

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»

На правах рукописи



Чжан Чжэнчи

**РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В УСЛОВИЯХ
ЦИФРОВИЗАЦИИ СФЕРЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Специальность 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика
(8. Экономика народонаселения и экономика труда)

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:

доктор экономических наук, доцент
Резникова Ольга Сергеевна

Симферополь – 2023

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Теоретические основы регулирования занятости молодежи в цифровой экономике.....	13
1.1 Теоретическое содержание концепций занятости в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений.....	13
1.2 Факторы стимулирования занятости молодежи в цифровой экономике.....	30
1.3 Современные подходы к обеспечению занятости молодежи	44
Глава 2 Исследование занятости молодежи в условиях цифровой трансформации экономики.....	59
2.1 Анализ динамики показателей эффективности занятости молодежи	59
2.2 Влияние условий цифровизации на развитие занятости молодежи	79
2.3 Сравнительный анализ мер содействия занятости молодежи в России и Китае.....	94
Глава 3 Совершенствование регулирования занятости молодежи в условиях цифровой экономики.....	116
3.1 Приоритетные направления регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации.....	116
3.2 Разработка механизма повышения эффективности регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации	147
3.3 Прогнозирование уровня занятости молодежи в условиях цифровой экономики.....	162
Заключение.....	190
Список литературы.....	193
Приложения.....	220

Введение

Актуальность темы исследования. Развитие сферы социально-трудовых отношений в условиях цифровизации экономики претерпевает ряд значительных изменений, сопряженных с важностью совершенствования регулирования трудовых отношений в повышении занятости экономически активного населения страны. Изменение формата социально-трудовых отношений в связи с внедрением новых форм дистанционной занятости, онлайн-технологий удаленной работы обуславливает особую актуальность регулирования процессов содействия занятости молодежи как стратегического актива обеспечения технологической и кадровой безопасности государства.

Рассмотрение проблемы эффективного регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений требует применения комплексного подхода с учетом действия политико-правовых, социально-демографических, экономических, технологических факторов, влияющих на содержание и содержательность труда современной молодежи. В настоящее время демографические процессы негативно влияют на численность молодежи, отражаются на рынке труда и сокращают численность трудоспособного населения. В таких условиях нельзя допускать неэффективного использования рабочей силы, в том числе в молодежном возрасте. Президент России Владимир Путин отмечает, что молодежная политика «является стратегически важной»: молодые люди будут проводить «реализацию целей развития страны», «их таланты и достижения в самых разных сферах будут прямо влиять на развитие России»¹.

Низкие показатели уровня занятости молодежи в стране объясняются вовлеченностью населения этого возраста в обучение по программам общего, среднего профессионального и высшего образования, а также сложностями

¹ Президент России Владимир Путин. Заседание Государственного совета по реализации молодежной политики от 22.12.2022 г. [Электронный ресурс]. URL:<http://kremlin.ru/events/president/news/70169>

трудоустройства молодых специалистов из-за отсутствия опыта работы и низкой конкурентоспособности молодежи в сегменте квалифицированного труда. Необходимость регулирования занятости молодежи связана с изменениями на рынке труда, вызванными последствиями коронавирусной пандемии; происходящими геополитическими событиями, которые также осложняют положение молодых людей на рынке труда, где они чаще, чем представители другого возраста, находятся в условиях временной и неполной занятости и сталкиваются с риском потери работы и заработка. Безработица и неполная занятость среди молодежи влекут за собой высокие социальные и экономические издержки государства.

Принятая в 2021 году долгосрочная программа содействия занятости молодежи позволит ежегодно охватывать 380 тыс. чел. прямыми мерами поддержки, 5 млн чел. - косвенными мерами, а также способствовать достижению уровня трудоустроенных выпускников в 92% к 2030 году². Решение проблем в сфере занятости молодежи нацелено на достижение эффективной занятости. Обращаясь к международному опыту государственного регулирования занятости молодежи, учитывая социальные и экономические особенности стран, можно выделять приемлемые меры для использования в Российской Федерации.

Таким образом, становится очевидной необходимость во всестороннем исследовании и глубокой проработке теоретических и методических аспектов регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений.

Степень научной разработанности проблемы. Исследованию фундаментальных основ теорий занятости посвящены труды зарубежных ученых: Дж. Кейнса, К. Маркса, П. Самуэльсона, А. Смита, П. Уэллса, Ф. Хайека, а также российских ученых – В.Н. Белкина, А.В. Бузгалина, В.Н. Бобкова, В.Е. Гимпельсона, А.З. Дадашева, И.Е. Заславского, Р.И. Капелюшникова, А.И. Колганова, Н.В. Локтюхиной, Т.О. Разумовой, Г.Г. Руденко и других.

² Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 14.12.2021 № 3581-р [Электронный ресурс] URL: <http://government.ru/docs/all/138196/>

Проблематика развития социально-трудовых отношений раскрывается в работах Н.А. Волгина, Н.Г. Вишневской, Б. М. Генкина, А.А. Глухова, Н.А. Горелова, Е.С. Дашковой, С.Б. Долженко, И.Б. Дураковой, А.В. Золотова, Е.Г. Калабиной, С.Н. Калюгиной, А.В. Карпушкиной, А.Я. Кибанова, В.Г. Коноваловой, И.Т. Корогодина, И.А. Кульковой, Е.Ю. Легчилиной, И.А. Масленникова, Ю.Г. Одегова, В.В. Радаева, О.С. Резниковой, С.Ю. Рощина, А. И. Рофе, В.Н. Свиридовой, В. И. Сигова, В.С. Симонова, А.А. Федченко, И.А. Юрасова и других ученых.

Вопросы воздействия цифровой экономики на развитие общества и социально-трудовой сферы изложены в трудах таких ученых, как: П.И. Ананченкова, Д. Аджемоглу, М.В. Артамонов, Е.В. Вашаломидзе, Б.Г. Збышко, Р.В. Карапетян, Р. Кастель, Б. Латур, П. Левандовски, В. Орликовски, А. Парк, С.В. Расторгуев, И.Л. Сизова, А.В. Смирнов, Н. Срничек, Ю.С. Тян, В. Харди и других.

Изучению форм и механизмов обеспечения занятости молодежи посвящены работы российских ученых : В.А. Бурляевой, Т.Л. Клячко, Т.А. Надеевой, Е.А. Полищук, А.А. Разумова, Е.Л. Рудневой, Е.А. Семионовой, С.Ю. Цёхла, И.В. Цыганковой, С.А. Шмелевой, а также китайских ученых: Д. Жу, П. Ли, Ч. Ли, Лу Пенг, Ф. Тианг, ЙиЧжанг, Ю. Ши и других.

Отмечая актуальность и многоаспектную изучаемость проблемы занятости молодежи в трудах отечественных и зарубежных ученых, обратим внимание на недостаточную степень изученности и раскрытия подходов к регулированию занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений на системной основе. Вышеизложенное обусловило выбор темы диссертационной работы, постановку цели и задач, объекта и предмета исследования, формулировку положений научной новизны, обоснование выводов и рекомендаций.

Цель и задачи исследования. Целью диссертационной работы является разработка научно-методических подходов к регулированию занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений.

Поставленная цель обусловила необходимость решения следующих задач:

- разработать научно обоснованный подход к регулированию занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений;
- обосновать факторы стимулирования занятости молодежи в цифровой экономике;
- проанализировать динамику показателей занятости молодежи во взаимосвязи с цифровыми трансформациями рынка труда;
- рассмотреть международный опыт и провести сравнительный анализ мер содействия занятости молодежи;
- разработать механизм повышения эффективности регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации.

Объектом исследования является занятость молодежи в цифровой экономике.

Предметом исследования являются социально-трудовые отношения, возникающие в процессе регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Область исследования соответствует требованиям Паспорта специальности ВАК РФ 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (8. Экономика народонаселения и экономика труда): 8.14. Рынок труда, его функционирование и развитие. Занятость населения. Безработица. Мобильность на рынке труда; 8.19. Социально-трудовые отношения и их регулирование. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений и перспективы его использования в Российской Федерации.

Научная новизна полученных результатов состоит в развитии теоретических и научно-методических основ регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений. К числу наиболее важных, обладающих научной новизной, результатов исследования относятся следующие:

1. Предложен научно обоснованный подход к регулированию занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений, базирующийся на системном выделении типов отношений, предопределяющих содержание стратегически значимых мер по регулированию занятости молодежи – отношений занятости; отношений, связанных с организацией труда; отношений, связанных с оплатой и стимулированием труда, во взаимосвязи с позитивными и деструктивными эффектами цифровизации. Обоснована закономерность проявления эффектов цифровизации сферы социально-трудовых отношений, характеризующаяся превалированием позитивных эффектов цифровизации производственно-технологического характера на фоне усиления деструктивных эффектов личностного и морально-этического характера.

2. Обоснованы факторы стимулирования занятости молодежи в цифровой экономике, включающие политико-правовые, экономические, социально-демографические, технологические и институциональные группы факторов. Предложенная совокупность факторов опирается на системность представлений о влиянии цифровизации процессов в социально-трудовых отношениях на занятость молодежи на рынке труда и характеризуется профориентационно-трудовой векторностью в направлении повышения целостного восприятия труда как определяющего вида деятельности молодых специалистов на рынке труда. Аргументированы направления системного планирования мер относительно содействия занятости молодежи в цифровой экономике, обеспечения планомерности освоения программ профориентации и последующего непрерывного профессионального развития молодежи в соответствии со стратегическими приоритетами развития государства.

3. Разработан методический подход к оценке занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений, который, наряду с проведением анализа динамических и структурных изменений по набору общих статистических данных, характеризующих эффективность занятости молодежи в стране, включает также оценку влияния цифровизации на рынок труда молодежи и сопоставление тенденций изменения показателей и полученных результатов для

выделения способов регулирования рынка труда молодежи. Отличительной особенностью предлагаемого методического подхода выступает поэтапная организация аналитических процедур для изучения положения молодежи на рынке труда (по показателям эффективности занятости), характеристик структурных изменений занятости молодежи во взаимосвязи с условиями цифровизации экономики (по показателям влияния цифровизации на рынок труда молодежи), что осуществлено на основе анализа международного опыта в области реализации мер содействия занятости молодежи.

4. Предложен механизм повышения эффективности регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации, основывающийся на применении совокупности методов цифровизации социально-трудовых отношений. Принципиальная научная новизна представленного механизма заключается в системном социально ориентированном регулировании занятости молодежи по приоритетным направлениям повышения вовлеченности молодежи в занятость на основе активизации задействования инструментов экономической и социальной направленности, включая программы льготного налогообложения результатов хозяйственной деятельности при ведении бизнеса, государственной поддержки разработки и внедрения молодежных стартапов на всех этапах жизненного цикла, меры по снижению рисков незанятости молодежи из социально уязвимых групп населения. Разработанные мероприятия позволят комплексно задействовать социально-экономические рычаги регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений.

Теоретическая значимость результатов диссертационного исследования заключается в развитии теоретических положений регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений, что позволило выявить системные взаимосвязи отношений занятости; отношений, связанных с организацией труда; отношений, связанных с оплатой и стимулированием труда, с проявлениями позитивных и деструктивных эффектов цифровизации. Обоснованы факторы стимулирования занятости молодежи в цифровой экономике, включающие политико-правовые, экономические,

социально-демографические, технологические и институциональные группы факторов и характеризующиеся профориентационно-трудовой векторностью в направлении повышения целостного восприятия труда.

Практическая значимость результатов диссертационного исследования заключается в возможности использования разработанного научно-методического подхода к оценке занятости молодежи и составленного прогноза в подготовке мер по регулированию рынка занятости молодежи и повышению эффективности занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений. Разработанный в диссертации механизм повышения эффективности регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации позволяет осуществлять социально ориентированное регулирование занятости молодежи по приоритетным направлениям в сфере правовой защиты, образования и обучения, социальной защиты, обеспечения конфиденциальности данных, инклюзивности и равенства в обеспечении повышения занятости молодежи и снижения безработицы на рынке труда.

Методология и методы исследования. Диссертационная работа выполнена с использованием общенаучных методов анализа, синтеза, индукции, дедукции, сравнения, абстрагирования, а также с применением специальных научных методов контент-анализа научных текстов, экономико-статистического анализа, включая метод линейной регрессии, а также метода дерева целей, метода анализа иерархий, метода прогнозирования занятости молодежи на основе разработанного механизма регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений.

Информационная база исследования основывается на публикациях в научных периодических изданиях и материалах конференций, монографиях ученых, статистических сборниках и данных статистических форм, данных национальных и международных аналитических и информационных агентств, прогнозных и аналитических материалах Минтруда России, Международной организации труда, нормативно-правовой, справочной литературе, данных выборочных наблюдений, проводимых Федеральной службой государственной

статистики, а также Интернет-ресурсах.

Основные положения диссертации, выносимые на защиту:

1. Предложен научно обоснованный подход к регулированию занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений, базирующийся на системном выделении типов отношений, предопределяющих содержание стратегически значимых мер по регулированию занятости молодежи – отношений занятости; отношений, связанных с организацией труда; отношений, связанных с оплатой и стимулированием труда, во взаимосвязи с проявлениями позитивных и деструктивных эффектов цифровизации.

2. Обоснованы факторы стимулирования занятости молодежи в цифровой экономике, опирающиеся на системность представлений о влиянии цифровизации процессов в социально-трудовых отношениях на занятость молодежи на рынке труда и характеризующиеся профориентационно-трудовой векторностью в направлении повышения целостного восприятия труда как определяющего вида деятельности молодых специалистов на рынке труда.

3. Разработан методический подход к оценке занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений, который объединяет этапы проведения анализа показателей эффективности занятости молодежи, оценки влияния цифровизации на рынок труда молодежи и сопоставления полученных результатов в межотраслевом, межрегиональном и межстрановом исполнении, для выделения способов регулирования рынка труда молодежи, повышения уровня и качества занятости молодых специалистов.

4. Предложенный в диссертации механизм повышения эффективности регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации, основывающийся на системном социально ориентированном регулировании занятости молодежи по приоритетным направлениям повышения вовлеченности молодежи в занятость, позволяет комплексно задействовать социально-экономические рычаги регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений.

Степень достоверности и апробация результатов диссертационного исследования. Основные результаты диссертационного исследования изложены в научных публикациях и прошли апробацию в ходе научных мероприятий: XX Международной междисциплинарной конференции «Prospects and Key Tendencies of Science in Contemporary World» (г. Мадрид, Испания), LVIII-LIX Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы экономических наук и современного менеджмента» (г. Новосибирск), V Международной научно-практической конференции «Актуальные исследования и инновации в науке и технике» (г. Москва), XIII Международной научно-практической конференции «Развитие современной науки и технологий в условиях трансформационных процессов» (г. Москва), XXXII Международной научно-практической конференции «Инновационные подходы развития гуманитарных наук: проблемы, тенденции, перспективы» (г. Москва), IX Международной научно-практической конференции «Научно-техническое развитие России и мира» (г. Саратов), VIII Международной научно-практической конференции «Современные вопросы устойчивого развития общества в эпоху трансформационных процессов» (г. Махачкала), XXXIII Международной междисциплинарной конференции «Инновации и тенденции современной науки» (г. Роттердам, Нидерланды), XXII Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы общества, экономики и права в контексте глобальных вызовов» (г. Москва), XIX Международной научно-практической конференции «Вызовы современности и стратегии развития общества в условиях новой реальности» (г. Москва).

Внедрение результатов исследования подтверждается справками о внедрении в ООО «ИЗИ ПАУЭР» (г. Санкт-Петербург, Россия); ООО «Jining Huihao Electromechanical Equipment» (г. Цзинин, Китай); ООО «Jining Zhongjuuan Economicand Trade» (г. Цзинин, Китай).

Публикация результатов исследования. По теме диссертационной работы опубликовано 14 работ общим объемом 5,71 п.л. (в том числе авторских – 5,13 п.л.), из них 5 публикаций (3,25 п.л., в т.ч. авт. – 2,74 п.л.) – в рецензируемых

научных журналах, рекомендованных ВАК РФ, и 9 публикаций (2,46 п.л., в т.ч. авт. – 2,39 п.л.) – в других изданиях.

Объем и структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, приложений. Диссертация изложена на 244 страницах, содержит 34 таблицы, 45 рисунков, 10 приложений. Список литературы включает 205 источников.

Глава 1 Теоретические основы регулирования занятости молодежи в цифровой экономике

1.1 Теоретическое содержание концепций занятости в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений

Цифровизация обуславливает значительные трансформации в экономике и обществе, которые оказывают серьезное воздействие на все сектора занятости на рынке труда, включая занятость молодежи. Регулирование отношений занятости и социальной защиты населения требует исследования теоретико-методологических основ их взаимодействия. Это не только позволит раскрыть детерминированную взаимосвязь между этими категориями, но и позволит конструктивно нормировать рациональное решение проблем занятости в качестве приоритетной задачи государственной социально-экономической политики.

Важность исследования теорий занятости в системе государственной социально-экономической политики в условиях цифровизации обусловлена следующими обстоятельствами:

- необходимость исследования сущности занятости и ее реального содержания, форм и видов в цифровой экономике;
- необходимость исследования устойчивой направленности развития занятости в экономике;
- необходимость выявления присущих занятости противоречий и проблем ее обеспечения в условиях цифровизации;
- необходимость определения социальных слоев, классов, социально-демографических групп (в частности, молодежи), в интересах которых развиваются те или иные социально-экономические процессы.

Развитие современных теорий занятости тесно связано с развитием теоретических воззрений представителей классического, марксистского,

кейнсианского, неоклассических направлений. Согласно существующим теоретическим воззрениям рассмотрим следующие направления в развитии теорий занятости в экономической науке.

Основатели классической экономической теории А. Смит, Д. Рикардо, Ж. Сэй рассматривали классическую теорию занятости с позиций взаимодействия спроса и предложения рабочей силы на рынке, аргументируя, что для капитализма полная занятость является нормой. Отстаивая невмешательство государства в процессы регулирования занятости, ученые считали, что полная занятость в капиталистической экономике может достигаться за счет таких механизмов рыночного регулирования, как колебания ставки процента и эластичности соотношения цен и заработной платы [177, 185].

Важнейшим подходом к изучению теоретического содержания концепций занятости является марксистский подход. К середине 1840-х гг. К. Маркс изложил значительную часть своих воззрений при формулировке положений исторического материализма, тем самым развивая методологию трудовой теории стоимости [193]. В трудах К. Маркса трудовая теория стоимости является теоретической основой исторического материализма [194]. Отметим, что в трудовой теории стоимости определяющее значение отводится рабочему классу. Именно рабочий класс, по мнению К. Маркса, будет представителем передовых производительных сил в будущем. В настоящее время, по свидетельству ряда иностранных ученых, особую актуальность имеют положения марксистской теории относительно определения производительного и непроизводительного труда, адекватного современной экономике; повышения роли научно-технического и управленческого труда в общественном производстве и создании стоимости [177].

Наряду с трудовой теорией стоимости, определяющим подходом к изучению проблем занятости является кейнсианский подход. Основателем кейнсианской теории занятости по праву считается Дж. Кейнс, который в своем всемирно известном труде «Общая теория занятости, процента и денег» указал на особую роль государства в целях обеспечения полной занятости, которая

сводится к взятию на себя ответственности за управление общим уровнем совокупных расходов [47]. Дж. Кейнс в своей теории занятости указывал на макроэкономический характер проблемы занятости трудовых ресурсов, что связано с «уровнем и динамикой инвестиционного спроса по стране» [53, с. 40].

Важный вклад в развитие теории занятости внес Ф. Хайек [143]. Обосновывая концепцию «расширяющегося рыночного порядка», основанную на ограниченности рационального выбора и неполноты знаний лиц, принимающих решения на государственном уровне [166], Ф. Хайек также подчеркивал возможность снижения роли государственного регулирования процессов занятости по причине недостаточно высокого уровня компетентности государственных деятелей и их оппортунистического поведения.

Следует обратить внимание на развитие определенной серьезной полемики и противоречивых взглядов между Дж. Кейнсом и Ф. Хайеком, в основу которых было положено различное понимание природы капитала [126, 49]. Если кейнсианцы в качестве главной цели реализации государственной политики рассматривали полную занятость, то представители австрийской экономической школы, к которой относился и Ф. Хайек, подчеркивали важность обеспечения «правильности распределения ресурсов» [52].

В 1970-е гг. XX в. получила свое развитие контрактная теория занятости, одним из основателей которой является М. Бэйли [171]. Контрактная теория занятости является теорией, основывающейся на синтезе положений неоклассической и кейнсианской теорий занятости. Речь идет о том, что, с одной стороны, авторы контрактной теории занятости выступают за необходимость применения кейнсианского подхода к жесткому регулированию заработной платы во взаимосвязи с физическими объемами производства и занятости. С другой же стороны, на уровень установления заработной платы влияет рациональность экономического поведения индивидуумов, то есть модель поведения, основанная на достижении собственных экономических интересов наиболее рациональными методами с учетом ограниченных ресурсов.

Контрактная теория занятости основывается на допущении, что работодатели и работники вступают между собой в долгосрочные договорные отношения по имплицитным контрактам (неявным, юридически неоформленным). И работники, имеющие специальную профессиональную подготовку, и работодатели заинтересованы в устойчивости и долгосрочности контрактных отношений [36]. Как указывает А.И. Дрождина, «в рамках контрактной теории занятости работодатели в период спада производства не снижают оплату труда, но зато и в период подъема ее не повышают. Этим достигается более равномерное и плавное изменение уровня заработной платы в определенных границах» [36, с. 10].

Развитие современных положений теории занятости нашло свое отражение в теории полной занятости У. Бреннера и Н. Бреннер-Голомб [174]. Ученые рассматривают особенности реализации экономической политики в различных странах, начиная с 1970-х гг., и делают вывод о невозможности разрешения проблемы массовой долгосрочной безработицы в настоящее время современными методами неоклассической экономической парадигмы. Критикуя неоклассический подход в части относительного игнорирования сторонниками неоклассической школы взаимовлияния экзогенных социальных и экономических факторов при прочих равных условиях на занятость на рынке труда в долгосрочной перспективе, ученые обращают внимание на доминирующий экономико-математический подход к учету эндогенных факторов при невозможности учета экзогенных факторов, которые влияют на занятость на рынке труда.

Эволюция теорий занятости тесно связана с развитием теоретических воззрений на трансформацию содержания концепций рынка труда. Теоретическое осмысление категории рынка труда позволяет сделать вывод, что единого мнения отечественных и зарубежных авторов по данному вопросу не существует. Такие понятия, как «рынок рабочей силы» и «рынок труда», не могут являться тождественными, хотя некоторые авторы их таковыми называют.

Рабочая сила как совокупность физических и духовных способностей человека, используемых ею в процессе создания благ и услуг, есть товар, который продается и покупается на соответствующем рынке – рынке рабочей силы.

Рынок труда представляет собой сложный механизм отношений, которые возникают в процессе обмена способностей к труду и опыта на необходимые для жизнеобеспечения ресурсы. Законы, которые действуют на рынке труда, базируются на принципах товарного производства и обращения как товарных и финансовых ресурсов, так и человеческих. Последние, в свою очередь, представляют собой элементы системы разделения общественного труда.

Существование различных подходов обусловило появление различных трактовок категории «рынок труда» как в узком, так и в широком понимании. Традиционно понятие рынка труда представляется как объект экономических отношений, характеризующих процессы купли-продажи, где товаром существует рабочая сила индивидуума – потенциального сотрудника предприятия, включая его опыт, умения и знания [150].

Расширенный вариант трактования понятия рынка труда позволяет сделать вывод, что теоретический базис претерпевал изменения, в результате которых произошло и усложнение понимания данного термина. В результате этого усложнения, которое было связано, в первую очередь, с усложнением в целом отношений между субъектами социально-экономической деятельности, рынок труда стал рассматриваться в качестве системы, нацеленной на создание возможности реализовывать общественные отношения между социальными институтами и индивидуумами, направленными на процесс удовлетворения спроса на рабочую силу и возможности ее удовлетворять. Основаниями для этого являются социальные нормы, нормативно-правовые инструменты и в целом система прав и свобод, которыми наделено современное общество.

Исследуя различные научные подходы к определению понятия рынка труда, отметим, что каждый автор трактует данное понятие с той точки зрения, в векторе которой происходит его исследование. Понятие рынка труда в экономическом

контексте дифференцируется между его рассмотрением в пределах различных аспектов, в частности, как:

- общественно-экономической формы движения человеческих ресурсов (интеллектуально-трудового потенциала);
- сферы формирования спроса и предложения на рабочую силу;
- механизма выявления и согласования спроса и предложения на рабочую силу;
- механизма эффективного использования интеллектуально-трудового потенциала страны, регионов, отдельных поселений (муниципальных образований);
- части экономической системы;
- системы отношений между работодателями и трудоспособным населением, социальных норм, обеспечивающих воспроизводство, обмен и использование труда;
- системы отношений, где на основе сочетания рыночного и государственного механизмов регулирования происходят трансформационные изменения в использовании интеллектуально-трудового потенциала [21].

Рынок труда можно определить как сложную систему экономических отношений по согласованию интересов работодателей и наемной рабочей силы в конкретном сегменте экономики с учетом территориально-отраслевой специфики. Следовательно, рынок труда следует рассматривать по отдельным признакам, сегментам, в зависимости от того, какая проблема требует общего решения. Из этого следует, что рынок труда представляет собой совокупность отношений между продавцами и покупателями, где продавцами выступает трудоспособное население, осуществляющее попытки устройства на работу, а покупателями – предприятия, которые находятся в поиске сотрудников.

Поскольку важнейшей характеристикой развития рынка труда является динамика безработицы, то можно сделать вывод, что состояние рынка труда определяется, с одной стороны, уровнем занятости населения, а с другой – уровнем безработицы. Поэтому основной целью регулирования рынка труда

является преодоление безработицы и обеспечение занятости населения. Соответственно, целевая направленность указанной деятельности требует выяснения содержания понятия «занятость», в отношении которого также существуют различные подходы.

Ю. М. Маршавин подчеркивает, что занятость населения в отечественной экономике пока базируется на устаревших с технологической точки зрения рабочих местах, что влечет за собой большие потери рабочего времени и низкую загруженность производственных мощностей. Им предложен инструментарий оценки экономической эффективности мероприятий, содействия занятости зарегистрированных безработных в условиях длительного кризиса [70].

Исследователь Н.И. Есинова утверждает, что занятость можно рассматривать как процесс обеспечения рабочими местами на определенном предприятии отрасли и в целом страны группы сотрудников или индивидуумов, который реализуется в форме экономических отношений между предпринимателями и сотрудниками [37]. Исследуя вопросы занятости как социально-экономической категории, можно отметить, что деятельность населения, которая связывается с удовлетворением как личных, так и общественных потребностей в рамках трудового законодательства страны, не должна входить в противоречие с законодательством этой страны. Занятость должна подкрепляться возможностью получения заработной платы, что также активизирует интерес к участию в трудовой деятельности для всех категорий граждан [37].

Согласно Федеральному закону «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 г. № 1032-1, «занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (далее – заработок)» [85]. К основным формам занятости в соответствии с законодательством относятся полная и неполная (частичная) занятость, явная и скрытая, первичная и вторичная, гибкие формы занятости.

По характеру организации рабочих мест и рабочего времени различают стандартную занятость и нестандартную занятость. Стандартная форма занятости представляет собой форму занятости, осуществляемую в рамках законодательно утверждённых правил и норм труда, которая предполагает полный рабочий день и срочный / бессрочный трудовой договор. В работе В.Е. Черкасова, Е.В. Ваховского описываются различные формы нестандартной занятости, такие как: непостоянная (временная) занятость; неполная занятость; недозанятость; сверхзанятость; самозанятость; неформальная занятость; занятость в домашних хозяйствах [149].

Американский социолог А. Каллеберг отмечает, что стандартная организация иерархических трудовых отношений, скорее, является исторической аномалией, возникшей в XIX в. как следствие активной индустриализации, тогда как разнообразные формы нестандартной занятости являются общим правилом. Частая смена работы превращается в норму, а длительная и гарантированная занятость у одного работодателя встречается реже [44].

Развитие цифровой экономики обуславливает развитие новых концепций занятости. По оценкам ученых Высшей школы экономики, цифровизация в сфере трудовых отношений обуславливает формирование новой концепции занятости и развитие трудовых отношений в цифровую эпоху [38]. Новая концепция занятости характеризуется «новыми особенностями применения института социального партнерства, а именно, в деятельности отраслевых профсоюзов в аспекте регулирования коллективных трудовых правоотношений, электронным взаимодействием работника и работодателя в рамках дистанционной работы» [38, с. 139].

Последнее время большое распространение получила концепция платформенной занятости, основывающаяся на применении цифровых платформ в процессе регулирования занятости. Появление различных цифровых платформ и сервисов меняет структуру рынка труда. Платформенная занятость способствует повышению гибкости рынка труда, созданию условий для роста благосостояния населения. «Низкие барьеры на вход, свобода в выборе рабочего графика и

возможность дистанционного предоставления услуг делают платформенную занятость привлекательной для маломобильных и уязвимых категорий: лиц пенсионного возраста и с ограниченными возможностями здоровья, матерей с детьми, молодежи без опыта работы», – отмечают Н.И. Глотова, Ю.В. Герауф, [26, с. 23].

В условиях цифровизации экономики дистанционные формы занятости все больше заменяют традиционные для индустриального типа общества формы, а в сегодняшних условиях стали наиболее актуальными. Именно нестандартные формы занятости получили распространение и устойчивость во время действия карантинных ограничений 2020-2021 гг.

Российские ученые В.А. Остапенко, И.М. Морозова, Н.В. Казанцева, исследуя новые концепции занятости в цифровой экономике, приводят положения отчета Европейского фонда о новых формах занятости за 2015 год [192], в котором выделяют такие типы занятости: «сетевая занятость, т.е. совместное использование труда сотрудников, предполагающее объединение компаний в сеть, которая в качестве работодателя нанимает работников для сбалансированного обеспечения персоналом; разделение рабочих мест, когда рабочее место делится между несколькими работниками с неполной занятостью; занятость на основе ваучера, характерная в основном для самозанятых; привлечение узкоспециализированных работников из других компаний или самостоятельно занятых на короткий срок для оперативного решения возникающих бизнес-задач и др.» [94, с. 67].

Распространение новых информационных и телекоммуникационных технологий способствует развитию дистанционной работы. Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, «дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для

выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования» [138].

Генезис понятия дистанционной занятости связан с научными исследованиями американского социолога Дж. Ниллеса в области телекомьютинга и его использованием в прикладной деятельности [197]. Фактически работы Дж. Ниллеса ознаменовали начало исследований в области трудовой деятельности, осуществляемой дистанционно.

Развитие цифровых технологий в значительной степени способствует популяризации применения форм удаленной работы. Фриланс как гибкая форма занятости – это новый тип занятости, который связан с выполнением ряда задач без заключения трудового договора с руководством. Таких работников также называют внештатными. Преимуществом является гибкая занятость. Фрилансеры являются растущей рабочей силой, которая использует новые технологии для выполнения работ, высококвалифицированной и профессиональной [190].

Однако в пандемию COVID-19, когда работодатели пытались поддерживать свой бизнес, акцент делался на постоянных работниках; фрилансеры не пользовались спросом среди предпринимателей. Приведем некоторые данные исследования, проведенного Payscale. Когда началась пандемия, 32% фрилансеров отметили, что спрос на их услуги упал, при этом 53% считали это временным явлением [201].

Одной из гибких инновационных форм занятости является блоггерство. Изучая функции деятельности современных блоггеров, обратим внимание на функцию «народной журналистики». Она предполагает размещение информации о происходящем как в жизни блоггера, так и может представлять собой мнение блоггера о событиях и ситуациях, происходящих в мире. Реализация последнего может быть подкреплена рядом комментариев пользователей относительно размещенной информации блоггера, которые подписаны на него или являются случайными посетителями блога (к примеру, перешедшими по рекомендации).

Важность каждой из информационных заметок определяется исключительно блогером, поэтому он в некотором смысле может использовать блог как средство манипулирования аудиторией.

В период пандемии такой формат работы стал для многих разновидностью получения соответствующего дохода. Люди, проводя больше времени в сети Интернет, наблюдают за жизнью блогеров из разных частей света, оценивают изменения в их жизни в свете различных политических, социальных и экономических событий. Блогеры могут оказывать и негативное влияние на аудиторию, поскольку они навязывают рекламные бренды, образ жизни и другие форматы общественного взаимодействия на фоне манипулирования общественным сознанием. Это связано с тем, что они являются некими лидерами толпы или мнения, имеющими влияние на большой круг людей [8].

Благодаря социальным сетям, во время пандемии стало возможным продавать товары, которые ранее продавались через стационарные магазины. Так создаются группы, выставляется товар, и продавец работает на доставку, что не нарушает карантинные ограничения. По данным Statista, объем розничных продаж в электронной коммерции составил 17,5% в 2021 году и 22% - в 2023 году [180].

Именно на основе распространения нестандартных форм занятости появляется новый социальный класс – прекариат. Это относительно новый феномен глобализационного мира. Как указывает Г. Стэндинг, большинство из тех, кого называют прекариатом, не видели вовсе своего работодателя, не знают о количестве сотрудников в компании. Люди не имеют стабильного заработка. Одной из особенностей прекариата является то, что люди живут сегодняшним днем, поскольку здесь нет речи о карьере или профессиональном самосовершенствовании [130].

Анализируя структурные элементы прекариата, исследователь Ж.Т. Тощенко выделяет такие составляющие группы населения: лица, занятые неформальной работой; лица, занятые на временной работе; лица, работающие

неполный рабочий день; безработные, имеющие ситуационный заработок и др. [134].

В то же время не все формы гибкой занятости порождают прекариат [93]. Сущность прекариата является двойственной, ведь к прекариям одновременно можно отнести наименее конкурентоспособные группы, задействованные неквалифицированной трудовой деятельностью (сезонные работники; лица, занятые в личных хозяйствах, в частности крестьянских; бесплатно работающие не в личных хозяйствах), а также представителей креативных и IT-индустрий, самозанятое население (как официально зарегистрированное, наравне с частными предпринимателями, так и незарегистрированное), работающее и оказывающее квалифицированные услуги, учитывая те профессиональные сферы, в которых они задействованы. Речь идет о фотографах, дизайнерах, моделях, журналистах, музыкантах, веб-разработчиках, мобильных разработчиках и программистах, представителях рекламной индустрии (редакторы, блогеры, стилисты), писателях, психологах, онлайн-консультантах, специалистах по маркетингу (специалисты по продажам и поддержке клиентов, эксперты по продвижению бренда), исследователях социогуманитарных направлений и т.д.

Многие из представителей данных профессий работают фрилансерами. В таком контексте прекарные формы занятости могут быть осознанным выбором тех людей, которые изменили свои ценностные установки, выбрали другой стиль жизни и работы. За рубежом данный формат активности известен как дауншифтинг и подразумевает отказ от карьерных притязаний, изнурительных профессиональных притязаний для жизни в удовольствие.

В условиях цифровизации экономики понимание основ классических теорий занятости является весьма важным, что в значительной степени позволит понять и осмыслить особенности цифровизации сферы социально-трудовых отношений. Предложенный в диссертации научно обоснованный подход к регулированию занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений базируется на развитии положений теорий занятости в части совершенствования регулирования содействия занятости молодежи с учетом

положительных и деструктивных эффектов цифровизации сферы социально-трудовых отношений.

В работе Д.Н. Баранова указывается, что социально-трудовые отношения включают производственные, человеческие, трудовые и социальные отношения между субъектами хозяйствования [11]. На рис. 1.1 приведена схема взаимосвязи между отдельными областями цифровизации социально-трудовых отношений и возникающими в каждой из областей позитивными и деструктивными эффектами.

Отметим, что принципиальным авторским подходом в данном контексте является системологизация взаимосвязей трех типов отношений. Отношения определяют, на наш взгляд, содержание стратегически значимых мер по регулированию занятости молодежи в настоящее время, а именно: отношений занятости; отношений, связанных с организацией труда; отношений, связанных с оплатой и стимулированием труда. В данном контексте подчеркнем, что эффекты цифровизации в сфере социально-трудовых отношений можно условно разделить на два базовых типа: эффекты, связанные с производственно-технологическими операциями; эффекты, связанные с личностными и морально-этическими задачами.

Исследуя содержание отношений занятости, нами выделены такие позитивные эффекты цифровизации сферы социально-трудовых отношений:

- появление новых профессий и нового разделения труда;
- создание новых рабочих мест;
- рост спроса на высококвалифицированные кадры в сфере ИТ, промышленного инжиниринга, nano-, биотехнологий согласно стратегическим задачам развития государства;
- повышение трудовой мобильности различных слоев населения и др.

Наряду с указанными позитивными эффектами цифровизации, в нашей работе сделано заключение и о вызовах цифровизации, которые негативно влияют на развитие отношений занятости. Вызовы мы назвали эффектами, носящими деструктивный характер воздействия.

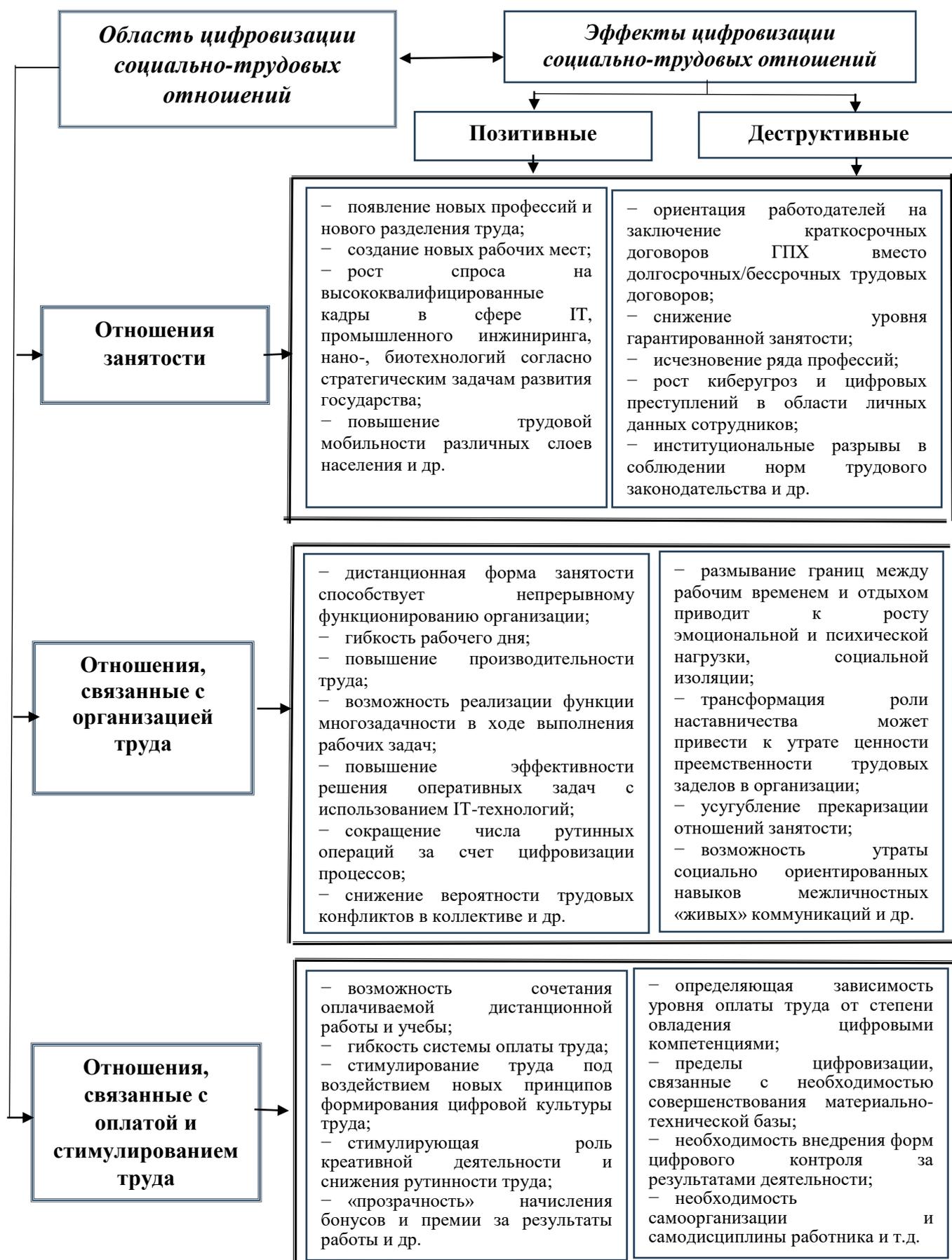


Рисунок 1.1 – Взаимосвязи типов социально-трудовых отношений и эффектов цифровизации (разработано автором)

В дальнейшем в диссертационной работе мы будем обращать внимание на необходимость реализации мер по нивелированию действия деструктивных факторов на занятость в экономике.

К таковым нами отнесены следующие:

- ориентация работодателей на заключение краткосрочных договоров ГПХ вместо долгосрочных/бессрочных трудовых договоров;
- снижение уровня гарантированной занятости;
- исчезновение ряда профессий;
- рост киберугроз и цифровых преступлений в области личных данных сотрудников;
- институциональные разрывы в соблюдении норм трудового законодательства и др.

В данном контексте обратим внимание на исследования российских ученых В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова, которые, занимаясь исследованием рутинности и рисков автоматизации на российском рынке труда, выявили также высокую вероятность исчезновения профессий, связанных преимущественно с выполнением рутинных операций [24].

Изучение содержания отношений, связанных с организацией труда, позволило выделить такие позитивные эффекты цифровизации, способствующие повышению производительности и эффективности труда:

- дистанционная форма занятости способствует непрерывному функционированию организации;
- гибкость рабочего дня;
- повышение производительности труда;
- возможность реализации функции многозадачности в ходе выполнения рабочих задач;
- повышение эффективности решения оперативных задач с использованием IT-технологий;
- сокращение числа рутинных операций за счет цифровизации процессов;

- снижение вероятности трудовых конфликтов в коллективе и др.

Перечисленные эффекты тесно связаны и с негативным воздействием таких факторов, как:

- размывание границ между рабочим временем и отдыхом приводит к росту эмоциональной и психической нагрузки, социальной изоляции;
- трансформация роли наставничества может привести к утрате ценности преемственности трудовых заделов в организации;
- усугубление прекаризации отношений занятости;
- возможность утраты социально ориентированных навыков межличностных «живых» коммуникаций и др.

Социально-трудовые отношения тесно связаны с развитием отношений, связанных с оплатой и стимулированием труда. Здесь выделим такие позитивные эффекты:

- возможность сочетания оплачиваемой дистанционной работы и учебы;
- гибкость системы оплаты труда;
- стимулирование труда под воздействием новых принципов формирования цифровой культуры труда;
- стимулирующая роль креативной деятельности и снижения рутинности труда;
- «прозрачность» начисления бонусов и премии за результаты работы и др.

Наряду с позитивными эффектами цифровизации, обратим внимание на ряд негативных особенностей, связанных с оплатой и стимулированием труда, а именно:

- определяющая зависимость уровня оплаты труда от степени овладения цифровыми компетенциями;
- пределы цифровизации, связанные с необходимостью совершенствования материально-технической базы;
- необходимость внедрения форм цифрового контроля за результатами деятельности;

– необходимость самоорганизации и самодисциплины работника и т.д.

Выделяемый нами первый деструктивный эффект, связанный с возрастающей зависимостью уровня оплаты труда от степени овладения цифровыми компетенциями, находит свое отражение и в современных исследованиях ведущих российских ученых [24, 25]. «Набор задач, выполняемых в рамках профессий, ожидаемо связан с уровнем оплаты труда: выполнение нерутинных когнитивных задач оплачивается выше, а наибольший «штраф» приходится на нерутинные физические задачи», – указывают В.Е. Гимпельсон и Р.И. Капелюшников [25, с. 68].

Таким образом, приведенные на рис. 1.1 позитивные и деструктивные эффекты, сопровождающие развитие сферы социально-трудовых отношений, сформулированы нами на основе исследований трудов зарубежных и отечественных ученых, бизнес-практики и отражают следующую закономерность: превалирование позитивных эффектов цифровизации социально-трудовых отношений производственно-технологического характера на фоне превалирования деструктивных эффектов личностного и морально-этического характера.

В развитии современного рынка труда большое значение приобретают вопросы эффективной поддержки занятости молодежи, что вызвано важностью реализации молодежной политики в обеспечении технологической и кадровой безопасности государства. Полемичность степени государственного вмешательства в развитие рынка труда, регулирование занятости достаточно актуальна в период цифровой активизации социально-экономического развития государства. Несмотря на принципиальные различия позиций представителей различных экономических школ относительно занятости в экономике, ученые признавали высокую степень неопределенности будущего, растущую роль психологических и когнитивных факторов в формировании доверия в обществе, что в целом предопределяет направления регулирования процессов занятости и в настоящее время.

1.2 Факторы стимулирования занятости молодежи в цифровой экономике

Обеспечение занятости молодежи является важнейшей составляющей социально-экономической политики государства в регулировании рынка труда, что позволяет в долгосрочной перспективе сокращать кризисные последствия, связанные с недостаточно высоким уровнем образования, низкой степенью владения интеллектуальным капиталом, а также способствует повышению квалификации кадров, которые осуществляют трансфер знаний как в рамках одного предприятия, так в целом в экономике. Молодежь как наиболее ценный ресурс играет важную роль в повышении инновационной активности предприятий. Отметим также, что уровень производительности труда у молодёжи значительно выше, чем у более зрелого поколения. Также методы работы и продуктивность являются более эффективными [153].

Согласно Федеральному закону РФ «О молодежной политике в Российской Федерации» от 30.12.2020 г. № 489-ФЗ, «молодежь – социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно, имеющих гражданство Российской Федерации» [86]. В этом контексте занятость молодежи относится к занятости лиц в возрасте от позднего подросткового возраста до тридцати пяти лет.

В целях настоящего диссертационного исследования важно рассмотреть факторы стимулирования занятости молодежи в цифровой экономике. Вообще в социально-гуманитарных науках под фактором понимается «причина, движущая сила какого-либо процесса, определяющая его характер или отдельные его черты» [13].

Одним из важных факторов, который нацелен на формирование занятости молодёжи в Российской Федерации, является развитие человеческого капитала, который может быть ограничен как с точки зрения получения определенных знаний, так и в целом способностями и врожденными навыками

отдельного индивидуума. Однако на реализацию человеческого капитала, который молодежь может использовать в трудовой деятельности по результатам обучения в университете, значительным образом влияет именно система образования, которая представлена в стране, и принципы, по которым она реализуется [153]. Исследуя современную образовательную систему, и, в частности, то, как функционируют университеты, отметим, что образовательные организации не гарантируют трудоустройство выпускников по окончании обучения в вузе. Соответственно, первичные навыки и знания, которые требуются в трудовой деятельности по конкретной специальности, по которой молодежь обучается, не всегда являются практически применимыми в реальной жизни. Кроме того, существует проблема отсутствия четкой связи между механизмом трудоустройства и особенностями обучения, то есть университеты не всегда выступают в качестве гарантированных поставщиков кадров, что, соответственно, сокращает степень возможности молодёжи на трудоустройство в дальнейшем.

Исследуя данные аспекты и проблемы, которые существуют в настоящий момент в образовании и в функционировании университетов страны, отметим, что занятость молодёжи отягощается такими факторами, как отсутствие связи между рынком труда и образовательной системой, а также отсутствием теоретической базы, которую университеты должны дать молодежи, чтобы она могла реализовать их эффективно в современных условиях практической деятельности по выбранной специальности [153]. Это связано не только с определенными программами, которые реализуются образовательными организациями, но и с недостаточно высокой цифровой компетентностью преподавателей, вызванной, в том числе, недостаточно эффективным трансфером технологий именно внутри преподавательской среды.

Важным направлением успешного трудоустройства выпускников образовательных организаций является обучение на рабочем месте. Однако, как свидетельствуют результаты проведенных исследований, «обучение на рабочем месте, необходимое для более легкого перехода от учебы к трудовой

деятельности, сильно пострадало от кризиса Covid-19 и часто прерывалось в 2021-2022 гг.» [72, с. 99].

Существование такого аспекта, как консервативность на кафедрах современных университетов, не всегда позволяет обучающимся, к примеру, защищать выпускные квалификационные работы, которые являются актуальными в настоящий момент, в частности, касаемые определенных мобильных приложений, стриминговых платформ и других элементов современной цифровой среды. Учитывая то, что такие возможности студентами упускаются, они не могут исследовать те актуальные вопросы, которые обуславливаются и определяются рынком труда.

Изучая проблематику обеспечения трудовой занятости в теоретических работах отечественных и зарубежных исследователей, отметим, что в российском и мировом сообществе вопрос трудового обеспечения занятости молодёжи всегда являлся приоритетным [46] Данный вопрос анализировался учеными с точки зрения различных факторов, которые оказывают влияние на занятость молодежи, а также проблем, которые существуют в рамках обеспечения эффективной занятости молодёжи в современных условиях и неопределенности.

Исследуя вопросы обеспечения занятости молодежи с точки зрения форм, которые им может предоставить современный университет в качестве обеспечения первичной занятости, можно выделить опыт таких стран, как Китай и Беларусь, которые представляют собой социалистические государства. Первичное трудоустройство молодежи в данных странах представляет собой систему, предлагающую студентам вузов заключение трудового контракта на два года, который предполагает обязательное трудоустройство этих студентов после завершения обучения в те органы или на те предприятия, которые заинтересованы в расширении собственного штата сотрудниками молодыми специалистами. Учитывая, что вопросы инновационного развития в настоящий момент являются ключевыми в процессе формирования новых конкурентных преимуществ, можно отметить, что инновационная активность значительным

образом зависит от молодежи. Интерес со стороны предприятий к участию в предлагаемом контракте в Беларуси и Китае достаточно высок [153].

Анализируя документы, которые регламентируют обеспечение молодёжной занятости в Российской Федерации, можно выделить один из них – Основы государственной молодежной политики в Российской Федерации на период до 2025 года [88]. Исследуя ситуацию трудоустройства молодежи в современных экономических и социальных условиях в России, отметим, что степень эффективности трудоустройства и дальнейшей работы молодых людей зависит не только от тех индивидуальных особенностей, которыми они обладают, но также и от того, насколько эффективно работает инфраструктура, обеспечивающая эффективность рынка труда соответственно. Имеются в виду как социальные структуры, с помощью которых студенты и молодежь могут найти работу по окончании обучения в вузе, так и государственная система поддержки, которая нацелена на реализацию достойных условий труда для молодёжи. На рис. 1.2 приведена взаимосвязь факторов развития внешней среды на макро- и мезоуровнях, которые в определенной степени отражают состояние занятости на рынке труда.

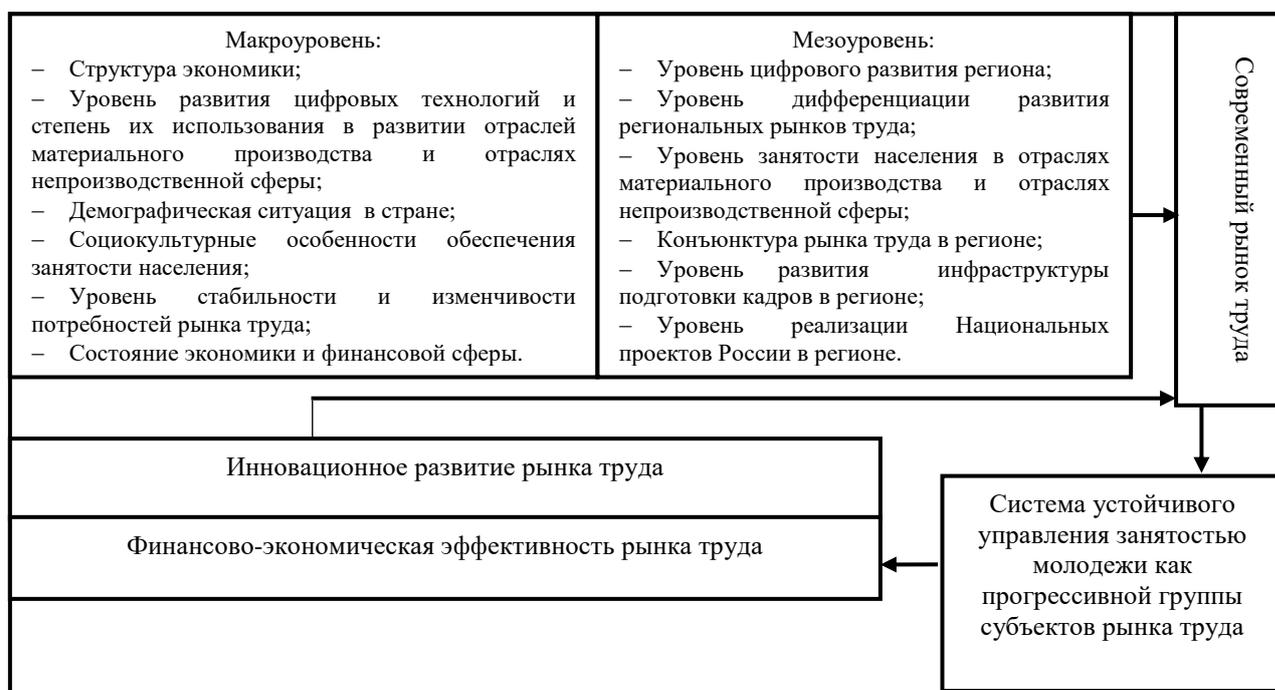


Рисунок 1.2. – Факторы макро- и мезосреды, влияющие на состояние занятости на рынке труда (составлено автором)

Обеспечение занятости молодежи в значительной степени зависит от уровня конкурентоспособности молодого специалиста. Разумеется, на уровень конкурентоспособности специалиста влияет целый ряд факторов, важнейшими из которых являются уровень образования и совокупность прикладных компетенций относительно применения полученных знаний, умений и навыков в практической деятельности.

Специалисты выделяют несколько причин низкой конкурентоспособности молодых специалистов. Основные из выделяемых причин представлены на рис. 1.3.

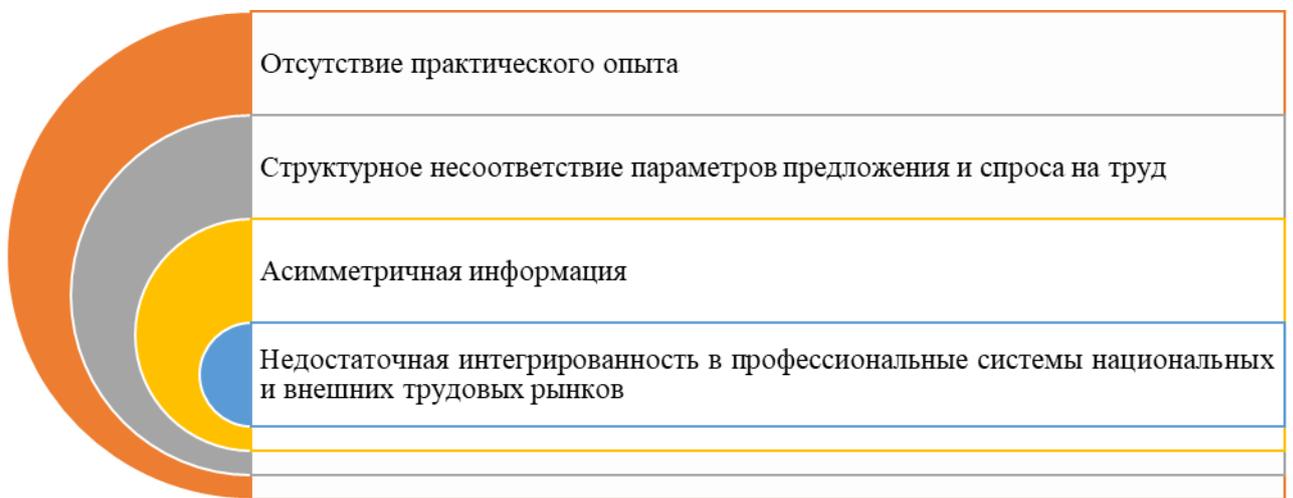


Рисунок 1.3. – Основные причины, обуславливающие низкий уровень конкурентоспособности молодежи на рынке труда

Источник: составлено на основе [153, 63]

Как видно из приведенного рис. 1.3, весьма распространенной причиной отказа в трудоустройстве молодого специалиста является отсутствие практического опыта. Здесь важно подчеркнуть, что в настоящее время в образовательных организациях реализуются проекты по формированию более прикладных компетенций в профессиональной деятельности путем обязательного прохождения студентами производственной, научно-исследовательской, преддипломной видов практик на реальных объектах. Это один из важнейших официально оформленных форматов формирования у студентов прикладных профессиональных компетенций.

К категории молодежи, которая сталкивается с наиболее серьезными сложностями в процессе трудоустройства, относится молодежь в возрасте от 15 до 19 лет. Сложности связаны, прежде всего, с отсутствием у представителей данной категории опыта работы, который в настоящий момент является одним из важнейших критериев приема на работу. Здесь следует отметить, что полученные знания в высшем учебном заведении не всегда охватывают весь спектр актуальных вопросов, с которыми молодежь может столкнуться на рабочем месте. Опыт работы молодежи для работодателя означает, что ряд практических задач, которые будут определены в качестве трудовых обязанностей, молодой работник уже умеет решать, исходя из предыдущего места работы. В производственный опыт можно включить и прохождение производственной практики в рамках подготовки выпускной квалификационной работы в вузе, однако, это не всегда может рассматриваться работодателем как опыт работы. Последнее связано с возникновением распространенной ситуации, когда студенты фактически не проходят практику, а предоставляют руководителю по практике отчет о прохождении практики.

Анализируя различные сложности, которые могут возникать у молодёжи в процессе поиска работы, обратим внимание не только на несоответствие знаний, умений и навыков молодых специалистов запросам, которые поступают от работодателей, но и на несоответствие тех ожидаемых предпочтений от работы, которые желает получить молодежь, тем предложениям, которые существуют в настоящий момент на рынке труда. К примеру, в настоящее время достаточно высокий процент молодёжи обучается на экономических и юридических специальностях, однако спросом пользуются IT-специальности, инженерные и другие виды технических специальностей.

Представленные на рис. 1.2 факторы макро- и мезосреды влияют на состояние занятости молодёжи на рынке труда как в России, так и в Китае. Анализируя дальнейшее развитие механизма обеспечения занятости молодёжи в Китае, отметим необходимость учета всех вышеназванных факторов в разрабатываемых стратегиях и государственных программах, которые

реализуются в стране. В данные программы, в первую очередь, должны быть вовлечены как предприниматели, так и студенты, а также представители образовательной среды.

Важным элементом повышения эффективности занятости молодежи на рынке труда является включение учебных мероприятий по планированию карьеры в образовательные программы, по которым студенты проходят обучение в университетах. Также к ним можно отнести планы развития и планирования формирования цифровых компетенций у студентов, которые могут выявить дополнительные факторы, позволяющие раскрыть потенциал студентов для получения работы в той или иной компании. Данные компетенции студент сможет приобрести / развить на дополнительных курсах или путем участия в трудовой дополнительной деятельности, которая будет рассматриваться им как промежуточный этап карьеры, возможно, даже не оплачиваемой, а волонтерской.

Еще одним важным элементом совершенствования процесса обеспечения занятости молодежи на рынке труда России и Китая может стать применение цифровых средств и инструментов, с помощью которых станет возможным формирование единой базы студентов, которая будет представлять собой онлайн-биржу труда. Создание подобного ресурса, во-первых, упростит процесс поиска работы со стороны молодежи, поиска сотрудников со стороны предпринимателей и предприятий, а также упростит статистическую деятельность государственных органов, отвечающих за контроль достоверной и полной информации относительно уровня занятости разных категорий населения на рынке в текущий момент [61].

Исследуя данный ресурс, можно отметить, что он может быть связан с образовательными организациями, которые смогут публиковать актуальную информацию об успеваемости своих студентов, что послужит бонусом при их приеме на работу, т.к. потенциальные работодатели смогут получить возможность отбирать студентов, к примеру, последних курсов, по среднему

баллу или определенной активности, которую они реализуют в процессе обучения в высшем учебном заведении.

Анализируя тот факт, что в настоящий момент Китай является рынком, на котором предложение превышает спрос на рабочую силу, правительству Китая необходимо разрабатывать такую политику, которая будет стимулировать молодежь к созданию собственных предпринимательских инициатив (собственного бизнеса), которые могут быть реализованы в форме создания фирмы, а также в форме индивидуального предпринимательства. Это будет способствовать сокращению уровня безработицы, увеличению занятости, а также стимулировать рынок в целом, потому как будет достаточно много инновационно активных предприятий, учитывая, что молодежь является основным драйвером роста инноваций. В современном экономическом развитии это будет также обуславливать повышение конкурентоспособности в целом рынка и отдельных отраслей в Китае.

В развитии рынка труда большое значение приобретают вопросы эффективного регулирования занятости молодежи в обеспечении технологической и кадровой безопасности государства. В целях планирования мероприятий относительно повышения эффективности занятости молодежи целесообразным является выделение и изучение факторов стимулирования занятости (рис. 1.4).

Контент-анализ научных текстов и публикаций ведущих зарубежных и российских ученых, а также изучение тенденций развития рынка труда молодежи позволили выделить следующие группы факторов стимулирования занятости молодежи в цифровой экономике:

1. Политико-правовые факторы:

- политический климат в стране; политические соглашения с зарубежными странами;
- трудовое и налоговое законодательство, регулирующее сферу социально-трудовых отношений;

- интеграционные процессы, характеризующие векторность развития государства во взаимосвязи с другими странами и интеграционными объединениями;
- совершенствование системы защиты прав интеллектуальной собственности для инновационных разработок студентов;
- возможность получения оперативной и своевременной информационной поддержки, юридической помощи малым инновационным предприятиям, в т.ч. IT-сектора и др.

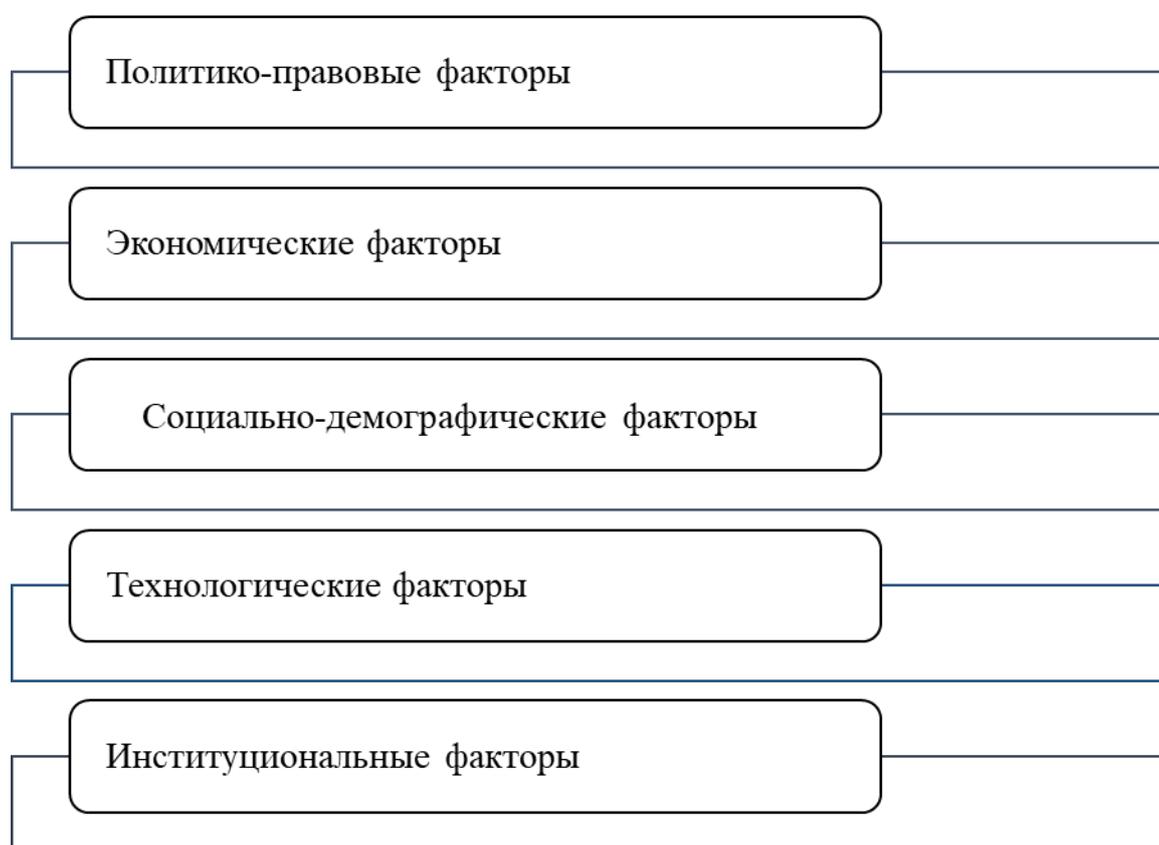


Рисунок 1.4 – Факторы стимулирования занятости молодежи в цифровой экономике

Источник: составлено автором

Рассматривая такой политико-правовой фактор, как «совершенствование системы защиты прав интеллектуальной собственности для инновационных разработок студентов», отметим, что зачастую студенческие инновационные

разработки не получают должной защиты прав интеллектуальной собственности, что, в конечном итоге, дестимулирует их к ведению инновационной и научно-исследовательской деятельности в дальнейшем. Студентов необходимо стимулировать при овладении ими информации о защите прав интеллектуальной собственности.

Также обратим внимание и на приоритетность создания на базе университетов малых инновационных предприятий обоснована во многом важностью выполнения целевых показателей развития университетов. Привлечение студентов к созданию и дальнейшему функционированию малых инновационных предприятий должно подкрепляться оказанием соответствующих методических, юридических и информационных услуг на безвозмездной основе.

2. Экономические факторы:

– уровень оплаты труда является важнейшим фактором стимулирования занятости молодежи. Как свидетельствует опыт привлечения на работу молодых специалистов, зачастую их финансовые ожидания являются слишком завышенными и не могут быть удовлетворены работодателями. С другой стороны, материальное стимулирование молодых специалистов должно быть системным и опираться на прозрачные принципы распределения финансовых бонусов и премий;

– развитие молодежного предпринимательства тесно связано с инновационной активностью молодых специалистов. Как уже было указано ранее, необходимы дополнительные знания и компетенции в области открытия и ведения бизнеса, защиты прав интеллектуальной собственности;

– увеличение налоговых льгот для молодежного инновационно ориентированного бизнеса. Данный фактор является важнейшим экономическим стимулом активизации молодежной занятости и снижения безработицы на рынке труда. Однако здесь нужны финансовые знания и понимание сущности бизнес-операций со стороны молодых специалистов;

– увеличение размеров бюджетного финансирования научных исследований образовательных организаций с целью закрепления и удержания на работе в организациях студентов старших курсов, аспирантов и др. Указанный фактор является первоочередным в системе факторов стимулирования молодежной науки в стране. Молодые ученые заинтересованы как в получении новых научных заделов, прогрессивных научных результатов, так и в материальном стимулировании за полученные научные результаты;

– возможность совмещения обучения с работой по специальности, прохождением стажировок, профориентационно трудовой активностью. Данный фактор имеет важное значение для тех студентов старших курсов, которые рассматривают возможность совмещения обучения с работой по получаемой в вузе специальности;

– возможность бесплатной переквалификации и получения новой специальности студентами последних курсов образовательных организаций. Указанный фактор набирает особую популярность среди студентов, которые профессионально «выгорают» на последних курсах университета и не видят перспектив успешного трудоустройства по выбранной ранее специальности.

3. Социально-демографические факторы:

– уровень рождаемости является определяющим фактором в регулировании занятости молодежи на рынке труда и требует, помимо реализации серьезных финансовых мер поддержки со стороны государства, реализацию широкомасштабной просветительской кампании относительно развития и укрепления традиционных семейных ценностей, развития материнства и детства;

– уровень осведомленности молодежи о своих правах и возможностях в поиске работы определяет в значительной мере успешность трудоустройства молодого специалиста;

– возможность свободы выбора места работы. Данный фактор стал особенно популярным среди молодежи в связи с пандемией и характеризует

рост приверженности молодежи к свободному ритму работы без ориентации на долгосрочную занятость;

- условия работы являются весьма значимыми при поиске работы молодыми специалистами. Как свидетельствуют оценки работодателей крупных городов, молодежь больше всего ценит комфорт, неполную или дистанционную занятость. Здесь важно отметить явно прослеживающуюся в последнее время тенденцию снижения степени ответственности в целом среди молодых специалистов за выполняемые виды работ;

- уровень развития системы непрерывной и динамической подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Данный фактор лежит в основе постоянного развития и собственного личностного и профессионального роста;

- возможность получения временного жилья при устройстве на работу является наиболее злободневным вопросом при поиске работы для иногородних молодых специалистов, чья работа не может выполняться в дистанционном формате.

4. Технологические факторы:

- постоянное обучение и повышение уровня овладения современными цифровыми технологиями в выбранной профессиональной области. Указанный фактор имеет образовательную основу и характеризует особую важность постоянного обучения цифровым технологиям;

- понимание необходимости изучения новых технологий в области кибербезопасности. Вопросы обеспечения цифровой безопасности тесно связаны с развитием и совершенствованием цифровых технологий. Молодые специалисты, несмотря на различные профессиональные области работы, должны четко понимать высокую вероятность киберугроз в современном цифровом обществе как на служебном поприще, так и в личном пространстве;

- возможность реализации функции многозадачности в ходе выполнения рабочих задач. Данный фактор отражает ключевую компетенцию современной молодежи одновременно решать несколько разных по сложности и по содержанию задач;

– повышение эффективности решения оперативных задач с использованием IT-технологий. Цифровая грамотность и постоянное совершенствование личных профессиональных качеств в цифровой среде будет способствовать повышению эффективности решения оперативных рабочих задач;

– сокращение числа рутинных операций за счет цифровизации процессов позволяет высвободить время на развитие творческих способностей, реализацию креативных идей. Здесь главное, чтобы высвобождаемое время использовалось на созидательные цели.

5. Институциональные факторы:

– деятельность федеральных, региональных и муниципальных органов власти;

– институциональные формы рынка труда, партнерские отношения между формальными субъектами;

– уровень развития социальной, учебной, научно-исследовательской инфраструктуры в регионах. Данный фактор является определяющим при принятии решения молодым специалистом работать и жить в том или ином городе, в том или ином регионе;

– наличие центров профессиональной ориентации молодежи. Формирование такого элемента инфраструктуры является серьезным этапом в профессиональном развитии молодых специалистов. Речь идет, прежде всего, об отраслевых центрах профессиональной ориентации молодежи;

– формирование и развитие образовательно-воспитательной среды в привитии ценностей иметь семью, детей. Данное положение является фактически «сквозным» и предусматривает реализацию мероприятий со школьной скамьи, интегрируя студенческие сообщества в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования;

– укрепление традиционных духовно-нравственных ценностей в сознании учащейся молодежи. Указанный фактор является идеологическим по своей сути и несет важнейший ценностный посыл для молодежи страны.

– реализация информационной кампании о необходимости ответственного отношения к работе, близким, окружающим. Как было указано ранее, многие работодатели отмечают снижение степени ответственности молодых людей не только за выполняемый объем работы, но и по отношению к коллегам, товарищам по работе. Здесь важна как культура воспитания, так и организационная культура компании, где работает молодой специалист. Однако, в связи с развитием онлайн-занятости роль организационной культуры трансформируется и требует пересмотра базовых принципов ее формирования.

Отметим, что предложенная совокупность факторов опирается на системность представлений о влиянии цифровизации процессов в социально-трудовых отношениях на занятость молодежи на рынке труда и характеризуется профориентационно-трудовой векторностью в обеспечении повышения целостного восприятия труда как определяющего вида деятельности молодых специалистов на рынке труда.

Подчеркнем, что указанные факторы, безусловно, не являются исчерпывающими при исследовании проблем обеспечения занятости молодежи, однако отражают целостное видение относительно стратегически важных мероприятий в обеспечении содействия занятости молодежи в настоящее время.

Предложенные группы факторов рассматриваются нами в качестве рекомендательной основы для системного планирования мер относительно содействия занятости молодежи в цифровой экономике, обеспечения планомерности освоения программ профориентации и последующего непрерывного профессионального развития молодежи в соответствии со стратегическими приоритетами развития государства.

1.3 Современные подходы к обеспечению занятости молодежи

Исследование предпосылок регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений обуславливает необходимость изучения и анализа современных подходов к обеспечению занятости молодежи. Анализ факторов стимулирования занятости молодежи в цифровой экономике, проведенное в параграфе 1.2 диссертации, показывает, что ключевую роль в содействии занятости молодежи играет человеческий капитал. По оценкам ряда китайских и российских ученых, ключевыми задачами развития трудовых ресурсов в Китае является участие рабочей силы в техническом прогрессе, модернизации промышленности и экономическом росте регионов Китая [68, 204, 205].

На основе анализа современных научных работ российских и китайских ученых в области изучения проблемы занятости молодежи нами выделены некоторые сложившиеся подходы к обеспечению занятости молодежи, которые позволяют составить определенные характерные особенности реализации лучших практик в Китае и России. Как свидетельствуют результаты обследований, полученных в ходе опросов студентов и выпускников китайских вузов органами государственного управления КНР, различными исследовательскими центрами и образовательными организациями, «главной побудительной причиной получения высшего образования для современной китайской молодежи является повышение социального статуса» [62, с. 166].

Одной из наиболее распространенных типичных проблем в области обеспечения занятости молодежи как в экономике России, так и Китая, является наличие определенных разрывов между полученными выпускниками навыками и умениями, и степенью их востребованности на рынке труда. По оценкам китайских экспертов, в Китае практикуется перенос более трудоемких отраслей в экономически менее развитые районы, а в развитых районах Китая и крупных городских агломерациях, где наблюдается значительный рост масштабов новых

наукоемких отраслей, реализуется политика привлечения высокопрофессиональных специалистов [165]. Данные реформы внедряются с целью обеспечения более равномерного распределения квалифицированных кадров на территории страны, принимая во внимание наличие неравномерности и дифференциации в региональном развитии провинций [62].

Указанный китайский опыт сглаживания межрегиональной дифференциации в экономическом и социальном развитии посредством распределения трудовых ресурсов, прежде всего, выпускников высших учебных заведений, на определенных принципах по территории Китая, представляет определенный интерес и для России в части планирования мероприятий относительно более равномерного распределения трудовых ресурсов в различных регионах России.

С целью выявления особенностей обеспечения занятости молодёжи в России и Китае нами были проанализированы данные по уровню безработицы в данных странах. Статистика, которая приводится нами на рис. 1.5, позволяет сделать вывод, что безработица, как структурная проблема в экономике России и Китая, существует. Уровень безработицы в Китае значительно ниже, чем в России, однако тенденция является растущей, и по показателям за 2020 год наблюдается увеличение показателей безработицы в Китае. Несмотря на это, уровень безработицы в России достаточно высокий. Учитывая, что представленная диаграмма не характеризует данные за 2022 год, когда динамика безработицы в России начала расти значительным образом, можно отметить, что ситуация в настоящий момент несколько изменилась и в дальнейшем прогнозируется увеличение безработицы, в частности, в IT-сфере [173].

Молодежная политика Китая проводится в соответствии с Законом «О молодежи Китая». Значительная роль в молодежной политике Китая отводится Всекитайской федерации молодежи [153]. Это молодежное объединение, основной целью которого является аккумуляция внутри организации наиболее активных координационных структур, деятельность которых нацелена на трудоустройство молодежи, реализацию соответственно общественной

деятельности страны, которая привлекает молодежь. К видам деятельности данного объединения можно отнести также культурно-массовую составляющую, которая позволяет в игровом активном формате привлекать молодёжь к труду на этапе обучения. Это могут быть конкурсы и другие культурно-развлекательные мероприятия, а также и волонтерские проекты.

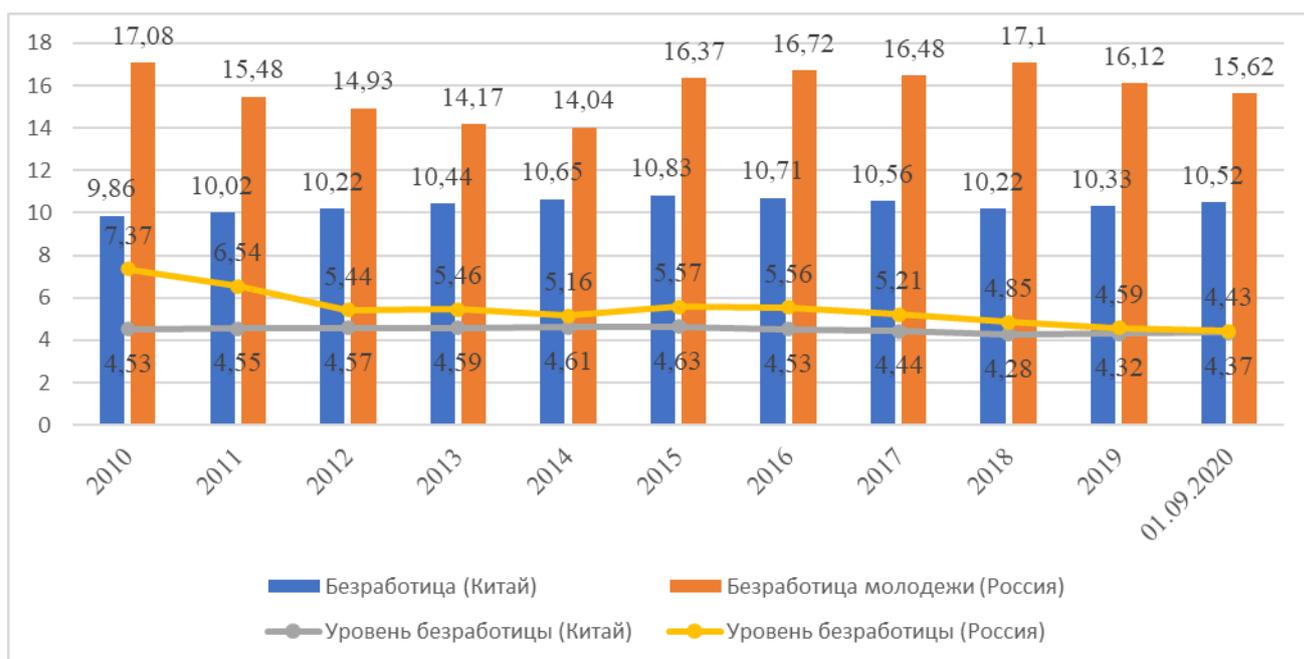


Рисунок 1.5 – Динамика безработицы в России и Китае, %

Источник: [153]

Исследуя потребность в воспитательной работе с молодежью, которая в дальнейшем будет озадачена необходимостью трудоустройства, отметим важную роль коммунистического союза молодежи Китая. Данный союз представляет собой крупнейшую организацию подобного рода в мире и включает всю активную молодежь в возрасте от 14 до 28 лет. Основной целью данного союза является определение ключевых приоритетов развития экономической и социальной политики в мире, а также формирование определенных ценностей у молодежи, которые она сможет применить в дальнейшем в процессе трудоустройства и в трудовой деятельности.

Реализуемая в стране политика, нацеленная на работу с молодежью и в дальнейшем на ее эффективное трудоустройство на рынке труда, позволила осуществлять трудоустройство от 15 до 22 млн. чел. ежегодно. Данные представлены на рис. 1.6. Они характеризуют данные прироста занятого населения в Китае за счет увеличения численности молодёжи.

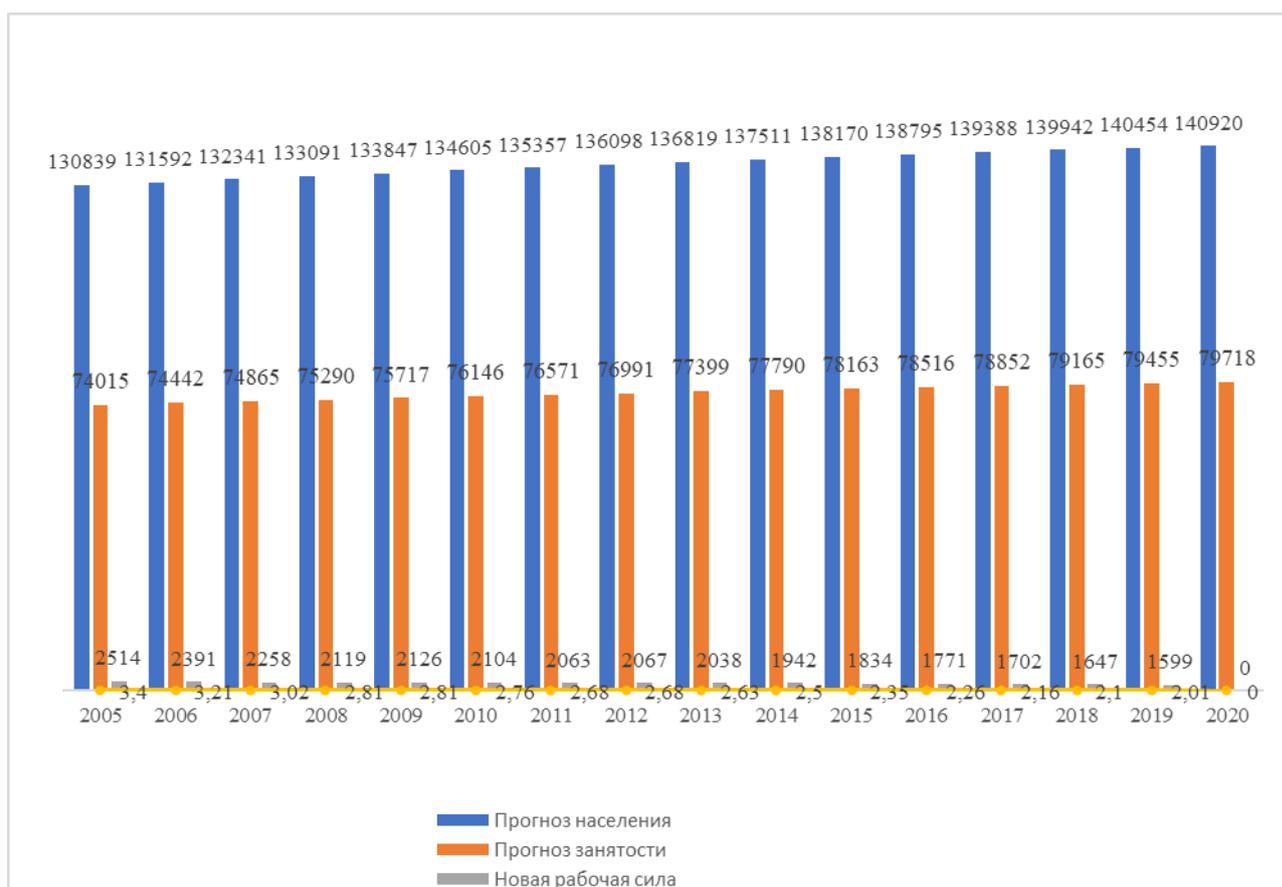


Рисунок 1.6. – Динамика занятости в Китае за счет прироста молодежи

Источник: [153]

Несмотря на высокий спрос на рынке труда, который в настоящий момент существует в Китае, отметим недостаток рабочей силы. В связи с этим китайское правительство активно реформирует систему образования, которая ориентируется на ежегодное увеличение количества абитуриентов и обучающихся в вузах, что способствует в дальнейшем увеличению количества специалистов, которые готовы приступить к трудовой деятельности.

Учитывая позицию правительства Китая относительно того, что молодежная занятость является в целом приоритетной задачей государственной политики, можно отметить, что данный вопрос является приоритетным в китайской политике занятости.

Исследуя вопросы занятости молодежи в Китае, нами проведен анализ ключевых категорий безработных студентов. Результаты анализа приведены на рис. 1.7.



Рисунок 1.7. – Ключевые категории безработных студентов

Источник: [153]

Анализируя статистические данные Китая, отметим, что население в возрасте от 16 лет 34 лет, а именно безработной молодёжи, составляет более 50%. Имеются в виду городские жители, которые представляют собой основную часть населения Китая в целом. И несмотря на то, что 6,1% от общего числа безработных имеют высшее образование, они относительно сконцентрированы в возрастной группе 20–29 лет, поэтому доля безработных студентов среди безработных молодых людей является исключительной по сравнению с другими возрастными группами [153] (табл. 1.1.).

Исследуя также особенности современной системы образования, которая предлагает оценивать знания людей по системе тестирования, отметим, что, если учащийся не сдает тест, то он, по нашему мнению, чувствует себя социально уязвленным, то есть неспособным к эффективной трудовой и социальной реализации. Необходима комплексная система оценивания компетенций обучающихся.

Таблица 1.1. – Уровень образования безработной молодежи Китая по группам, %

Возраст	Неграмотный	Начальная школа	Средняя школа	Средние классы школы	Колледж	Студент	Аспирант
Всего	0,4	7,1	50	36,4	5	1,1	0
16-19	0	4,3	51,4	41,6	2,8	0	0
20-24	0,1	2,1	39,2	45,2	10,5	2,8	0
25-29	0	4	49,8	37,3	7,3	1,4	0,1
30-34	0,7	6,6	54,1	33,6	4	1	0
35-39	0,2	5,6	53,1	36,8	3	1,1	0,1
40-44	0,7	5,8	45,5	44,3	3,3	0,3	0
45-49	0,5	15,2	59,4	21,7	3	0	0
50-54	1,2	27,9	49,6	16,1	5	0,6	0

Источник: [152, 153]

Система образования должна быть нацелена на привлечение обучающихся, несмотря на то, какими профессиональными компетенциями и навыками они обладают, к реализации трудовой функции. Несмотря на то, что сейчас существует разветвленная система профессий, также появляются новые направления деятельности, которые не требуют стандартного набора знаний и навыков, а наоборот, приветствуется креативность и нестандартность. Учитывая это, система тестирования, применяемая в настоящий момент, должна быть отменена или пересмотрена таким образом, чтобы обучающийся не чувствовал, что от того, сдал он тест или нет, зависит вся его дальнейшая трудовая деятельность и в целом жизнь. Это будет способствовать улучшению как социально-психологического климата в стране, особенно среди молодёжи,

так и увеличению развития новых профессий и отраслей. В свою очередь, это будет способствовать росту ВВП и повышению конкурентоспособности страны на мировом рынке [61].

Анализируя существование в прошлом «отсталости» экономики Китая, в которой в настоящее время полностью искоренена такая ситуация, и экономика развивается достаточно быстрыми темпами, обратим внимание на укрепление национального духа приверженности населения Китая и его причастности к развитию единой китайской нации. Отметим, что китайская молодежь привыкла в определенной мере к эгоцентричности, с одной стороны, и столкнулась с расовой дискриминацией в других странах, с другой стороны. При этом китайская молодежь отождествляет себя непосредственно с частью великой нации, политически и экономически развитой системой. Ценности Родины являются определяющим элементом идеологического развития современной молодежи Китая и оказывают существенное влияние на развитие трудовых и профессиональных навыков молодых специалистов. Подчеркнем, что «китайское чудо» в настоящий момент не смогла повторить ни одна страна в мире. Здесь именно важна роль молодежи, которая сознательно трудится на благо страны и развивает ее. Это, в свою очередь, повышает профессиональный уровень молодежи, ее отдачу на благо страны, трудовую активность. В России единство нации очень высоко, и так было изначально.

Изучая современные проблемы повышения производительности труда молодёжи, отметим, что темпы роста производительности значительным образом зависят от того места, где молодежь проживает. Речь идет, в частности, о регионах, которые являются более развитыми и в цифровом плане характеризуются прогрессивностью распространения цифровых технологий. Активно внедряются такие цифровые технологии, которые позволяют вести трудовую деятельность в дистанционном формате и в целом не требуют присутствия на рабочем месте круглосуточно. В то же время в регионах и районах с наименее развитым социальным уровнем жизни и иными приоритетами развития трудящиеся стремятся к обеспечению роста заработной

платы, большей производительности труда, но в то же время они являются менее развитыми с точки зрения умений применения цифровых технологий в целом. Это сопровождается низким уровнем необходимой цифровой и финансовой грамотности. Наблюдается определенный цифровой разрыв в уровне профессиональной компетентности городского и сельского населения. Это повышает уровень безработицы, потому как неравномерность не позволяет функционировать предприятиям в различных регионах одинаково эффективно [168].

В ходе исследования особенностей развития современного общества, отметим, что оно должно быть нацелено на развитие важности обеспечения достойных условий труда, базироваться на принципах справедливости и поощрять инновационное развитие как в области применения технологий в целом, развития этих технологий, так и в области развития собственных компетенций и получения новых инновационных, уникальных знаний. Это будет способствовать созданию атмосферы, в которой трудовая деятельность является уважаемой и в целом позволит улучшить социально-психологическое настроение население. Это также будет повышать степень заинтересованности в реализации трудовой деятельности не только для удовлетворения собственных потребностей, нацеленных на поддержание жизнедеятельности, но и позволит почувствовать общность и работать на благо страны [153].

Таким образом, исследуя представленные данные, отметим, что роль молодёжи на рынке труда России и Китая высока. Это обусловлено тем, что молодежь является наиболее ценным активом современного рынка труда, потому как может способствовать развитию инновационной активности предприятий, что, в свою очередь, позволит сделать их более конкурентоспособными на рынке. Существует значительное количество проблем на рынке труда, связанных с занятостью молодёжи с точки зрения как обеспечения собственных личных потребностей молодежи, так и с обеспечением потребностей в приоритетных отраслях экономики страны. На основе этого нами были выявлены некоторые направления, которые можно

развивать с целью обеспечения занятости молодёжи в приоритетных отраслях, которые будут также способствовать удовлетворению их личных потребностей.

Отметим также, что эффект синергии, который может возникнуть в результате взаимодействия государства, представителей образовательной среды, молодежи, а также предпринимательской среды, способен улучшить в целом экономическое состояние страны, отдельных отраслей и каждого из участников в отдельности. Исходя из этого, важным является механизм регулирования занятости молодёжи на макроуровне, который будет способствовать решению существующих проблем. Именно механизм регулирования занятости будет нами исследоваться с точки зрения экономико-правовых элементов.

Социально-экономическое развитие Китая характеризуется высокоэффективными результатами широкомасштабной реализации реформ в социально-экономической сфере, а также в сфере трудовых отношений, нацеленных на обеспечение в дальнейшем экономического роста страны на мировой арене. Развитие трудовых отношений определяется государственной политикой, которая регламентируется нормативно-правовыми актами, иными документами, направленными на регулирование трудовых отношений. Исследуя данные факторы развития Китая, отметим, что беспрецедентный экономический рост данной страны зависит, в том числе, от эффективности трудовой деятельности, которая, в свою очередь, базируется на принципах равномерности и справедливости трудовой деятельности для населения этой страны.

Исследуя трудовые отношения, которые регулируются Конституцией Китая, отметим, что трудовая деятельность может быть охарактеризована как почетная обязанность всех категорий населения и должна восприниматься ими и предприятиями, на которых граждане Китая трудятся, именно так. В связи с этим задачей современных предприятий, которые функционируют в стране и в целом государства, является обеспечение условий, которые нацелены на полную занятость населения и достойную оплату их труда. Учитывая то, что

материальное благосостояние населения значительным образом оказывает влияние на рост мотивации граждан, необходима реализация направлений, способствующих материальному благополучию отдельных категорий граждан и в целом населения всей страны [56].

В основу законодательной базы Китая, регулирующей трудовую деятельность граждан, положены следующие нормативно-правовые документы: Закон о труде (1994); Закон о трудовом договоре (2007 г.); Закон об арбитраже и арбитраже трудовых споров (2008 г.); Закон о социальном страховании (2010 г.); совокупность локальных актов, в том числе актов местного народного собрания.

Анализируя характерные особенности трудового законодательства Китая, регулирующего трудовую деятельность и вопросы обеспечения занятости, в том числе молодёжи страны, отметим, что, помимо ключевых государственных нормативно-правовых актов, которые регулируют данные вопросы, существуют и локальные местные акты, которые регулируют самозанятость в отдельных регионах. В качестве примера можно отнести акты местного народного собрания, в связи с деятельностью которых применяется отдельная политика по уровню заработной платы в тех провинциях, где этот акт функционирует. Это определяется отдельными инфраструктурными и территориальными особенностями провинции, где данные акты внедряются, и необходимостью обеспечения занятости населения, обладающего специфическими навыками или знаниями. Также в данном вопросе важную роль играет изначальный уровень инфраструктурного развития и уровня жизни провинции или в целом региона, где практикуется применение таких актов.

В ходе анализа иерархической структуры трудовых нормативно-правовых актов, в рамках которых осуществляется регулирование трудовой деятельности в Китае, отметим, что на наивысшем уровне находится Закон о труде Китая, который состоит из более чем 100 положений, и нацелен на регулирование содействия занятости, развитие профессионального образования

и обучения, привлечение к ответственности за нарушение трудового законодательства и др.

Изучая примечательные моменты в китайском трудовом законодательстве, выделим существование такого элемента как забастовка, которая представляет собой право отдельных категорий сотрудников или даже предприятий принимать участие в деятельности по управлению трудовыми вопросами предприятий, в которых они работают или в целом выполняют трудовые обязанности в рамках отрасли и региона.

Отмечая особенности российского и китайского законодательства, обеспечивающие регулирование эффективной трудовой деятельности в странах, отметим, что в Китае, в отличие от российского трудового законодательства, существует возможность заключения договоренностей между работником и работодателем в устной форме. Речь идет о том, что не все законы и нормативно-правовые акты, которые регулируют трудовую деятельность Китая, заключаются в письменной форме. Особенность трудовых отношений в Китае в рамках именно такого трудового регулирования деятельности заключается, в том числе, в определенных культурных и традиционных традициях страны, характерных именно для азиатского региона, которые ориентированы на исключение недобросовестности в трудовых отношениях и в целом отношениях между людьми и позволяют облегчить процесс трудового регулирования данной деятельности в стране.

Основные аспекты обеспечения трудовой занятости молодёжи в Китае относятся не только к развитию инфраструктуры, но также и к расширению в целом экономической деятельности, которая нацелена на формирование большего количества предприятий – открытие новых предприятий, развитие предприятий, что позволяет исключить возможность роста безработицы в определенный период времени. Это в целом характеризует страну как таковую, которая нацелена на экономический рост и увеличение собственного влияния на мировом рынке, в том числе за счет лидерства в технологической сфере, что значительным образом в настоящий момент расширяет деятельность Китая и

привлекает туда молодежь, которая более восприимчива к технологическим инновациям и в целом к развитию цифровых технологий.

Изучая результаты деятельности работы Правительства Китая, отметим, что происходит усиление всех направлений поддержки молодёжи в рамках трудовой деятельности. Наблюдается увеличение занятости и стабильный рост дохода от трудовой деятельности населения, что стимулирует как увеличение привлекательности трудовой деятельности для молодёжи, так и позволяет активизировать экономический рост страны на мировом рынке.

Цифровизация обусловила тенденцию увеличения занятости молодёжи в таких сферах, как информационно-коммуникационная передача данных, что позволяет стимулировать взаимодействие между потребителями и продавцами продукции, развитие компьютерных услуг, в том числе разработка программного обеспечения, создание платформ, а также мобильных приложений соответственно.

Помимо этого, важную роль в обеспечении занятости молодежи играет финансовый рынок. Анализируя данные элементы трудовой деятельности молодёжи, отметим, что согласно экспертным оценкам более 20% молодежи проявляет заинтересованность в работе в IT-компаниях. По мнению респондентов, которые принимали участие в исследовании относительно того, какие отрасли являются наиболее предпочтительными для современной молодёжи Китая, отмечается, что традиционные отрасли промышленного производства не являются достаточно предпочтительными для трудоустройства молодежи. Речь идет о том, что молодежь не связывает работу в этих отраслях с быстрым ростом собственных доходов. Исходя из этого, можно заключить, что население ощущает достаточно высокую причастность к цифровой среде, которая перманентно развивается. Несмотря на повышение интереса к работе в IT-сфере, наибольший уровень занятости молодёжи наблюдается все-таки в оптовой и розничной сфере торговли, что вызвано высокой значимостью данной отрасли в развитии экономики Китая.

Исследуя вопрос удовлетворенности современной молодёжи Китая состоянием рабочих мест, отметим, что степень удовлетворенности достаточно высока. Так, 41% занятой молодежи отмечает, что то место, где они работают и осуществляют трудовую деятельность в настоящий момент, их устраивает и менять они его не хотят. 28%, в свою очередь, утверждают, что хотели бы изменить место работы из-за слабых социальных гарантий, длительности рабочего дня, а также из-за уровня доходов. Данные обстоятельства особенно характерны для сельского населения, у которого уровень доходов недостаточно высок и не позволяет рассчитывать на достижение среднего уровня дохода по стране.

Исследование различных подходов к содействию занятости молодежи позволяет сделать вывод о важности трудоустройства выпускников сразу после окончания университета. Учитывая отсутствие гарантий трудоустройства после окончания университета, а также недостаточно эффективную систему социального гарантирования для сотрудников предприятий, особенно коммерческих, это является проблемой для современной молодёжи, что негативно влияет на молодежную занятость в настоящее время. Среди безработной молодежи наибольшая доля приходится на лица со средним профессиональным образованием (37%) и с неполным средним образованием (30%). Доля учащихся старших классов и младших классов колледжей составляет 13%, а студентов бакалавриата – 5% [195].

Анализируя тот процент молодежи, который является трудоустроенным в настоящий момент в Китае и функционирует на китайских предприятиях, в том числе коммерческих, отметим, что численность трудоустроенных молодых людей характеризуется недостаточно высокой стабильностью. Это связано, отчасти, с тем, что не весь объем трудовой деятельности охвачен трудовыми договорами. Часто договоренности о работе являются устными. Более того, принимая во внимание высокую трудовую мобильность молодежи, молодые специалисты довольно часто меняют место работы. Это означает, что молодежь может заключать временные трудовые договора, а также срочные контракты. В

среднем трудоемкость рабочей недели молодежи в Китае составляет от 48 до 50 часов в неделю. Уровень доходов молодежи относительно невысокий. Только 10% молодежи, осуществляющей трудовую деятельность, получает более 1500 юаней за свою трудовую деятельность; 60% – от 600 до 1500 юаней; 30% – менее 600 юаней.

Учитывая вышеупомянутые факторы, характеризующие вопросы трудового регулирования деятельности молодежи, отметим, что они обуславливают модификацию политики, проводимой государством в области обеспечения занятости данной категории населения в рамках решения тех проблем, с которыми сталкивается молодежь в трудоспособном возрасте. В Китае в основу государственной политики занятости заложены советские принципы распределения выпускников с возможностью выбора конкретной организации для работы и получения опыта.

Исследование особенностей регулирования рынка труда молодежи в России позволило прийти к выводу, что молодежная занятость является наиболее приоритетным направлением развития государства, потому как обеспечивает инновационный рост предприятий за счет привнесения уникальных знаний и навыков, которыми обладает только современное поколение молодёжи, выросшее с возможностью применения цифровой среды и информационно-коммуникационных технологий. Это позволяет взаимодействовать как в традиционной среде, так и в цифровых форматах коммуникаций.

Министерством труда и социальной защиты РФ определены такие основные направления по повышению уровня трудоустройства выпускников вузов:

- реализация масштабной программы по профориентации среди подростков;
- повышение степени соответствия уровня образования выпускников требованиям работодателей на основе обеспечения соответствия контрольных цифр приема в учебные организации параметрам спроса на рынке труда;

- создание возможностей для совмещения образования с наемной работой или предпринимательством;

- субсидирование работы молодежи, программы профессионального переобучения и план модернизации работы центров занятости, с тем чтобы они активнее работали с молодыми соискателями [73].

Планируется обеспечить к 2030 году долю трудоустроенных выпускников до 92%, уровень их участия в рабочей силе – до 69,5%, а показатель молодежной безработицы сократить до 8% [73].

Исследуя важность регулирования занятости молодёжи в России и Китае как основного драйвера развития цифровой экономики, появления высокотехнологичных инновационно активных предприятий и создания уникальных продуктов и услуг, в настоящее время важно определить перспективность использования современных подходов к содействию молодежной занятости. Здесь подчеркнем, что постановка вопроса о сокращении в целом безработицы молодёжи недостаточно полно отражает существующую специфику развития рынка труда, потому как не учитывает необходимость развития определенных приоритетных отраслей государства, в которых молодёжь недостаточно активно работает сейчас и желает работать в будущем. В связи с этим важным является разработка механизма содействия занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений.

Глава 2 Исследование занятости молодежи в условиях цифровой трансформации экономики

2.1 Анализ динамики показателей эффективности занятости молодежи

Необходимость объективного анализа занятости молодежи обуславливается не только степенью перспективности развития данной сферы, но и важностью развития рынка труда молодежи, которое оказывает влияние на эффективность функционирования отраслей и экономик стран в целом.

Проведенное исследование выполнено по предлагаемому методическому подходу к оценке занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений, который, наряду с проведением анализа динамических и структурных изменений по набору общих статистических данных, характеризующих эффективность занятости молодежи в стране, включает также оценку влияния цифровизации на рынок труда молодежи и сопоставление тенденций изменения показателей и полученных результатов (рис. 2.1).

Отличительной особенностью предлагаемого методического подхода выступает поэтапная организация аналитических процедур на базе статистической информации, находящейся в открытом доступе, для проведения изучения динамики развития рынка труда молодёжи, характеристики структурных изменений рынка и выделения условий цифровизации на развитие занятости молодежи.

Сопоставление расчетных показателей может проводиться межотраслевое, межрегиональное и межстрановое, в зависимости от целей и задач проводимых исследований.



Рисунок 2.1 – Схема содержания методического подхода к оценке занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений

Источник: составлено автором

Исследование динамики основных показателей занятости молодежи охватывает исследуемый период с 2018 по 2022 годы, построено на анализе официальных публикаций и данных Федеральной службы государственной статистики [86, 119, 120].

За исследуемый период в Российской Федерации численность занятой молодежи снизилась с 25,1 млн. чел. до 21,5 млн. чел., т.е. уменьшилась на 3,6

млн. чел. (14,3%), характеризую тенденцию сокращения этой категории занятых (рис. 2.2).



Рисунок 2.2 – Численность занятой молодежи и доли в общей численности занятых в Российской Федерации за период 2018-2022 годы

Источник: составлено по данным [120, 139]

То же самое относится и к изменению показателя доли занятой молодежи в общей численности занятых (рис. 2.2). Если в 2018 году такая доля составляла 34,6%, то за пять лет показатель снизился до уровня 29,8%.

В целом можно выделить несколько причин и обстоятельств, повлиявших на снижение численности занятой молодежи в указанный период:

- во-первых, отмеченная тенденция обусловлена и общей демографической ситуацией в связи с низкой рождаемостью в 1990-е годы и слабым притоком занятых по возрастным группам молодежи;

- во-вторых, резкое снижение численности занятой молодежи в 2019 и 2020 годах, по сравнению с уровнем 2018 года, поясняется влиянием

коронавирусной пандемии на экономику страны и рынок труда, когда ограничительные меры по предотвращению распространения заболевания обязывали приостанавливать деятельность и, как следствие, существенно уменьшалась численность персонала в организациях и на предприятиях;

– в-третьих, влияние оказывает миграция из страны, в потоках которой высока доля молодых специалистов (37,5% молодежного возраста среди выбывших мужчин, 30,7% – среди выбывших женщин) [81, с. 65];

– в-четвертых, определенная численность людей молодежного возраста в 2022 году поступили на военную службу и не являются занятыми в сферах экономики страны [17].

Для выяснения проявлений указанных обстоятельств проведем детальный анализ изменений по возрастным группам молодежи. Динамика изменения статистических данных приведена в таблице 2.1.

Таблица 2.1 – Динамика изменения численности занятой молодежи по возрастным группам

Годы	Возрастные группы			
	15-19 лет	20-24 года	25-29 лет	30-34года
Численность, млн. чел.				
2018	0,4	3,8	10,0	10,9
2019	0,4	3,4	9,3	11,0
2020	0,4	3,4	8,3	10,7
2021	0,4	3,4	7,9	10,9
2022	0,4	3,2	7,2	10,7
Доля в общей численности занятого населения, %				
2018	0,5	5,2	13,8	15,0
2019	0,5	5,0	12,9	15,3
2020	0,5	4,8	11,8	15,2
2021	0,5	4,7	11,0	15,2
2022	0,5	4,5	10,0	14,9

Источник: составлено по данным [119, с. 93; 120, с. 127; 136]

Анализ данных таблицы 2.1 свидетельствует о ежегодном постоянстве численности занятой молодежи возраста 15-19 лет в количестве 0,4 млн. чел. и подтверждает невозможность существенных изменений в пополнении следующей возрастной группы молодежи.

Вторая группа молодежи возрастом 20-24 года за исследуемый период уменьшилась с 3,8 млн. чел. до 3,2 млн. чел., т.е. на 0,6 млн. чел. или 15,8%, в частности, на 0,4 млн. чел. в 2019 году и на 0,2 млн. чел. в 2022 году.

Третья группа молодежи возрастом 25-29 лет уменьшилась по численности на 2,8 млн. чел. или на 28%, причем уменьшения наблюдаются ежегодные: в 2019 году – на 0,7 млн. чел., в 2020 году – на 1,0 млн. чел., в 2021 году – на 0,4 млн. чел., в 2022 году – на 0,7 млн. чел.

Наименьшее сокращение численности отмечается в четвертой группе возрастом 30-34 года – на 0,2 млн. чел. или на 1,8%. В этом сегменте наблюдаются ежегодные, но незначительные колебания.

Что касается доли занятой молодежи в общей численности занятого населения в стране, то следует отметить постоянство значения у первой группы возраста 15-19 лет за весь период наблюдения на уровне 0,5%. Снижение с 5,2% до 4,5% доли молодежи, относимой ко второй группе возрастом 20-24 года, а также снижение с 13,8% до 10,0% – по третьей группе возрастом 25-29 лет. И колебания значения от максимального (15,3% в 2019 году) до минимального (14,9% в 2022 году) в четвертой группе возрастом 30-34 года с сокращением значения доли к концу исследуемого периода на 0,1%.

В основном, по демографическим причинам (в связи с низкой рождаемостью в 1990-е годы) численность молодежи снижается. И составленный Федеральной службой государственной статистики прогноз численности населения моложе трудоспособного возраста, которое будет пополнять группы занятой молодежи, даже по среднему варианту также не выглядит обнадеживающим по перспективному росту – тенденция к снижению не остановлена (табл. 2.2).

Таблица 2.2 – Варианты прогноза численности населения моложе трудоспособного возраста

Годы	Низкий вариант		Средний вариант		Высокий вариант	
	Численность, млн. чел.	Доля в общей численности населения, %	Численность, млн. чел.	Доля в общей численности населения, %	Численность, млн. чел.	Доля в общей численности населения, %
2024	26,3	18,2	26,8	18,4	27,5	18,6
2025	25,7	17,8	26,4	18,1	27,2	18,5
2026	25,1	17,5	25,9	17,8	26,9	18,2
2027	24,4	17,2	25,4	17,5	26,6	18,0
2028	23,6	16,7	24,8	17,1	26,2	17,7
2029	22,7	16,2	24,1	16,6	25,6	17,3
2030	21,8	15,6	23,3	16,2	25,0	16,9
2031	21,0	15,1	22,6	15,7	24,5	16,5
2032	20,1	14,6	21,9	15,3	23,9	16,1
2033	19,2	14,0	21,3	14,8	23,4	15,7
2034	18,6	13,6	20,8	14,5	23,1	15,5
2035	18,0	13,4	20,5	14,3	22,9	15,3
2036	17,7	13,1	20,4	14,2	22,9	15,2

Источник: [102]

Именно в таких условиях и следует рассматривать способы эффективной занятости молодежи в отраслях экономики России.

В настоящее время численность и структура занятой молодежи по отраслям экономики характеризует масштабность применения знаний и навыков молодых специалистов с различной интенсивностью по возрастным группам (Приложение А).

Анализ занятости молодежи по отраслям экономики будем проводить по имеющимся статистическим данным за 2020-2021 годы. В 2020 году наибольшая численность молодежи в абсолютном измерении занята в сфере торговли и ремонте автотранспортных средств (4,3 млн. чел.), в

обрабатывающей промышленности (3,0 млн. чел.), в сфере государственного управления и социального обеспечения (1,9 млн. чел.), в других отраслях - намного меньше.

Наименьшая занятость по численности молодежи наблюдается в сфере водоснабжения и водоотведения, сбора и утилизации отходов (116 тыс. чел.), деятельности по операциям с недвижимым имуществом (282 тыс. чел.), сфере обеспечения электроэнергией, газом, парами кондиционирования воздуха (474 тыс. чел.). В основном по отраслям и видам экономической деятельности в численности преобладает занятость молодежи возрастной группы 30-34 года.

Анализируя структуру занятой молодежи в 2020 году по основным отраслям и сферам экономической деятельности, можно отметить:

- наибольшее применение труда молодых специалистов в области информации и связи (в совокупности 47,0%) в сфере финансовой и страховой деятельности (46,1%) и в деятельности гостиниц и предприятий общественного питания (41,9%);

- наименьшие показатели в сфере водоснабжения, сбора и утилизации отходов (21,9%), деятельности по операциям с недвижимым имуществом (22,3%) и в области здравоохранения и социальных услуг (23,6%) (табл. 2.3).

Существенных изменений в 2021 году не произошло, и можно сделать вывод о сложившейся отраслевой структуре занятости молодежи. Сравнению по отраслям подлежали возрастные группы молодежи 15-19 лет и 20-24 года. А статистические данные в 2021 году не отражают отдельно выделенную молодежную группу возраста 30-34 года, а объединяют в группу 30-39 лет (Приложение А, таблица А.3 и таблица А.4).

Таблица 2.3 – Структура занятой молодежи в России по возрастным группам и отдельным видам экономической деятельности в 2020 г., %

Виды деятельности	Всего	в том числе по возрастным группам молодежи		
		15-19 лет	20-29 лет	30-34 года
Занятые – всего	100	0,5	16,6	15,2
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	100	1,9	13,2	11,8
Добыча полезных ископаемых	100	0,1	17,7	17,1
Обрабатывающие производства	100	0,2	14,8	14,9
Водоснабжение; организация сбора и утилизация отходов	100	0,1	10,5	11,3
Строительство	100	0,3	15,8	16,5
Торговля; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	100	0,5	21,2	17,4
Деятельность гостиниц и общественного питания	100	1,5	25,8	14,6
Деятельность в области информации и связи	100	0,4	25,6	21,0
Деятельность финансовая и страховая	100	0,1	24,0	22,0
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	100	0,1	10,3	11,9
Деятельность научная и техническая; сопутствующие услуги	100	0,2	16,7	16,2
Образование	100	0,1	12,7	12,8
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	100	0,1	12,1	11,4

Источник [136, с. 37]

Изучение структуры занятой молодежи в основных отраслях и сферах деятельности также подтверждает преобладание возрастной группы 30-34 года среди других групп.

Соответственно, расчет среднего возраста, занятых в сферах экономики, показывает наиболее «молодых» работников в области информации и связи (37,5 лет) и в сфере финансовой и страховой деятельности (37,6 лет), затем в сфере предоставления прочих видов услуг (38,9 лет), в сфере торговли и ремонта автотранспортных средств, а также государственного управления и социального обеспечения (39,4 лет) [136, с. 36]. Во всех остальных сферах экономической деятельности средний возраст занятых выше 40 лет.

Исследователи отмечают, что «IT-сектор является отраслью трудоустройства для 5% российских выпускников» [22, с. 97]. При этом эксперты отмечают нехватку молодых сотрудников и «самыми страдающими» называют «бизнесы с наймом массового персонала, а также производство, строительство, добычу сырья, нефтегазовую отрасль и IT» [17].

Нехватка молодых работников связана не только с демографическими факторами, но и с более высокими показателями безработицы в возрастных группах молодежи [164].

Динамика уровня безработицы по возрастным группам молодежи в РФ отражена в таблице 2.4.

Таблица 2.4 – Уровень безработицы по возрастным группам молодежи, % от численности рабочей силы соответствующей возрастной группы

Годы	Всего	В том числе молодежь по возрастным группам			
		15-19 лет	20-24 лет	25-29 лет	30-34 лет
2018	4,8	27,6	15,3	5,5	4,4
2019	4,6	24,7	14,4	5,6	4,4
2020	5,8	27,2	16,2	7,4	6,0
2021	4,8	28,6	15,1	5,9	4,8
2022	3,7	н/д	12,5	4,8	4,4

Источник: составлено по данным [109, с. 119; 119, с. 132; 128, с. 241; 136, с. 54; 164]

Данные таблицы 2.4 свидетельствуют о том, что среди возрастных групп молодежи за исследуемый период уровень безработицы наибольший постоянно наблюдался в возрасте 15-19 лет: он колеблется от уровня 24,7% в 2019 году до 28,6% в 2021 году. Уровень безработицы в возрастной группе 20-24 года с максимальным значением 16,2% зафиксирован в 2020 году, а наименьший –

12,5% в 2022 году. В возрастной группе 25-29 лет максимум на уровне 7,4% был в 2020 году, и наименьший 4,8% – в 2022 году. В группе возраста 30-34 года высокий показатель безработицы тоже приходится на 2020 год – 6,0%, более низкий в 2021 году – 4,8%, а в другие годы он стабильно составлял 4,4%. Высокие значения показателей уровня безработицы почти по всем возрастным группам в 2020 году поясняются условиями пандемии коронавируса и ограничительными мерами по предотвращению распространения инфекционного заболевания. Существенное снижение уровня безработицы по всем возрастным группам наблюдается в 2022 году.

За исследуемый период 2018-2022 годы можно отметить колебания в численности безработных как в целом по стране, так и по выделяемым сегментам молодежного возраста (табл. 2.5).

Таблица 2.5 – Динамика численности безработных среди молодежи по возрастным группам, тыс. чел.

Годы	Всего	В том числе молодежь по возрастным группам			
		15-19 лет	20-24года	25-29 лет	30-34года
2018	3 658	141	677	586	497
2019	3 465	115	611	556	500
2020	4 321	124	661	669	686
2021	3 631	131	603	490	548
2022	564	н/д	н/д	н/д	н/д

Источник: составлено по данным [23; 119, с. 132; 136, с. 53]

С учетом еще отсутствующих данных о численности безработных по возрастным группам за 2022 год отметим следующие тенденции:

- среди безработных молодежной возрастной группы 15-19 лет наибольшая численность наблюдалась в 2018 году (141 тыс. чел.), наименьшая – в 2019 году (115 тыс. чел.);

- в возрастной группе 20-24 года наибольшая численность безработных была в 2018 году (677 тыс. чел.), наименьшая - в 2021 году (603 тыс. чел.);

- в возрастной группе 25-29 лет наибольшая численность безработных была в 2020 году (669 тыс. чел.), наименьшая - в 2021 году (490 тыс. чел.);

- в возрастной группе 30-34 года наибольшая численность безработных была в 2020 году (686 тыс. чел.), наименьшая - в 2018 году (497 тыс. чел.).

Структура безработных по возрастным группам молодежи представлена в таблице 2.6.

Таблица 2.6 - Структура безработных по возрастным группам молодежи в Российской Федерации за 2018-2021 гг., %

Годы	Всего	В том числе молодежь по возрастным группам			
		15-19 лет	20-24 года	25-29 лет	30-34 года
2018	100	3,9	18,5	16,0	13,6
2019	100	3,3	17,6	16,0	14,4
2020	100	2,9	15,3	15,5	15,9
2021	100	3,6	16,6	13,5	15,1

Источник: составлено по данным [119, с. 132; 136, с. 53]

Анализируя представленную структуру безработных по возрастным группам молодежи (табл. 2.6), можно отметить, что возрастная группа 15-19 лет занимает наименьшую долю (от 2,9% в 2020 году - до 3,9% в 2018 году). Далее по численности безработных следуют группа возраста 30-34 года с соответствующими значениями от 13,6% в 2018 году - до 15,9% в 2020 году, а также группа возраста 24-29 лет с наименьшим показателем 13,0% в 2021 году

и максимальными значениями 16,0% в 2018-2019 годах. Наибольшая численность безработных среди молодежи наблюдается в группе 20-24 года (от 15,3% в 2020 году - до 18,5% в 2018 году), куда входят выпускники образовательных организаций высшего образования, т.е. именно молодые специалисты, получившие профильное образование.

Существенных отличий в структуре безработной молодежи по гендерной принадлежности не наблюдается (табл. 2.7)

Таблица 2.7 - Структура безработной молодежи по полу в Российской Федерации за 2018-2021 гг., %

Годы	Всего	В том числе молодежь по возрастным группам			
		15-19 лет	20-24 года	25-29 лет	30-34 года
Мужчины					
2018	100	3,9	19,0	15,8	12,6
2019	100	3,3	18,3	15,5	13,2
2020	100	2,9	15,9	14,8	14,6
2021	100	3,9	17,1	13,6	13,2
Женщины					
2018	100	3,8	17,9	16,2	14,7
2019	100	3,3	16,8	16,7	15,9
2020	100	2,9	14,7	16,2	17,3
2021	100	3,3	16,0	13,4	17,0

Источник: составлено по данным [119, с. 132; 136, с. 53]

Доля безработных молодых мужчин в 2018 году была не намного выше показателя среди молодых женщин в возрастных группах 15-19 лет, 20-24 года и ниже в группах 25-29 лет, 30-34 года.

В 2019 и 2020 годах в группе возрастом 15-19 лет показатель доли безработных молодых мужчин и молодых женщин был одинаковый (3,3% и 2,9% соответственно годам). В 2019 году показатель безработных мужчин был выше, чем у женщин в возрасте 20-24 года, и, наоборот, ниже в возрастных группах 24-29 лет и 30-34 года.

В 2020 году также наблюдалось превышение доли безработных мужчин в возрасте 20-24 года, и доли безработных женщин в возрасте 25-29 лет и 30-34 года.

В 2021 году значение доли безработных мужчин было выше, чем женщин в группах возраста 15-19 лет, 20-24 года и 25-29 лет. Показатель у женщин (17,0%) выше по сравнению с показателем у мужчин (13,2%) только в возрасте 30-34 года.

Рассмотрим отдельно уровень безработицы среди выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования (табл. 2.8).

Таблица 2.8 – Динамика уровня безработицы среди выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования 2019-2021 годов выпуска, %

Уровень образования	2019 г.	2020 г.	изменение	2021 г.	изменение
Всего, в том числе:	5,8	7,1	+1,3	11,2	+4,1
высшее	5,2	6,1	+0,9	10,9	+4,8
среднее профессиональное:					
по программе подготовки специалистов среднего звена	6,5	8,3	+1,8	11,4	+3,1
по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	6,5	8,2	+1,7	11,9	+3,7

Источник: составлено автором по данным [45]

По представленным данным за указанный период уровень безработицы увеличивался ежегодно как у выпускников, имеющих высшее образование, так и у выпускников со средним профессиональным образованием. При этом среди выпускников, имеющих среднее профессиональное образование, показатели по уровню безработицы выше, чем у имеющих высшее образование, среди которых выше численность имеющих опыт работы. В 2020 году уровень безработицы среди выпускников со средним профессиональным образованием вырос на 1,8%, достигнув 8,3%, – по программе подготовки специалистов среднего звена и на 1,7%, достигнув 8,2%, – по программе подготовки квалифицированных соответственно рабочих (служащих), а в 2021 году – на 3,1%, достигнув 11,4%, и 3,7%, достигнув 11,9% соответственно. У выпускников, имеющих высшее образование, уровень безработицы в 2020 году составил 6,1% (вырос на 0,9%), в 2021 году – 10,9% (вырос на 4,8%).

Оценивая эффективность занятости молодежи, рассмотрим получаемую оплату труда, изучим изменения последних лет.

Данные о размерах средней начисленной заработной платы работников организаций по занятиям, полу и возрастным группам Федеральной службой государственной статистики приводятся только за 2019 год, входящий в исследуемый период (Приложение Б).

Поэтому в анализе мы уделяем внимание не именно размеру оплаты труда, который ежегодно меняется, а расчету относительных величин, выполнению сравнений и выводов, выделению сфер деятельности и отраслей экономики, где устанавливают и выплачивают размер заработной платы за использованный труд молодежи.

Согласно данным таблицы 2.9, можно отметить наибольший размер среди занятой молодежи у руководителей, причем у мужчин в возрасте 30-34 года. Заметим, что у женщин-руководителей этого возраста заработная плата меньше на 34%, по сравнению с мужчинами.

Таблица 2.9 – Средняя начисленная заработная плата работников организаций по группам занятий, полу и возрастным группам, тыс. руб.

Группы занятий, пол	Все работники	В том числе молодежь по возрастным группам			
		15-19 лет	20-24 года	25-29 лет	30-34 года
Руководители	84,4	-	52,6	72,4	88,4
мужчины	100,8	-	56,9	82,2	102,1
женщины	67,8	-	48,9	57,9	67,3
Специалисты высшего уровня квалификации	48,8	29,3	39,9	51,5	52,9
мужчины	62,0	21,3	44,7	59,8	68,2
женщины	43,4	29,5	35,8	45,6	43,9
Специалисты среднего уровня квалификации	44,9	27,0	41,3	49,8	51,4
мужчины	61,9	27,2	54,2	62,9	69,0
женщины	37,1	26,8	34,0	38,7	36,9
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	28,8	21,9	28,4	30,6	29,8
мужчины	36,9	20,7	34,4	39,9	42,2
женщины	27,6	22,3	26,9	28,4	28,1
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	27,9	28,9	33,1	33,2	30,8
мужчины	36,0	29,3	37,4	41,4	43,2
женщины	25,4	28,8	30,4	28,8	26,6
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства	29,4	29,8	30,7	31,4	32,1
мужчины	28,6	34,1	31,1	31,5	31,9
женщины	30,2	22,9	29,5	31,3	32,2
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	42,9	32,5	40,7	45,9	47,3
мужчины	44,5	33,0	41,6	47,1	48,7
женщины	34,4	28,1	31,9	32,8	34,4
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	43,9	35,1	44,0	47,8	49,5
мужчины	46,6	37,3	45,5	49,4	51,8
женщины	32,9	29,1	33,6	35,2	34,8
Неквалифицированные рабочие	23,6	26,0	29,4	28,9	29,2
мужчины	26,0	28,4	31,5	31,9	34,4
женщины	22,0	23,2	24,2	23,5	23,3

Источник: составлено по данным [136, с. 175]

Следует отметить, что у мужчин возрастной группы 30-34 года наблюдается высокая заработная плата, по сравнению с другими возрастными группами по всем группам занятий. У молодых женщин размер заработной платы наибольший:

- среди руководителей, квалифицированных работников сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства; квалифицированных рабочих промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий - в возрастной группе 30-34 года;

- среди специалистов высшего и среднего уровня квалификации, служащих, занятых подготовкой и оформлением документации; операторов производственных установок и машин, сборщиков и водителей – в возрастной группе 25-29 лет;

- среди работников сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности; неквалифицированных рабочих – в возрастной группе 20-24 года.

Отношение начисленной заработной платы работников молодежного возраста к среднему значению заработной платы по группам занятий приведено в таблице 2.10.

Согласно данным, представленным в таблице 2.10, очень редко встречается группа занятий, где заработная плата женщин молодежного возраста превышает среднее значение (в расчете на всех работников). Исключением является сфера обслуживания и торговли, отрасли сельского и лесного хозяйства, но при этом у мужчин соответствующего возраста размер оплаты труда всегда выше.

Далее продолжим изучение возможностей по повышению занятости молодежи и условий удовлетворенностью работой.

Таблица 2.10 – Отношение (доля) начисленной заработной платы работников молодежного возраста к среднему значению заработной платы по группам занятий, %

Гендерная принадлежность	по возрастным группам молодежи			
	15-19 лет	20-24 года	25-29 лет	30-34 года
1	2	3	4	5
Руководители (среднее значение заработной платы 84,4 тыс. руб.)				
мужчины	-	66,5	97,4	120,9
женщины	-	57,9	68,6	79,7
Специалисты высшего уровня квалификации (среднее значение заработной платы 48,8 тыс. руб.)				
мужчины	43,6	91,6	122,5	139,8
женщины	60,5	73,4	93,4	89,9
Специалисты среднего уровня квалификации (среднее значение заработной платы 44,9 тыс. руб.)				
мужчины	60,6	120,7	140,1	153,7
женщины	59,7	75,7	86,2	82,2
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием (среднее значение заработной платы 28,8 тыс. руб.)				
мужчины	71,9	119,4	138,5	146,5
женщины	77,4	93,4	98,6	97,6
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности (среднее значение заработной платы 27,9 тыс. руб.)				
мужчины	105,0	134,1	148,4	154,8
женщины	103,2	108,9	103,2	95,3
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства (среднее значение заработной платы 29,4 тыс. руб.)				
мужчины	115,9	105,8	107,1	108,5
женщины	77,9	100,3	106,5	109,5
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий (среднее значение заработной платы 42,9 тыс. руб.)				
мужчины	79,9	96,9	109,8	113,5
женщины	65,5	74,3	76,5	80,2
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители (среднее значение заработной платы 43,9 тыс. руб.)				
мужчины	84,9	235,9	256,3	268,8
женщины	151,0	174,3	182,7	79,3
Неквалифицированные рабочие (среднее значение заработной платы 23,6 тыс. руб.)				
мужчины	120,3	133,5	135,2	145,8
женщины	98,3	102,5	99,6	98,7

Источник: составлено по данным [136, с. 175]

По итогам комплексного наблюдения условий жизни населения, проводимых в 2022, представители молодежи в возрасте 15-29 лет, занятые в

экономике (работающие), оценили удовлетворенность работой по отдельным критериям (рис. 2.3).

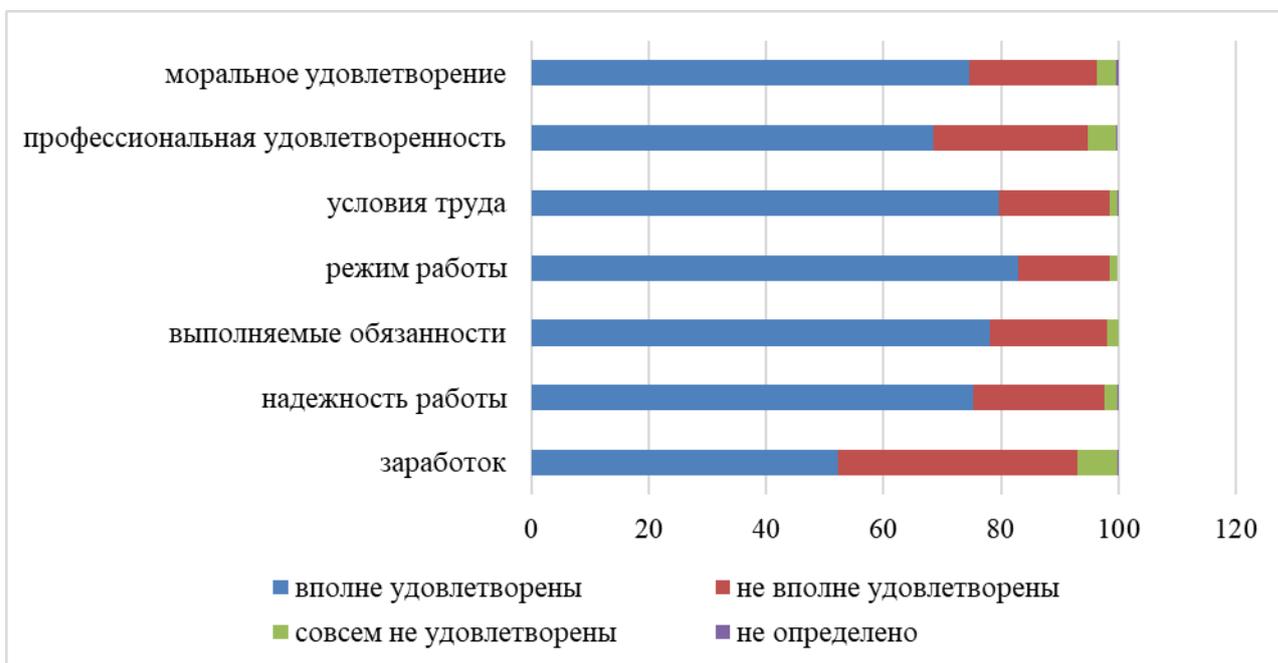


Рисунок 2.3 – Оценка удовлетворенности основной работой молодежи возрастом 15-29 лет по отдельным критериям в 2022 году, %

Источник: составлено по данным [55]

Приведенные статистические данные показывают, что наибольший уровень удовлетворенности основной работой молодежи возрастом 15-29 лет выражен в отношении режима работы (83,0%), условий труда (79,6%) и выполняемых обязанностей (78,1%), наименьший – по заработку (52,3%). При этом по каждому критерию есть часть респондентов, которые не вполне удовлетворены основной работой: 40,7% – по заработку, 26,3% – профессиональной удовлетворенностью, 21,6% – моральной удовлетворенностью, 20,5% – надежностью работы, 20,0% – выполняемыми обязанностями, 18,8% – условиями труда, 15,4% – режимом работы.

Совсем не удовлетворены заработком 6,9% опрошенных, не имеют профессиональной удовлетворенности – 4,8%, моральной удовлетворенности – 3,4%, надежностью работы – 2,1%, выполняемыми обязанностями – 1,9%, режимом работы – 1,5%, условиями труда – 1,4%.

Только 14,4% занятой молодежи в возрасте 15-29 лет в 2022 году указали, что ищут для себя «подходящую или более подходящую работу» [38]. Среди основных предпочтений молодых специалистов, занимающихся поиском подходящей работы, почти половина (47,2%) указали – «работу с хорошей зарплатой» (рис. 2.4).

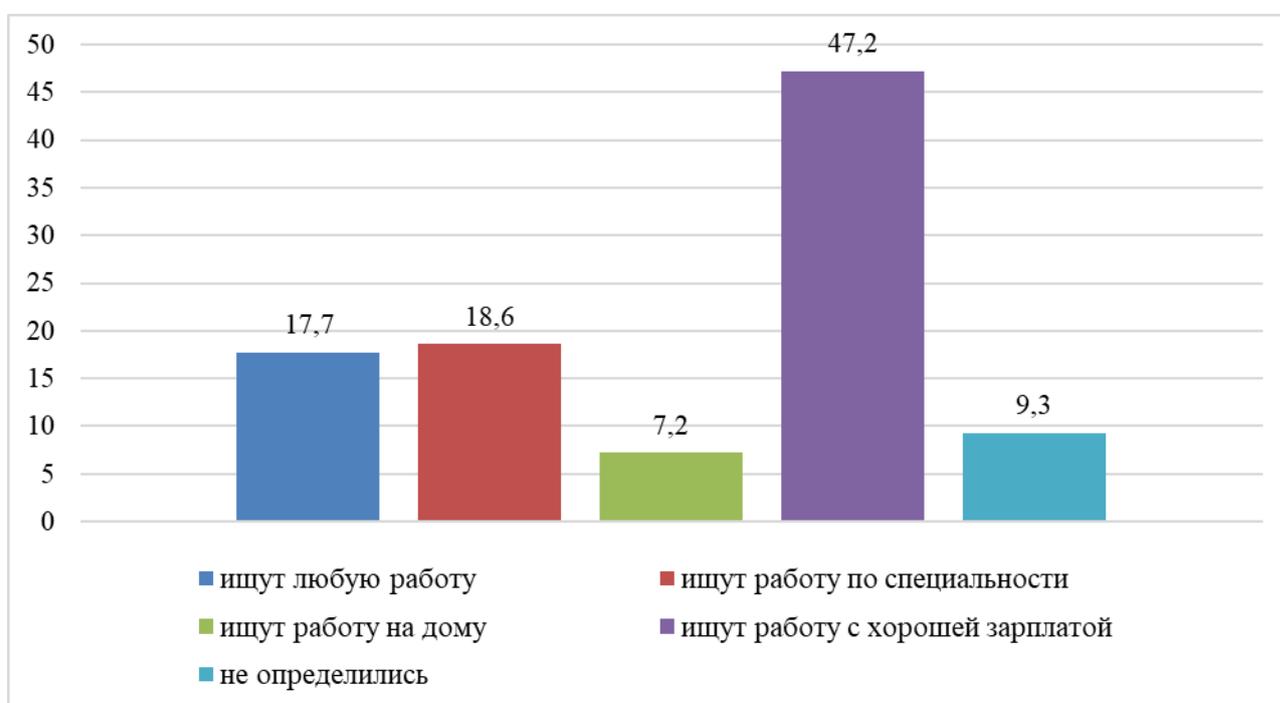


Рисунок 2.4 – Предпочтения в поиске работы занятой молодежи в возрасте 15-29 лет, %

Источник: составлено по данным [55]

Остальные предпочтения в поиске работы высказало меньшее количество молодых специалистов: 18,6% ищут только работу по своей специальности, 17,7% ищут любую другую работу, 7,2% ищут только работу на дому или очень близко к дому, а 9,3% – еще не определились в предпочтениях при поиске работы. При этом при оценке реальных возможностей найти такую (желаемую)

работу только 1,8% ответили, что такую работу найти можно, 30,9% указали, что работу «можно найти достаточно легко», 66,9% отметили, что «такую работу найти довольно сложно» [55].

Таким образом, большинство занятой молодежи удовлетворены условиями труда и режимом работы, наименьшая удовлетворенность отражена по критерию заработка, и этот же критерий преобладает при поиске работы молодежи в возрасте 15-29 лет.

В целом, проведенный анализ динамики показателей эффективности занятости молодежи показал, что в Российской Федерации за период с 2018 по 2022 годы:

- снизилась численность занятой молодежи и наблюдается тенденция сокращения этой категории занятых;
- уровень безработицы среди молодежи выше, по сравнению со средним значением по стране;
- существенных отличий в структуре безработной молодежи по гендерной принадлежности не наблюдается;
- оплата труда молодежи увеличивается с увеличением возраста представителей, наибольший размер средней заработной платы зафиксирован у мужчин в возрасте 30-34 года;
- различия в заработной плате мужчин и женщин молодежного возраста наблюдаются во всех возрастных группах: у мужчин заработная плата всегда выше, особенно за квалифицированный труд.

Полученные расчетные показатели могут сопоставляться с данными отраслевой и региональной занятости, а также использоваться для других сравнений, в зависимости от поставленных целей и решаемых задач различных проводимых исследований. Далее будет изучено влияние цифровизации на изменения рынка труда молодежи и выявления новых возможностей для повышения молодежной занятости в стране.

2.2 Влияние условий цифровизации на развитие занятости молодежи

Задачи повышения занятости молодежи являются важными для развития экономики страны и становятся актуальными в период цифровой трансформации, когда «реализуются инновационные технологии, стратегии цифрового развития, возникают новые формы трудовой занятости» [147, с. 182]. Особенно важным является исследование влияния условий цифровизации на развитие занятости молодежи.

По мнению ученых, «цифровизация» отечественной экономики выступает ключевым фактором обеспечения экономического роста и рассматривается как фундамент по формированию новых моделей бизнеса [133, с. 1170].

Условия цифровизации определяют ведение экономической деятельности с использованием цифровых технологий и цифровых средств на практике. Такие технологии и инструменты позволяют улучшать качество выпускаемой продукции, дают возможности снижения затрат и повышения эффективности.

Цифровизация обуславливает трансформацию рынка труда, меняет требования к молодым специалистам, формирует новые формы труда и его организации. Н.В. Днепровской и Е.В. Макаренко выделяются задачи в области занятости с использованием цифровых технологий [32]:

- повышение производительности,
- повышение безопасности условий труда,
- усложнение информационной поддержки управленческих отношений.

Также учеными определяются перспективы их решения [32]. В свою очередь Ф. И. Мирзабалаева, Л. В. Санкова и М.В. Симонова считают, что «эффекты цифровизации функционирования институтов рынка труда» также ставят задачи решения проблем «повышения качества и уровня занятости» [71].

Основные проблемы при трудоустройстве молодежи возникают по причине недостаточного опыта работы, с несоответствием имеющихся навыков. По данным опроса Росстата в 2021 году, 8% трудоустроенных выпускников отмечали трудности при трудоустройстве, связанные с недостатком необходимых знаний, умений, навыков. По данным ИАС «Работа в России» наблюдается очень низкий процент трудоустройства после первого года обучения, и во многом это объясняется отсутствием стажа [3, с. 176].

Перечисленные обстоятельства и завышенные требования работодателей к выпускникам образовательных организаций делают «относительно низкую конкурентоспособность молодых специалистов в сегменте квалифицированного труда» и недоиспользование молодежи в качестве рабочей силы [33].

Определенные гарантии в трудоустройстве обеспечивает работа по специальности еще во время обучения – в «формате непостоянной занятости» [17]. По данным мониторинга занятости учащихся «более 50% студентов старших курсов бакалавриата совмещают работу и учебу, в магистратуре совместителей до 80%. Это помогает повысить уровень соответствия подготовки выпускников требованиям работодателей» [78].

Анализ структуры занятой молодежи по уровню образования свидетельствует о преобладании высшего образования в группах возраста 25-29 лет и 30-34 года (соответственно 40,9% и 40,8%), среднего профессионального в возрасте 20-25 лет с показателем в 48,9% и среднего общего образования на уровне 43,8% в группе возрастом 15-19 лет в 2021 году.

Структура занятой молодежи по уровню образования и возрастным группам в 2021 г. представлена в таблице 2.11.

Таблица 2.11– Структура занятой молодежи по уровню образования и возрастным группам в 2021 г., %

Группы	Всего	в том числе имеют образование					
		высшее	среднее профессиональное		среднее общее	основное общее	не имеют основного общего
			по программе подготовки специалистов среднего звена	по программе подготовки квалифицированных рабочих, служащих			
Занятые – всего, в т.ч. в возрасте	100	34,7	26,1	19,2	15,9	4,0	0,2
15-19 лет	100	0,1	10,3	9,3	43,8	33,2	3,3
20-24 года	100	20,9	32,7	16,2	24,6	5,4	0,2
25-29 лет	100	40,9	25,8	15,5	14,3	3,4	0,2
30-34 года	100	40,8	24,0	17,2	14,3	3,5	0,2

Источник: составлено по материалам [109, с. 36]

Использование цифровых технологий помогает молодым кадрам на всех стадиях трудовой деятельности осуществлять поиск работы, проходить отбор и трудоустройство, выполнять успешно трудовые обязанности, принимать участие в профессиональном развитии.

Е.С. Мироненко предлагает рассматривать современные новые компетенции по трем группам на основе классификации – «создатель» будущей «Цифровой экономики» (рис. 2.5).

В настоящих условиях «ключевую ценность имеют специалисты с цифровыми навыками» [22, с. 35].

Однако, исследователями по результатам обработки данных ЕЦП «Работа в России» выявлено, что «требования к цифровым навыкам встречаются в сравнительно небольшом количестве вакансий. Это связано с тем, что большинство вакансий открываются для представителей рабочих профессий, а также для работ, где требуется низкоквалифицированный труд» [45, с. 55]. Наиболее востребованы цифровые навыки по состоянию на апрель 2022 года

отмечаются у работодателей Москвы, Республики Карелия и Томской области, наименее востребованы – в Дагестане, Ингушетии, Еврейской автономной области.



Основные (ключевые) компетенции	<ul style="list-style-type: none"> • грамотность • математика • научная грамотность • другое
Компетенции генерации	<ul style="list-style-type: none"> • информация • общение, сотрудничество • адаптивность • другое
Цифровые (ИКТ) компетенции	<ul style="list-style-type: none"> • использование технологических ресурсов • креативность • творчество • другое

Рисунок 2.5 – Группы современных компетенций трудовых ресурсов

Источник: составлено с использованием материала [75, с. 10]

По мнению исследователей, «на рынке труда существует высокий спрос на цифровые и технические компетенции, на что указывают высокие зарплаты выпускников в области математики и компьютерных наук, а также выпускников других технических и инженерных направлений подготовки» [22, с. 23].

В России наблюдается владение цифровыми навыками у молодежи в возрасте 15-24 лет на высоком уровне, но не у всех: часть молодых людей (5,8%-7,8% в зависимости от численности в конкретном календарном году) еще не обладают навыками ИКТ-технологий (рис. 2.6).

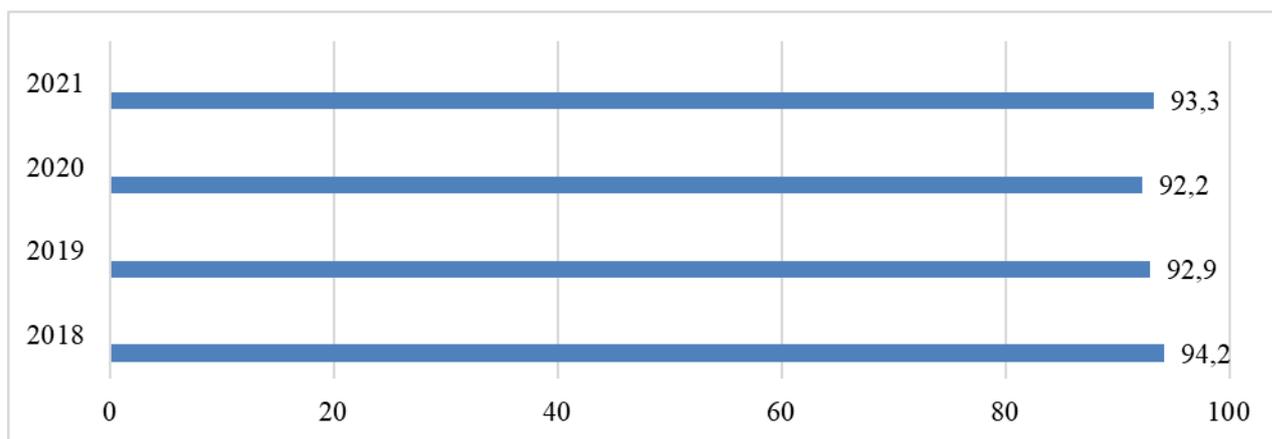


Рисунок 2.6 – Доля молодежи России в возрасте 15-24 года, обладающей навыками в области информационно-коммуникационных технологий, %

Источник: составлено по данным [119, с. 56]

Согласно имеющимся данным об уровне владения цифровыми навыками в России за 2021 год [40, с. 170-171] отмечена определенная зависимость: чем моложе представители трудоспособного возраста, тем выше уровень владения цифровыми навыками.

Если по всем возрастным группам вместе взятых (возраст от 15 лет и старше) владение выше базового уровня демонстрируют 12,9%, то в возрасте 25-34 года – 19,4%, в возрасте 15-24 года – 28,1%, и это максимально среди всех возрастных групп (рис. 2.7). В остальных группах аналогичные значения намного ниже.

Такая же ситуация и с владением цифровыми навыками на базовом уровне: по всем возрастным группам вместе взятым (возраст от 15 лет и старше) владение базового уровня подтверждают 24,9%, в возрасте 25-34 года – 35,8%, в возрасте 15-24 года – 36,2%, что тоже максимально среди всех возрастных групп.

Низкий уровень владения цифровыми навыками отмечено у трети численности трудовых ресурсов в возрасте 15-24 года – 33,3%, и это характеризует потенциально слабые цифровые компетенции у этой части молодежи.



Рисунок 2.7 – Уровень владения цифровыми навыками в России по возрастным группам в 2021 году, % от общей численности населения соответствующей возрастной группы)

Источник: [40, с. 171]

Подробные данные за 2021 год по цифровым навыкам у молодежи по возрастным группам размещены в Приложении В. Аналитические данные свидетельствуют, что практически по всем цифровым навыкам возрастная группа от 15 до 24 лет превышает другие возрастные группы. Исключение составляют уже более профессиональные цифровые навыки (установка новой или переустановка операционной системы и самостоятельное написание программного обеспечения), по которым показатели владения выше в возрастной группе 25-34 года.

Владение цифровыми компетенциями делает возможным применение в работе цифровых инструментов и цифровых технологий, выходить на новый уровень организации труда. Цифровая организация труда позволяет применять дистанционную и удаленную занятость, неполную занятость, работу в нескольких местах, в том числе платформенную занятость, что «приемлемо для

молодежи в процессе обеспечения собственного благополучия и наработки профессиональных навыков» [97;145, с. 416].

Согласно данным таблицы 2.12 видно, что наибольшая численность молодежи, работающей по найму, относится к возрасту 20-29 лет. Среди работающих не по найму преобладают более старшие группы: 13,3% - группа возраста 20-29 лет и 13,0% - группа возраста 30-34 года.

В 2021 году мало изменилась структура работающей по найму молодежи: возрастная группа 15-19 лет немного снизила долю и составляет 0,4%, группа возрастом 20-24 года составляет – 16,0%.

Таблица 2.12 – Численность и структура занятой молодежи по статусу и возрастным группам в 2020 г.

Статус	Возрастные группы, лет					
	15 – 19		20 – 29		30 – 34	
	Численность, млн. чел.	% в общей численности занятых по статусу	Численность, млн. чел.	% в общей численности занятых по статусу	Численность, млн. чел.	% в общей численности занятых по статусу
Занятые – всего, в том числе:	0,3	0,5	11,7	16,6	10,7	15,2
работающие по найму	0,2	0,4	11,1	16,9	10,1	15,3
работающие не по найму	0,08	1,8	0,6	13,3	0,6	13,0

Источник: составлено по данным [136, с. 34]

Из-за объединения статистических данных в 2021 году мы не можем сравнить долю группы возраста 30-34 года, а только зафиксировать долю в 30,2% возрастной группы 30-39 лет [109, с. 44].

Исследования влияния цифровизации на профессионализацию молодежи подтверждают то, что «нынешняя молодежь придерживается стратегии профессионального серфинга», считая, «что профессий в жизни человека может быть много» [99]. Молодежь занимается активным поиском работы, заработка,

задействована в неформальном секторе и платформенной занятости. Проведем анализ отмеченных сегментов занятости молодежи.

Исследование официальных данных о продолжительности поиска работы в России свидетельствует о том, что молодежь находит работу быстрее, чем представители другого возраста (табл. 2.13). Так, за исследуемый период в 2018 году наблюдалась максимальная продолжительность поиска работы в стране – 7,4 месяца, а представителям молодежи до 20 лет в этом году удалось найти работу в максимально короткий срок – 4 месяца.

Таблица 2.13 – Средняя продолжительность поиска работы представителями молодежи по возрастным группам, месяц

Годы	В среднем по всем возрастным группам	В том числе молодежь по возрастным группам			
		до 20 лет	20-24 лет	25-29 лет	30-34 лет
2018	7,4	4,0	5,7	7,3	7,4
2019	6,9	4,6	5,3	6,4	6,9
2020	6,3	4,4	5,4	6,0	6,1
2021	6,8	4,1	5,4	7,0	6,9
Молодые мужчины					
2018	7,3	4,1	5,7	7,0	7,2
2019	6,8	4,5	5,5	6,2	6,5
2020	6,3	4,3	5,4	6,0	6,0
2021	6,8	4,1	5,4	6,9	6,6
Молодые женщины					
2018	7,5	4,0	5,7	7,6	7,7
2019	7,0	4,7	5,1	6,7	7,1
2020	6,3	4,6	5,3	6,0	6,3
2021	6,9	4,2	5,5	7,1	7,1

Источник: составлено по данным [119, с. 136; 136, с. 61]

Анализируя статистические данные таблицы 2.13, можно сделать вывод о том, что чем моложе представитель молодежи по поиску работы, тем быстрее он находит работу. С увеличением возраста у представителя молодежи возрастает срок поиска работы.

За исследуемый период нами выявлены следующие тенденции:

- молодежи в возрасте до 20 лет удавалось найти работу за четыре с небольшим месяца: максимум – за 138 дней в 2019 году, а минимальный срок – 120 дней в 2018 году;
- у молодежи возрастной группы 20-24 года поиск работы занимал более пяти месяцев: максимально – 171 день в 2018 году, минимально – 159 дней в 2019 году;
- молодежь в возрасте 25-29 лет занималась поиском работы более шести месяцев: максимум – 219 дней в 2018 году, минимум – 180 дней в 2020 году;
- представители молодежи в возрасте 30-34 года также занималась поиском работы более шести месяцев, но сроки более продолжительнее: максимум – 222 дня в 2018 году, минимум – 183 дней в 2020 году.

В отношении гендерной принадлежности данные по срокам поиска работы существенно не отличаются: молодые мужчины быстрее, чем женщины, находят работу не более чем на полмесяца.

Согласно проведенному опросу и данных за 2021 год молодежь занимается поиском работы в связи с достижением трудоспособного возраста, т.е. получением своего первого рабочего места. Среди причин поиска наиболее часто упоминается такая: «в связи с тем, что ранее не имели работы». Эта причина поиска преобладает у молодежи большинства возрастных групп (рис. 2.8).

Наиболее распространенными причинами поиска работы являются:

- у молодежи в возрасте до 20 лет имеются сложности в поиске работы при отсутствии опыта практического, т.к. ранее не имели работы (11,1%), увольнение из Вооруженных Сил (4,3%), и окончание срока действия трудового договора у тех, у кого он имелся (1,4 %). Остальные причины названы малым числом представителей этой возрастной группы;
- у молодежи возрастной группы 20-24 года чаще всего поиск работы был связан с тем, что ранее не имели работы (44,1%), с увольнением из

Вооруженных Сил (40,2%) и другими (не вошедшими в перечень конкретизации) причинами (13,1%);

– молодежь в возрасте 25-29 лет чаще всего занималась поиском первой работы (ранее не имели работы - 19,3%) или другой работы (в связи с увольнением по собственному желанию- 17,6%);

– у представителей возраста 30-34 года значимыми в поиске работы указаны совсем другие причины: 22,9% - личные семейные причины; 20,9% - перемена места жительства; 20,3% - увольнение по собственному желанию.



Рисунок 2.8 – Причины потери и поиска работы представителями молодежи по возрастным группам в 2021 году, % от общей численности в стране

Источник: составлено по данным [109, с. 139]

В отношении занятости в неформальном секторе можно отметить, что здесь численность молодежи, как и в целом численность по стране, имеет колебания по годам исследуемого периода: наибольшее значение зафиксировано в 2019 году, наименьшее – в 2022 году (табл. 2.14).

Таблица 2.14 – Численность и структура занятой молодежи в неформальном секторе по возрастным группам

Годы	Всего занятых	В том числе молодежь по возрастным группам			
		15-19 лет	20-24 лет	25-29 лет	30-34 лет
Численность,					
	млн. чел.	тыс. чел.			
2018	14,6	181	971	2 027	2 197
2019	14,8	168	955	1 987	2 315
2020	14,1	155	864	1 764	2 207
2021	14,6	150	870	1 666	2 265
2022	13,4	н/д	н/д	н/д	н/д
Структура, % от общей численности занятых в неформальном секторе					
2018	100	1,2	6,7	13,9	15,1
2019	100	1,1	6,5	13,4	15,6
2020	100	1,1	6,1	12,5	15,6
2021	100	1,0	6,0	11,4	15,5

Источник: составлено по данным [84; 109, с. 89; 136, с. 49]

Приведенные данные свидетельствуют о том, что в молодежном сегменте занятых в неформальном секторе наибольшую часть составляют представители возрастной группы 30-34 года, которые соглашаются на такой вид занятости. И далее доля молодежи уменьшается при уменьшении возраста, т.е. возрастная группа 15-19 лет занимает наименьшую часть молодежи, трудоустроенной в неформальном секторе.

Именно цифровые технологии и инструменты предоставляют возможности обеспечения занятости населения удаленно, дистанционно, на неполный рабочий день и вовлечение в неполную занятость. Это же подтверждает статистика РФ по продолжительности рабочей недели, где можно

отметить четко обозначенную тенденцию к сокращению времени занятых трудовых ресурсов (табл. 2.15).

Таблица 2.15 – Изменения структуры занятых по продолжительности рабочей недели в России, %

Годы	Всего	В том числе							
		Отработали часов в неделю							временно отсутствовали
		менее 9	9-15	16-20	21-30	31-40	41-50	51 и более	
2018	100	0,6	0,8	1,5	2,2	86,0	4,4	1,3	3,3
2019	100	0,6	0,7	1,5	2,3	85,4	4,5	1,4	3,5
2020	100	0,7	0,8	1,9	2,3	81,8	4,1	1,1	7,5
2021	100	0,6	0,6	1,4	2,0	86,2	4,5	1,1	3,5

Источник: составлено по данным [109, с. 108; 136, с. 46].

Анализ структуры занятости по продолжительности рабочей недели свидетельствует о сокращении доли продолжительной занятости (от 30 часов в неделю и выше) и повышении доли занятых на короткое время (до 9, 16-20 часов в неделю), т.е. увеличивается численность задействованных на условиях неполной занятости

Изменения продолжительности рабочей недели за исследуемый период отражены на рисунке 2.9. Анализ представленных данных показывает, что, если в 2018 году было отработано 37,9 часов в неделю в среднем на одного занятого, то в 2020 году этот показатель составляет 36,0 часов, т.е. уменьшился на 5,5%, по «причине пандемийного кризиса, когда работникам урезали часы или отправляли в вынужденные отпуска» [33]. В 2021 году показатель стал увеличиваться и сравнялся с уровнем 2019 года – 37,8 часов. В 2022 году значение продолжило расти, достигнув 38,0 часов в неделю.

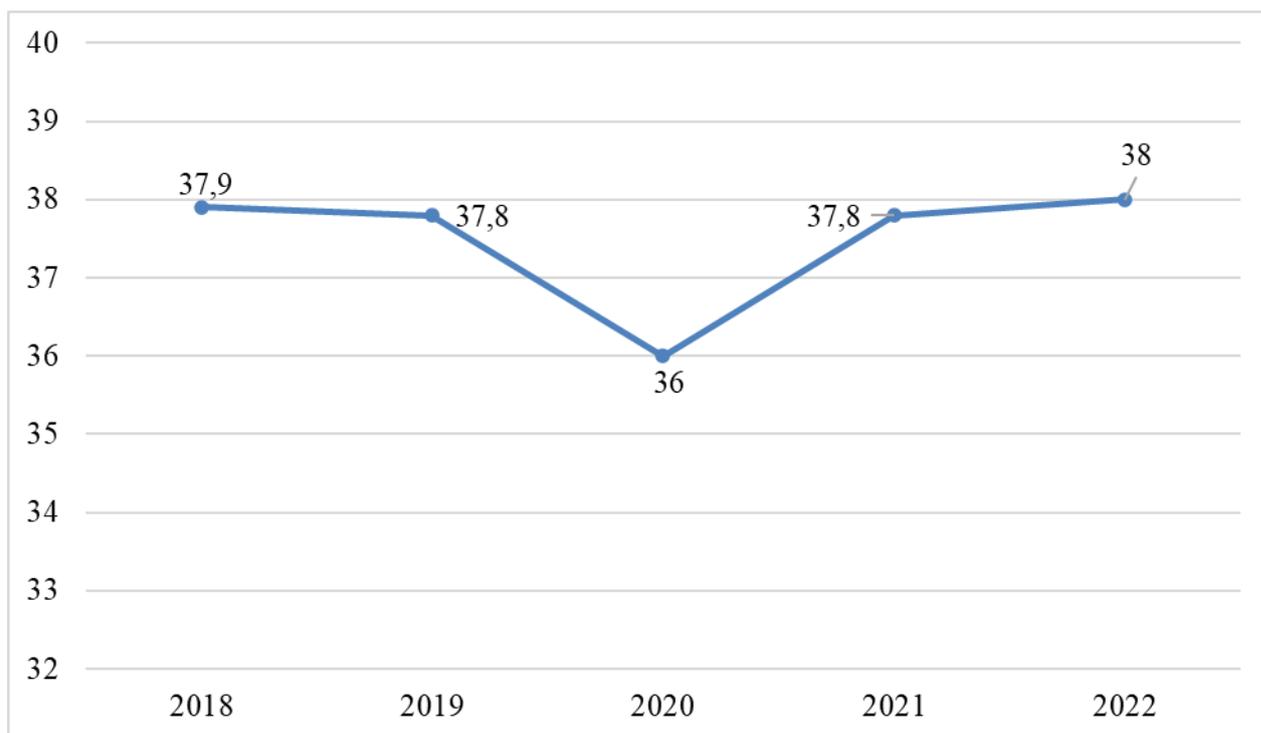


Рисунок 2.9 – Динамика числа отработанных часов в неделю в среднем на одного занятого, часов

Источник: составлено по данным [33; 109, с. 107]

Имеющиеся данные за 2020 год показывают количество отработанных часов в неделю в среднем на одного занятого в экономике в среднем (36 часов) и выделенных возрастных группах молодежи (рис. 2.10).

Представленные данные свидетельствуют о том, что в группах молодежи количество отработанных часов в неделю меньше, чем средний показатель по стране. Такое количество повышается при увеличении возраста представителей молодежи: возраст 15-19 лет – 30,0 часов, возраст 20-29 лет – 35,5 часов (на 18,3% больше предыдущей группы), возраст 30-34 года – 35,7 часов (на 0,6% больше предыдущей группы и на 19,0% больше группы возраста 15-19 лет).

Уточненные статистические данные показывают, что неполная занятость наблюдается в разных возрастных группах, в том числе и у молодежи. Это также подтверждается опросами выпускников учебных заведений, среди которых отмечается повышение доли непрерывно работающих на протяжении

всего периода обучения, и увеличение уровня участия в составе рабочей силы с ростом уровня образования [3, с. 5].

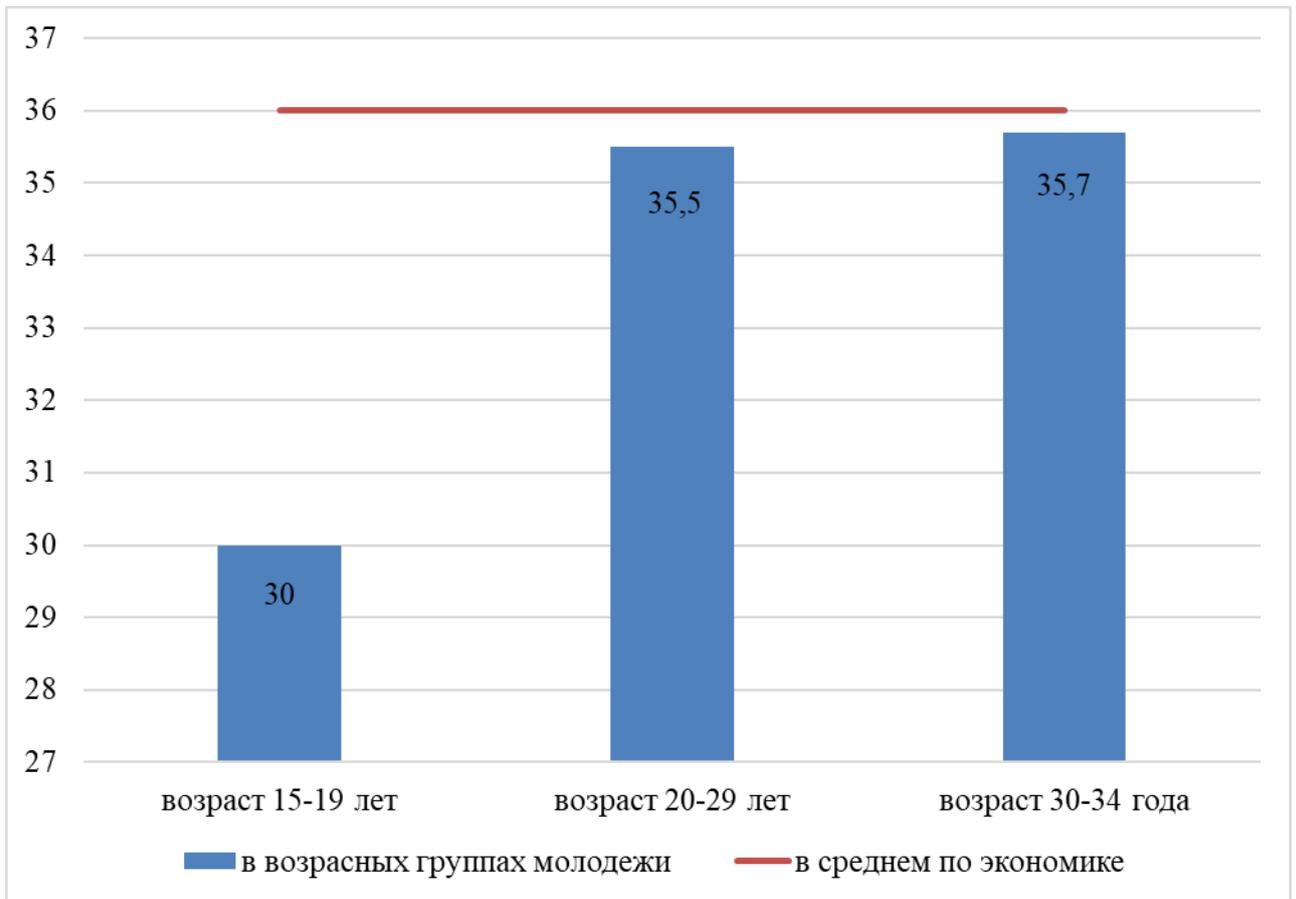


Рисунок 2.10 – Количество отработанных часов в неделю в среднем на одного занятого по возрастным группам молодежи, часов

Источник: составлено по данным [136, с. 47]

У молодых специалистов возникают возможности совмещать несколько видов работ и типов занятости, они находят работу на цифровых платформах. По мнению ученых НИУ «Высшая школа экономики», молодежь «тяготеет к эпизодической платформенной занятости». Исследования показали, что 27,2% среди молодежи возраста 18-24 года и 25,7% возраста 25-34 года «один или несколько раз оказывали услуги с использованием онлайн-платформ» [97, с. 8].

Анализируя опыт и участие в платформенной занятости в России, можно отметить, что молодежь возраста 18-24 года наиболее активна (27,2%) в эпизодической занятости на трудовых платформах, а молодежь возраста 25-34

года больше всех возрастных групп участвует в платформенной регулярной занятости (12,3%) (табл. 2.16). При этом велика доля населения без опыта платформенной занятости – во всех возрастных группах свыше 60%.

Таблица 2.16 – Опыт платформенной занятости населения России по возрастным группам, %

Платформенная занятость	Возрастные группы				
	18-24 года	25-34года	35-44года	45-54года	55-64года
Всего	100	100	100	100	100
Регулярная занятость	9,1	12,3	9,6	10,7	9,1
Эпизодическая занятость	27,2	25,7	24,1	21,8	16,7
Опыт отсутствует	63,7	62,0	66,3	67,5	74,3

Источник: составлено по данным [97, с. 9]

Активное использование гибких форматов различных форм занятости формируют условия множественной занятости молодежи всех возрастных групп, основными критериями которой выступают эффективность реализации труда и продуктивность, которые международные организации считают средством повышения уровня жизни и обеспечения развития [105].

Реализуемые в стране программы поддержки и трудоустройства молодежи будут обеспечивать рост занятости молодых специалистов, высокую производительность и эффективность труда молодежи, соответствие профессиональной подготовки будущей трудовой деятельности с применением цифровых технологий.

Таким образом, выполненный анализ демонстрирует широкое и позитивное влияние условий цифровизации на занятость российской молодежи. Представители молодежи занимаются активным поиском работы, заработка, задействованы в неформальном секторе и платформенной занятости.

В России наблюдается владение цифровыми навыками у молодежи в возрасте 15-24 года на высоком уровне, но отмечается, что чем моложе представители трудоспособного возраста, тем выше уровень владения цифровыми навыками. Владение цифровыми компетенциями делает возможным применение в работе цифровых инструментов и цифровых технологий, а также участие в дистанционной и удаленной занятости, использование неполной занятости, работы в нескольких местах, в том числе платформенной занятости молодежи. Отмечается, что чем моложе представитель, тем быстрее он находит работу, а с увеличением возраста у представителя молодежи возрастает срок поиска работы.

У молодых специалистов возникают возможности совмещать несколько видов работ и типов занятости, они находят работу на цифровых платформах. Опыт участия в платформенной занятости подтверждает, что молодежь возраста 18-24 года наиболее активна в эпизодической занятости на трудовых платформах, а молодежь возраста 25-34 года имеет наибольшее участие в платформенной регулярной занятости. Активное использование гибких форматов различных форм занятости формируют условия множественной занятости молодежи всех возрастных групп.

В следующей части исследования будет выполнено сравнение мер снижения безработицы, а также повышение занятости молодежи России и Китая.

2.3 Сравнительный анализ мер содействия занятости молодежи в России и Китае

Регулирование трудовых отношений представляет собой одну из приоритетных задач государственного управления, что связано с высокой зависимостью эффективности рынка труда и успешного социально-экономического развития страны в целом. Демографические изменения

негативно отражаются на рынке труда и сокращают численность трудоспособного населения. Поэтому нельзя допускать неэффективное использование рабочей силы, в том числе в молодежном возрасте.

В рамках решения задачи по рассмотрению международного опыта регулирования социально-трудовых отношений и перспектив его использования в Российской Федерации проведен сравнительный анализ мер содействия занятости и снижения безработицы среди молодежи в России и Китае. На первом этапе прослежена динамика уровня безработицы среди молодежи в Китае и России в период с 2007 по 2020 годы (наличие доступной информации для сопоставления по странам).

За указанный период можно наблюдать повышение уровня безработицы среди молодежи Китая в 2009, 2015 и 2020 годах, причем в 2015 году был отмечен максимальный уровень – 10,83% (рис. 2.11).

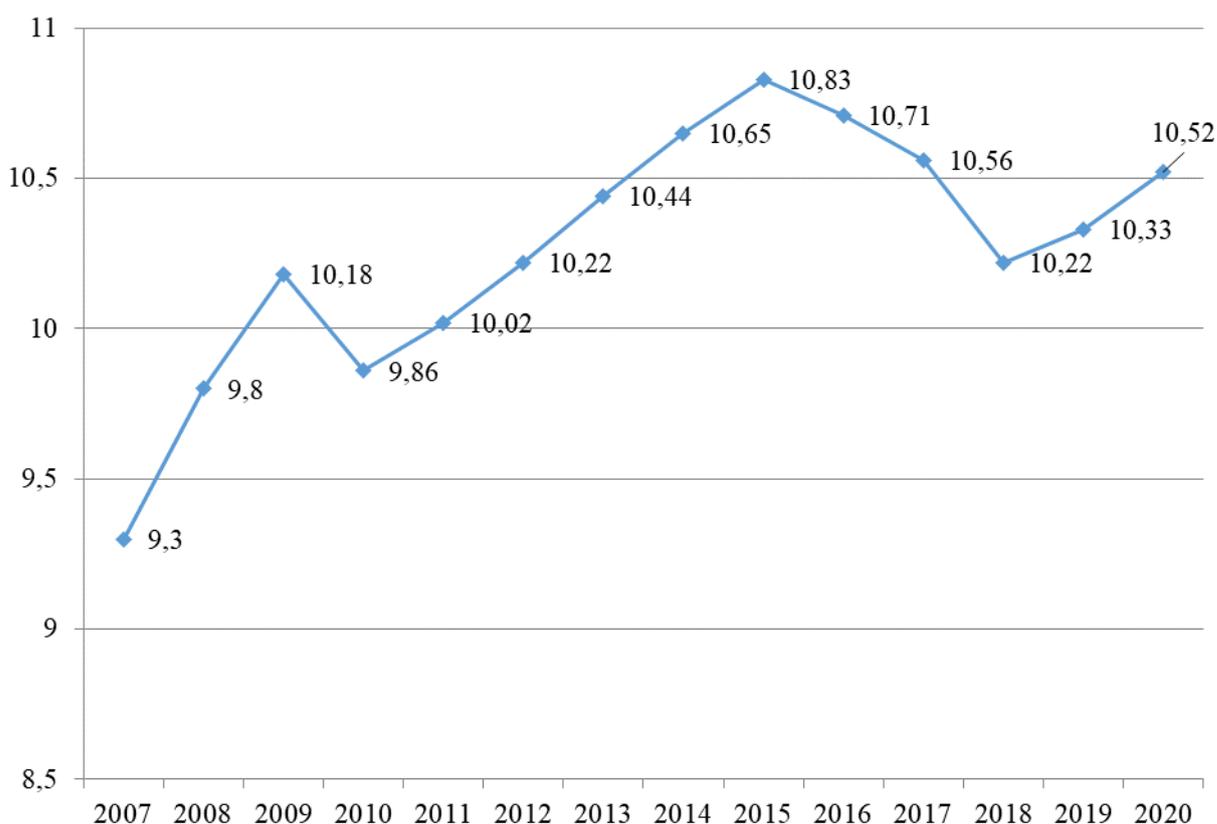


Рисунок 2.11– Уровень безработицы среди молодежи Китая
возрастной группы 15-24 года за период 2007-2020 гг., %

Источник: составлено автором по данным [178]

Динамика уровня безработицы среди молодежи Китая с расчетом абсолютных и относительных изменений представлена в таблице 2.17, исходя из которых можно отметить, что наибольший темп роста безработицы наблюдался в 2008 году (105,81%), что было, в первую очередь, вызвано мировым финансовым кризисом. Далее следует 2009 год период с ростом 103,5%, затем период 2012-2014 гг. с темпами роста 102%. Имеются периоды, когда динамика безработицы была отрицательной (2010 год, 2016-2018 гг.), что является показателем прогрессивного развития рынка труда.

Таблица 2.17–Динамика уровня безработицы среди молодежи Китая за период 2007-2020 гг. (возрастная группа: 15-24), %

Годы	Уровень безработицы	Абсолютное изменение (значение последнего года – значение предыдущего года)	Относительное изменение (значение последнего года / значение предыдущего года * 100%)
2007	9,30	-	-
2008	9,84	0,54	105,81
2009	10,18	0,34	103,46
2010	9,86	-0,32	96,86
2011	10,02	0,16	101,62
2012	10,22	0,20	102,00
2013	10,44	0,22	102,15
2014	10,65	0,21	102,01
2015	10,83	0,18	101,69
2016	10,71	-0,12	98,89
2017	10,56	-0,15	98,60
2018	10,22	-0,34	96,78
2019	10,33	0,11	101,08
2020	10,52	0,19	101,84

Источник: рассчитано автором по данным [178]

Постоянное увеличение численности населения Китая является причиной масштабности и роста конкуренции на рынке труда. За рассматриваемый период уровень безработицы среди молодежи в среднем составил 10,26%. Данное значение может показаться не слишком высоким, но разбивка по профилю образования демонстрирует достаточно тревожную тенденцию: менее образованные лица обладают намного большими возможностями устроиться на работу, чем те, кто имеет уровень образования выше. Другими словами, наблюдается обратная корреляция между уровнем образования и простотой поиска работы. Это отличает Китай от развитых экономик, таких, например, как США или Великобритания, где будущее рабочее место молодого человека зависит от его уровня образования.

Промышленное производство, розничные продажи и инвестиции в основной капитал в Китае в апреле 2022 году, по мнению экспертов Bloomberg, «росли гораздо медленнее, чем ожидалось». Уровень безработицы среди молодежи в возрасте от 16 до 24 лет повысился до «рекордно высокого уровня в 20,4%», т.е. почти в четыре раза превышает национальный показатель и свидетельствует о том, что «восстановление после пандемии недостаточно сильное» [176].

Исследователи считают, что проблемы молодежной безработицы в Китае связаны с тем, что «подростки вступают в рабочий возраст, но не могут найти работу», их считают БООРП – без определенного образования, работы и подготовки». Выпускники учебных заведений «могут найти себя в трудозатратных отраслях (сельское хозяйство, производство, строительство и пр.), не соответствующих их квалификации» [123, с. 58-59].

Основной стимул китайского экономического чуда до сегодняшнего дня составляют три сектора: экспортное производство, строительство и крупные энерго- и капиталоемкие отрасли тяжелой промышленности, которые находятся под управлением государства. Все эти три сектора характеризуются небольшим количеством руководящих должностей, которые подходят для выпускников высших учебных заведений. При этом низкоквалифицированные рабочие с

начальным средним или средним образованием способны без проблем найти рабочее место в транспортной, строительной отраслях, а также в отрасли общественного питания [180]. Все это позволяет сделать вывод, что проблема безработицы среди молодежи Китая является структурной, а не циклической. В Китае создается недостаточное число высокооплачиваемых должностей для того, чтобы задействовать все образованные слои молодежи. Более того, количество выпускников и количество высших учебных заведений за последние 20 лет имеет постоянный рост [196]. Также большая часть вузов более заинтересованы в повышении прибыли и увеличении собственных размеров. Это приводит к тому, что у них практически отсутствует мотивация повысить качество и возможности получения работы своими студентами-выпускниками [170].

На рисунке 2.12 представлен анализ уровня безработицы среди молодежи в России.

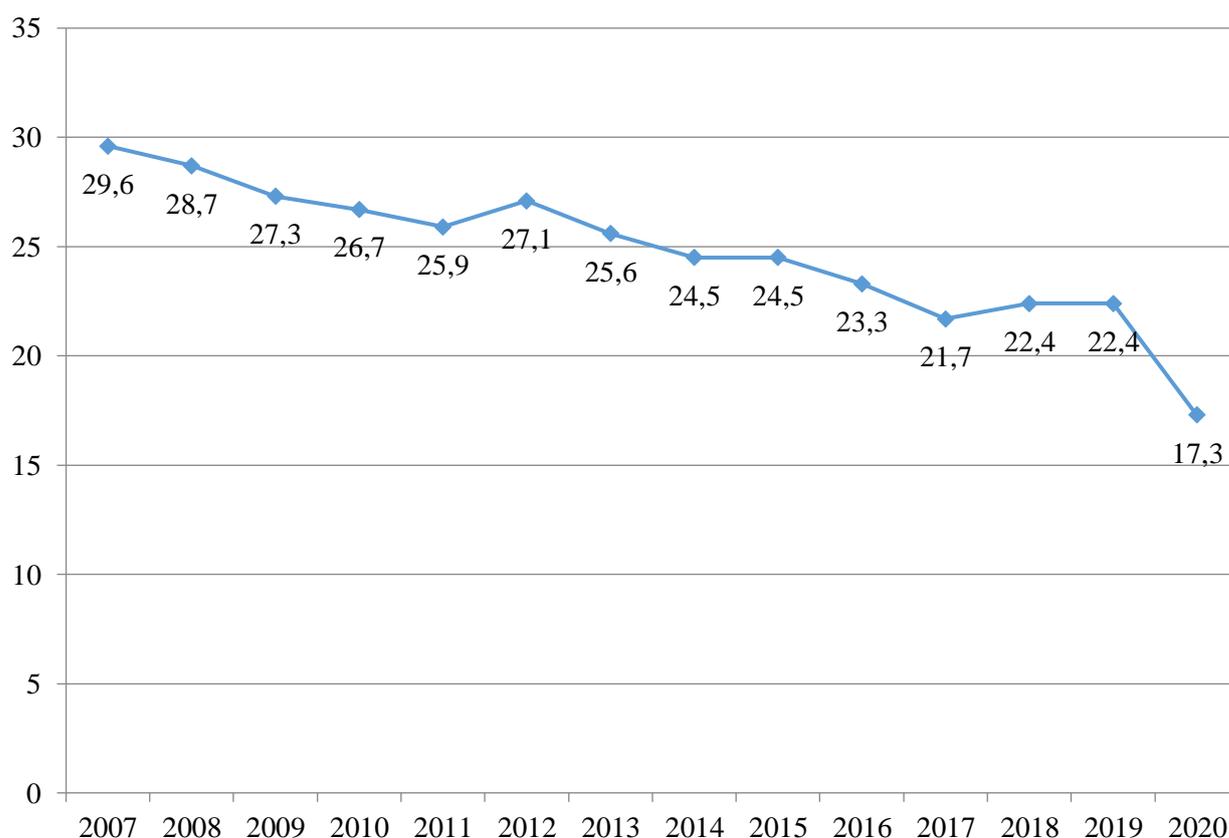


Рисунок 2.12 – Уровень безработицы среди молодежи возрастной группы 15-24 года в России за период 2007-2020 гг., %

Источник: составлено автором по данным [109, с. 119]

Согласно рисунку 2.12 можно отметить, что, несмотря на постепенное уменьшение безработицы среди молодежи в указанной возрастной группе, данный показатель имеет высокое значение. Среднее значение безработицы среди молодежи в возрастной группе 15-24 лет в указанный период (2007-2020 гг.) составило 25,36%.

Одной из причин такой ситуации является отсутствие распределения выпускников университетов, что приводит к тому, что молодежь вынуждена заниматься самостоятельным поиском работы и, как часто бывает, не по специальности, так как на подходящую вакансию либо специалисты не нужны, либо необходим определенный опыт работы [124].

В качестве другой проблемы можно выделить посткоронавирусный кризис в России. Деятельность отечественных предприятий была направлена на выживание, а не на развитие. Безработная молодежь стремится найти вакансию, которая будет соответствовать их подготовке и при этом будет высокооплачиваемой. Тут и возникает дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы [51].

Итак, согласно исследованию рынка молодежного труда Китая, можно наблюдать ситуацию, которая характеризуется тенденцией увеличения регистрируемой и скрытой безработицы, а также более низкой конкурентоспособностью труда молодежи, если сравнивать с другими возрастными категориями населения.

Похожая ситуация наблюдается и в России. Хотя уровень безработицы среди молодежи в возрастной группе 15-24 лет постепенно падает, тем не менее, общее значение сохраняется высоким. Поэтому для обоих рынков труда молодежи можно использовать одинаковые меры и способы снижения молодежной безработицы.

На следующем этапе выполнения сравнительного анализа проведена оценка связи между двумя показателями: уровнем безработицы среди молодежи в возрастной группе 15-24 года и количеством выпускников государственных колледжей и университетов Китая.

Для исследования взаимосвязи построено уравнение линейной регрессии, дерево целей и применен метод анализа иерархий, который даст возможность в интерактивном режиме найти вариант (альтернативу), который будет наилучшим образом согласовываться с пониманием сути проблемы и требованиями к ее решению.

Исходные данные для расчета уравнения регрессии, содержащиеся в открытых источниках, представлены в таблице 2.18.

Таблица 2.18 – Исходные данные для расчета уравнения регрессии

Показатели	Годы										
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Количество выпускников, млн. чел. (x)	5,311	5,754	6,082	6,247	6,387	6,594	6,809	7,042	7,358	7,533	7,585
Уровень безработицы, % (y)	10,18	9,86	10,02	10,22	10,44	10,65	10,83	10,71	10,56	10,22	10,33

Источник: составлено автором по данным [178]

Выборочные дисперсии:

$$S^2(x) = \frac{\sum x_i^2}{n} - \bar{x}^2 = \frac{485976298}{11} - 6609,273^2 = 497177,47$$

$$S^2(y) = \frac{\sum y_i^2}{n} - \bar{y}^2 = \frac{1186,74}{11} - 10,383^2 = 0,0846$$

Среднеквадратическое отклонение:

$$S(x) = \sqrt{S^2(x)} = \sqrt{497177,47} = 705,105$$

$$S(y) = \sqrt{S^2(y)} = \sqrt{0,0846} = 0,291$$

Коэффициент корреляции b можно находить по формуле, не решая систему непосредственно:

$$b = \frac{\overline{x * y} - \bar{x} * \bar{y}}{S^2(x)} = \frac{68739,637 - 6609,373 * 10,383}{497177,47} = 0,000236$$

$$a = \bar{y} - b * \bar{x} = 10,383 - 0,000236 * 6609,273 = 8,8226$$

В результате проведения расчетов получаем следующее значение коэффициента корреляции:

$$r_{xy} = \frac{\overline{x * y} - \bar{x} * \bar{y}}{S(x) * S(y)} = \frac{68,74 - 6,609 * 10,383}{0,705 * 0,291} = 0,572$$

Видно, что связь между двумя признаками является заметной, но не сильной, что и подтверждает вышенаписанное. Ключевой проблемой является отсутствие сильной взаимосвязи между количеством выпускников высших учебных заведений и уровнем занятости среди молодежи в Китае [161].

На рисунке 2.13 представлено дерево целей в виде совокупности инструментов совершенствования рынка труда молодежи Китая и России и результатов их применения.

Согласно рисунку 2.13 для достижения намеченной цели необходимо воспользоваться следующими средствами:

- знакомство молодежи с реалиями рынка труда на всех уровнях обучения (факторы А1);
- повышение осведомленности молодежи о своих правах и возможностях в поиске работы (факторы А2);
- меры по повышению конкурентоспособности труда молодежи (факторы А3);
- обеспечение получения компетенций работы (факторы А4).

Принятие решения касательно выбора самой подходящей альтернативы можно произвести на основе метода анализа иерархий [187]. Анализ в рамках данного метода предполагает, что существует определенное количество альтернативных вариантов развития.

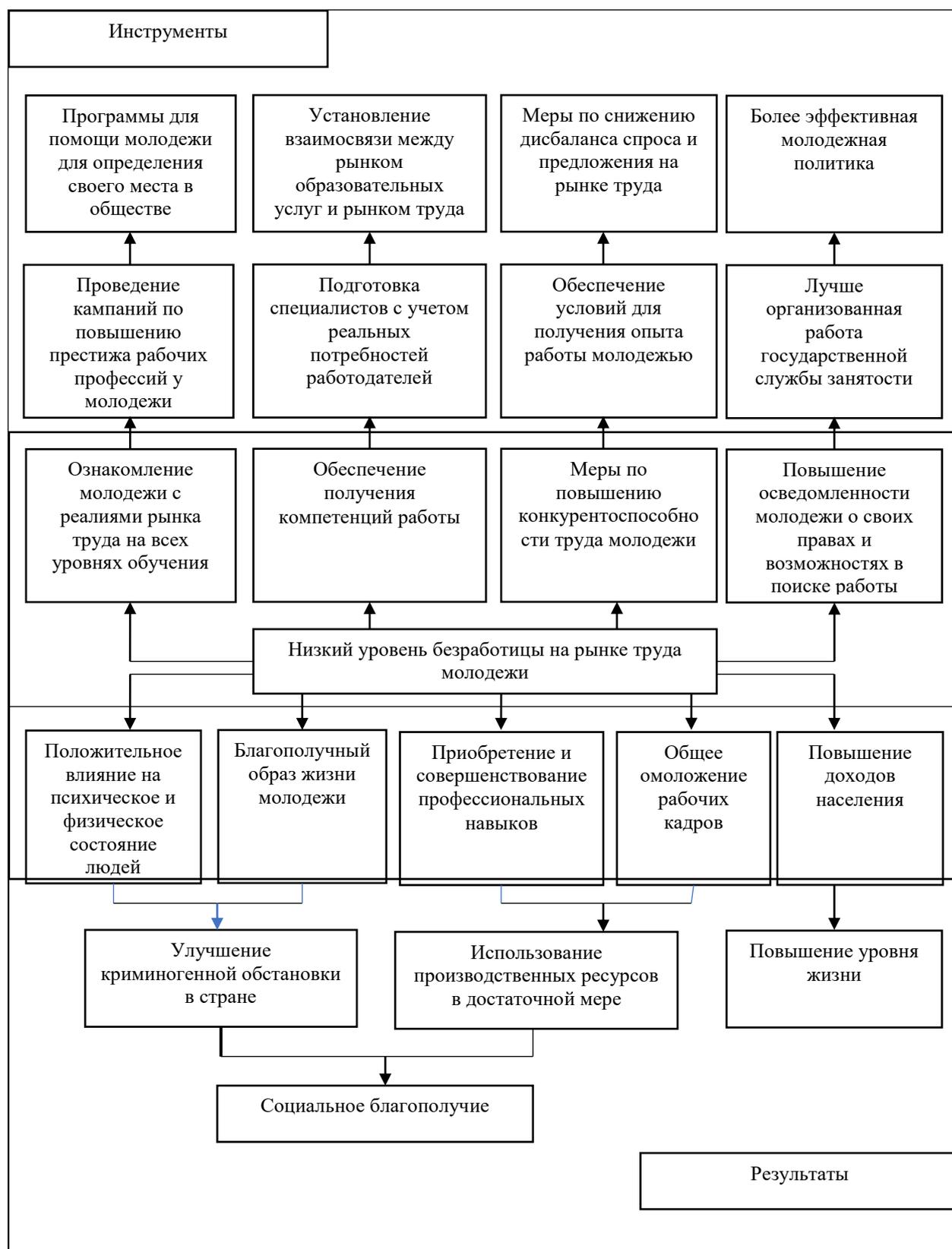


Рисунок 2.13 – Дерево целей в виде совокупности инструментов совершенствования рынка труда молодежи Китая и России и результатов их применения

Источник: составлено автором

На альтернативные варианты развития оказывают влияние факторы внешней и внутренней среды. С учетом этого определённые альтернативные варианты представляют собой большой интерес как направления деятельности, в частности, развитие трудовой активности молодежи. Сам анализ, проводимый в рамках применения метода иерархий, реализуется таким образом, что существуют определенные пары, которые сравниваются между собой, и в рамках данных сравнений каждой из пар определяется числовое значение, которое может трактоваться по вариантам: выраженное влияние, среднее влияние или низкое влияние.

Количество этих предпочтений по уровню влияния может быть равным от 1 до 9 в рамках наших расчетов, где «е» будет указывать на меньшее предпочтение среди всех факторов, а 9 – наиболее предпочтительный вариант развития ситуации. Проведенные расчеты реализуются в виде матрицы, которая может иметь следующий вид (таблица 2.19).

Таблица 2.19 – Вид матрицы парных сравнений

Кр	A	B	C
A	1	a12	a13
B	1/a12	1	a23
C	1/a13	1/a23	1

Источник: составлено автором

Основные элементы, которые характеризуют данную матрицу, представленную в виде парных сравнений отдельных элементов, применяемых в методе иерархии, выделяемых в рамках альтернативных вариантов развития, представлены на рисунке 2.14.



Рисунок 2.14 – Основные правила и обусловленности, которые оказывают влияние на степень оценки значений матрицы парных сравнений

Источник: составлено автором

Элементы характеризуют то, какие значения может принимать каждый из вариантов, представленных в таблиц 2.19, и правил, по которым эти значения рассчитываются.

Далее применяется наиболее простой алгоритм расчета нормированных весов альтернатив по критерию, например, «эффективность» на основе матрицы парных сравнений. Алгоритм включает следующие шаги, которые отражены на рисунке 2.15. В рамках алгоритма выявляется определенная важность признаков, по которым будет оценено дальнейшее развитие системы. В нашем случае это время, эффективность системы, а также результативность, то есть то, насколько высоким является степень достижения плановых показателей в рамках фактических.

В ходе выполнения исследования был подготовлен и проведен опрос среди представителей рынка труда молодежи. Количество респондентов – 134 чел. Опрос был проведен среди молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет с помощью онлайн-анкетирования как в Китае, так и в России (соотношение

опрошенных: 6:4). Опрос проводился в виде предоставления респондентам возможности выбора предпочтительного фактора из двух предложенных.

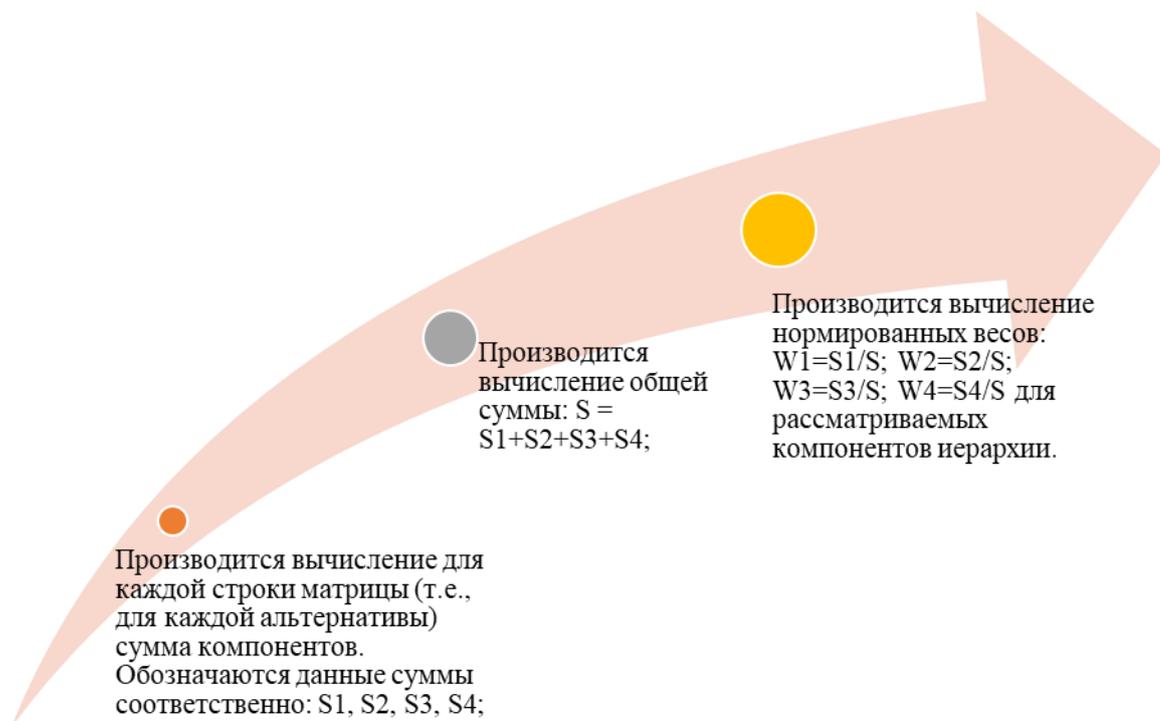


Рисунок 2.15 – Алгоритм реализации расчетов, проводимых в рамках метода иерархий

Источник: составлено автором

С помощью данных проведенного опроса выявлены предпочтительные факторы, с помощью чего проведен анализ по вышеуказанному алгоритму. Анализ был проведен с помощью сервиса axd.semestr и wolframalpha. В таблице 2.20 представлен предпочтительный уровень таких элементов как время-эффективность-результативность.

Нормированный собственный вектор: $W = (0,618; 0,296; 0,0857)$

$$\lambda_{\max}=3.13$$

$$UC = \frac{3,13 - 3}{3 - 1} = 0,065$$

$$OC=0.065/0.58=0.112$$

Таблица 2.20 – Предпочтительный уровень элементов «время, эффективность, результативность» (по результатам проведенного опроса, усредненный уровень)

Элементы	Время	Эффективность	Результативность
Время	1	3	5
Эффективность	1/3	1	5
Результативность	1/5	1/5	1

Источник: рассчитано автором

В таблицах 2.21-2.22 представлены матрицы предпочтительных вариантов для элементов: время, эффективность, результативность.

Таблица 2.21– Матрица предпочтительных вариантов для элемента «время»

Параметр	A1	A2	A3	A4
A1	1	1	7	1
A2	1	1	7	3
A3	1/7	1/7	1	1
A4	1	1/3	1	1

Источник: рассчитано автором

Собственный вектор: $V=(2.05; 2.50; 0.48; 1)$

Нормированный собственный вектор: $W=(0.34; 0.415; 0.0796; 0.166)$

$\lambda_{\max}=4.37$

$$UC = \frac{4,37 - 4}{4 - 1} = 0,123$$

OC=0.123/0.9=0.137

Таблица 2.22 – Матрица предпочтительных вариантов для элемента «эффективность»

Параметр	A1	A2	A3	A4
A1	1	1	3	1
A2	1	1	5	1
A3	1/3	1/5	1	1
A4	1	1	1	1

Источник: рассчитано автором

Собственный вектор: $V_{A2}=1.24; 1.49; 0.52; 1$

Нормированный собственный вектор: $W_{A2}=0.292; 0.351; 0.122; 0.235$

$\lambda_{\max}=4.26$

$$UC = \frac{4,24 - 4}{4 - 1} = 0,0867$$

OC=0.0867/0.9=0.0963

Таблица 2.23 – Матрица предпочтительных вариантов для элемента «результативность»

Параметр	A1	A2	A3	A4
A1	1	7	5	3
A2	1/7	1	3	1
A3	1/5	1/3	1	1
A4	1/3	1	1	1

Источник: рассчитано автором

Собственный вектор: $V=4.37; 1.12; 0.68; 1$

Нормированный собственный вектор: $W=0.609; 0.156; 0.0948; 0.139$

$\lambda_{\max}=4.27$

$$UC = \frac{4,27 - 4}{4 - 1} = 0,09$$

OC=0.09/0.9=0.1

На заключительном этапе анализа был произведен синтез приоритетов иерархии, в результате которой были определены приоритеты альтернативных решений касательно основной цели. Дерево иерархий отображено на рисунке 2.16.

Максимальным элементом в матрице является значение 0,373, который соответствует фактору А2. Исходя из этого, отмечается высокая важность развития осведомленности молодежи о своих правах и возможностях в поиске работы.

Предлагаемый способ анализа рынка труда молодежи Китая и России затрагивает макроэкономические параметры, которые влияют на уровень занятости среди молодых людей в этих странах. В странах ключевая проблема заключается в том, что уровень образованности слабо влияет на уровень занятости среди молодежи.

Опрос позволил выявить мнение респондентов о предпочтительных факторах, оказывающих влияние на развитие рынка труда молодежи Китая и России. Дерево иерархии позволяет отыскать альтернативу для достижения поставленной цели, в данном случае – низкий уровень молодежной безработицы. Важным драйвером, способствующим снижению уровня безработицы, по результатам проведенного анализа, является повышение осведомленности молодежи о своих правах и возможностях в поиске работы.

Рассматривая опыт Китая и России в борьбе с молодежной безработицей, был отмечен ряд особенностей, которые обуславливают данный процесс.

Исторически XX век – это период конкуренции и ожесточенной конфронтации мировых держав за господство на различных рынках ресурсов и капитала. Первая и Вторая мировые войны привели к тому, что Китай и Россия потеряли значительное число своих граждан, которые могли бы быть эффективной рабочей силой.

Россия и Китай нацелены на развитие возможностей по трудоустройству молодежи в рамках системы управления занятостью населения, что позволяет создавать рабочую силу, которая в дальнейшем будет задействована в инновационном и технологическом секторах экономики.

Благодаря устойчивым темпам трансформации экономики, а также грамотной социально-экономической политике Китай не только пережил экономический спад, вызвавший снижение качества жизни, но и смог преодолеть кризис в экономике страны. При этом в Китае, как и во многих странах, существует демографический кризис, что может впоследствии вызвать негативное влияние на экономику страны, если не предпринять опережающих действий.

Человеческий капитал как составляющий элемент экономики любой страны представляет собой субъект владения знаниями, практическим опытом, профессиональным умением и культурными навыками, межкультурным общением. Знание – это продукт осмысления информации, этот процесс осуществляется благодаря сложным механизмам человеческого сознания, его физиологическим, психологическим, интеллектуальным способностям. «Профессиональные знания» – это еще более сложная область, требующая дальнейших исследований.

Китай может получить экономическую выгоду от крупных, процветающих и богатых диаспор, находящихся за рубежом. «Заграничные» китайцы, имея знание об особенностях рыночной экономики, Китая могут с прибылью инвестировать в страну. Присутствие влиятельных китайских этнических групп в Гонконге, Тайване, Сингапуре, которые осуществляли торговую деятельность с большинством западных рынков, сыграло ключевую роль в развитии Китая.

Китай известен как страна с дешевой рабочей силой, большей частью расположенной в восточной части страны. Для развития экономики и обеспечения трудовых ресурсов рабочими местами можно воспользоваться

глобальным спросом на трудоемкое производство, связав китайские и транснациональные корпорации. Одним из способов развития экономики можно назвать и сотрудничество Китая с китайскими иммигрантами за счет передачи знаний и навыков.

Возможности китайской рабочей силы зависят от социальной политики: «один ребенок на одну семью». При этом в России достаточно высока доля пожилых людей (15,15 населения, по сравнению с 7,7% в Китае), и происходит постоянная миграция молодежи.

На сегодняшний день считается, что возрастная структура в Китае благоприятствует развитию страны, но предполагается, что скоро изменится в связи с увеличением продолжительности жизни. Политика «Один ребенок на одну семью» привела к ослаблению рабочей силы, и результат данного ограничения будет ощущаться еще не менее 10-15 лет. Количество трудоспособного населения будет сокращаться, будет происходить увеличение числа пожилых людей, что впоследствии окажет большее давление на пенсионную схему и стоимость медицинского обслуживания.

Китай пользуется возможностью предоставления низкооплачиваемой рабочей силы для снижения издержек иностранными компаниями, и за счет этого имеет возможность создавать рабочие места в своей стране.

Помимо анализа демографических карт Китая и России, представленных выше, существует также необходимость изучения экономического и психологического состояния трудовых ресурсов в странах. Политика руководства страной, осуществляемая в России в переходный период, вызвала сильный стресс у населения в 1990-х годах. Наблюдатели даже назвали это явление «психическим заболеванием общества» [187]. После распада Советского Союза произошло сокращение населения на 6 млн. чел. На текущий момент в Россию въезжает большое количество людей из СНГ. Согласно данным Росстата за 2021 год, в Россию чаще всего едут граждане Таджикистана, Украины, Казахстана, Армении, Киргизии, Узбекистана (рис. 2.17).

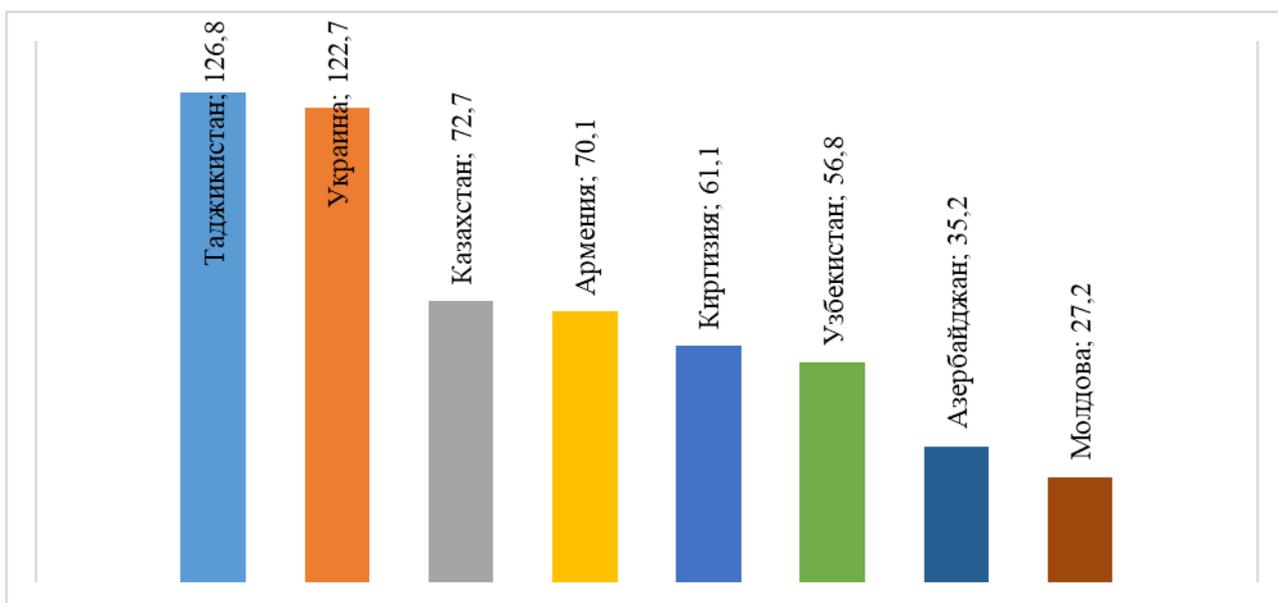


Рисунок 2.17 – Количество въезжающих в Россию из разных стран за 2021 год, тыс. чел.

Источник: составлено автором по данным [119, с. 108]

В настоящее время численность населения в России продолжает сокращаться (0,42% за 2021 год), в то время как в Китае наблюдается ежегодный прирост населения на 0,59%.

Для устранения выявленных проблем правительством КНР предпринимаются меры, направленные на повышение занятости молодежи:

- комплексная политика, в которой основными элементами выступают индустриализация, инновации в человеческий капитал;
- повсеместное создание новых рабочих мест, с одновременной профессиональной ориентацией и переподготовкой безработных;
- оказание помощи выпускникам учебных заведений путем разработки и реализации программ по их трудоустройству [123, с. 62].

Содействие занятости молодежи в Российской Федерации реализуется на основе созданного комплекса определенных мер:

- развитие системы доступной профессиональной ориентации, гарантированного общего и профессионального образования и профессиональной подготовки;

- создание достойных рабочих мест для молодежи и временных рабочих мест для приобретения практического опыта;

- развитие молодежного предпринимательства и самозанятости;

- защита прав молодых людей;

- мотивация работодателей по трудоустройству молодежи [34].

В России в 2021 году Правительство утвердило долгосрочную программу содействия занятости молодежи до 2030 год для обеспечения условий по:

- формированию карьерных стратегий молодежи под потребности рынка труда;

- достижению соответствия качества образования требованиям работодателей;

- использованию возможностей для совмещения учебы с работой или бизнесом;

- разработке механизмов снижения рисков незанятости молодежи [34].

Тем не менее, для сокращения уровня безработицы, в частности, среди молодежи как в России, так и Китае необходимо:

1. Поддерживать внутривнутриполитическую и социальную стабильность в обществе.

Политическая нестабильность и экономическая стагнация – факторы, оказывающие влияние на качество жизни и уровень рождаемости. Для устойчивого развития страны нужна продуманная экономическая и политическая стратегия, улучшение качества оказываемых медицинских услуг. Рост экономики и улучшение условий жизни населения оказывают влияние на рабочую силу страны, повышают рождаемость, появляется

возможность получения хорошего образования, и, как следствие, перечисленные факторы снижают показатель безработицы.

2. Необходимо улучшить условия труда людей с ограниченными возможностями.

В развитых странах для трудоустройства людям с особыми потребностями нужно иметь некоторые навыки и умения, которые могут у них отсутствовать в силу физиологических причин, поэтому их доля среди работающего населения невелика. Можно утверждать, что существует негативное отношение работодателей к людям с ограниченными возможностями, дискриминация по сравнению другими категориями граждан [122].

В России уже разработаны правовые гарантии, позволяющие и стимулирующие работодателей принимать на работу наиболее уязвимую группу - людей с ограниченными возможностями (ОВЗ).

Что касается занятости лиц с особыми потребностями в Китае, то по официальным данным занятость людей с ограниченными возможностями значительно улучшилась за последние 14 лет. В 2003 году 83,9% людей с ограниченными возможностями считались занятыми [122].

Несмотря на положительную тенденцию в Китае по найму молодых людей, в том числе, молодого возраста, с ОВЗ, все же требуется улучшение законодательства, разработка социальной рекламы в отношении найма людей с ограниченными возможностями, учитывая существующее негативное отношение в обществе к людям с ОВЗ.

3. Необходимо развивать наставничество для молодежи, увеличивать за счет неопытных специалистов штат компаний.

Система наставничества позволит обеспечить социализацию и адаптацию молодого сотрудника без опыта на рабочем месте, повысить его квалификацию, освоить корпоративные компетенции и в целом получить карьерное развитие [154].

Таким образом, исследование рынка молодежного труда в Китае характеризуется тенденцией увеличения регистрируемой и скрытой безработицы, а также низкой конкурентоспособностью труда молодежи, если сравнивать с другими возрастными категориями населения. Проблемой для регулирования рынка труда является отсутствие сильной взаимосвязи между количеством выпускников высших учебных заведений и уровнем занятости среди молодежи в Китае, т.е. уровень образованности слабо влияет на уровень занятости среди молодежи. Похожая ситуация наблюдается и в России. Поэтому для данных стран можно использовать схожие меры и способы снижения молодежной безработицы. Помимо анализа демографических карт Китая и России, существует также необходимость учета экономического и психологического состояния молодежных трудовых ресурсов в странах. Выявленные особенности положены в основу разработки механизма регулирования занятости молодежи в условиях цифровой экономики.

Глава 3 Совершенствование регулирования занятости молодежи в условиях цифровой экономики

3.1 Приоритетные направления регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации

Цифровизация изменила экономику и общество во всем мире. Эта трансформация имеет последствия для всех секторов экономики, включая занятость молодежи. Молодыми гражданами признаются социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно, имеющих гражданство Российской Федерации. В этом контексте занятость молодежи относится к занятости лиц в возрасте от позднего подросткового возраста до тридцати пяти лет [34, 86].

Цифровизация открывает перед молодежью множество возможностей: доступ к новым видам работы, большую гибкость, но одновременно и создаёт новые проблемы: возможность эксплуатации, риск того, что работа станет более ненадежной и нестабильной, а также возможность углубления социального неравенства [29]. Поэтому крайне важно эффективно регулировать занятость молодежи в эпоху цифровых технологий.

Государство старается способствовать улучшению занятости молодежи и системы образования высшей школы, однако недостаточно активно финансирует появление новых инновационных и актуальных направлений подготовки или внедрения инновационных методов обучения, которые в настоящий момент являются достаточно важными с точки зрения донесения информации и в дальнейшей способности студентов принимать критические, обдуманые, самостоятельные решения.

Поведение рынка труда имеет следующие общепризнанные особенности (рисунок 3.1):



Рисунок 3.1 – Особенности современного функционирования рынка труда под влиянием основных актуальных тенденций

Источник: составлено автором по данным [97]

Учитывая вышеуказанные особенности функционирования и развития рынка труда в условиях современной повестки дня, выделим ряд факторов, которые оказывают на него наиболее сильное влияние (рисунок 3.2).

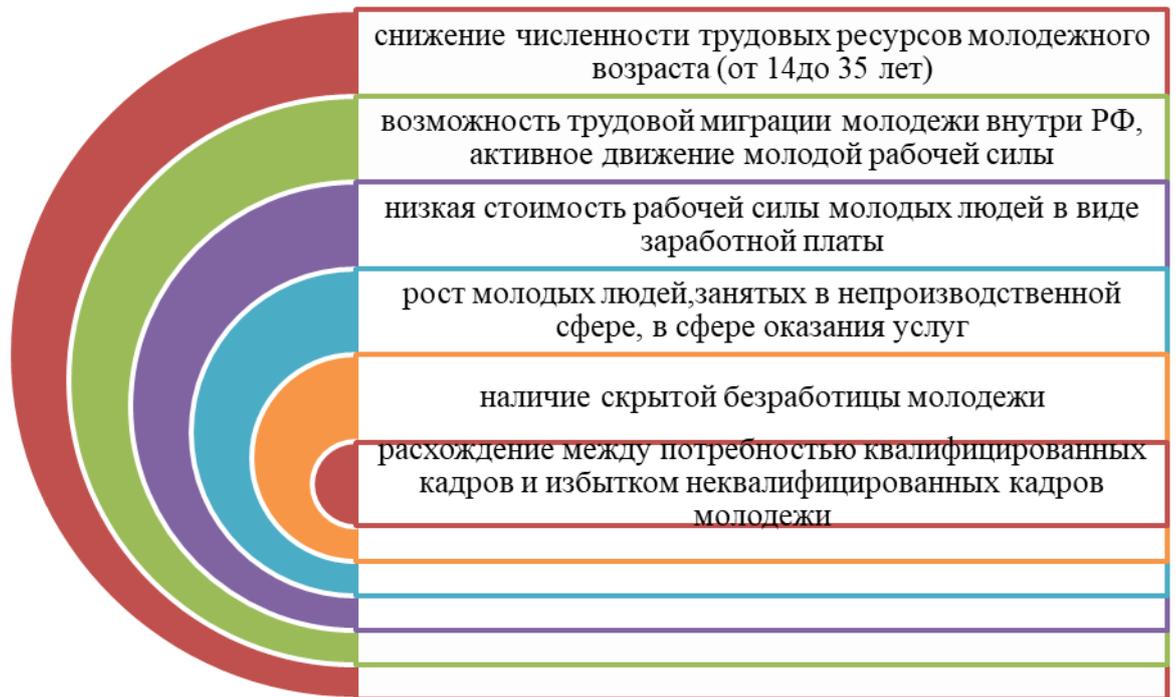


Рисунок 3.2 – Ключевые факторы, оказывающие влияние на современное развитие рынка труда молодежи

Источник: составлено автором по данным [97]

В результате проведенного исследования отмечается, что такие проблемы, которые существуют и характеризуют современный рынок труда, в том числе в России, представляют собой несоответствие поставленных целей системы образования и всё возрастающих потребностей предпринимательской среды, которая выражается в несоответствии количества тех специалистов, которые выпускаются в вузах, тем специальностям, которые в настоящий момент являются приоритетными для развития жизнедеятельности страны в целом. Также выделяется такая проблема, как уровень качества образования, который в настоящий момент наблюдается среди выпускающихся студентов и является достаточно низким. Также отмечаются такие тенденции, которые характеризуются невозможностью определенных категорий населения, в том числе и

молодежи, устроиться на работу и в целом быть конкурентоспособными на рынке, что сокращает степень привлекательности продолжения работы на рынке труда России или Китая. В связи с этим возникает необходимость в переезде или работе удаленно на зарубежные компании.

Проанализировано текущее состояние занятости молодежи в эпоху цифровых технологий. В цифровую эпоху наблюдается всплеск новых форм занятости. К ним относятся гиг-работа, удаленная работа и цифровое предпринимательство. Многих молодых людей привлекают эти формы занятости из-за гибкости и автономии, которые они предлагают [159].

Гиг-работа относится к форме занятости, которая обычно носит временный и независимый характер и часто поддерживается цифровыми платформами или приложениями [29]. Вместо традиционных постоянных отношений между работодателем и работником, гиг-работники нанимаются для выполнения индивидуальных задач.

Удаленная работа представляет собой гибкую схему работы, при которой сотрудники не добираются до центрального места работы, такого, как офисное здание, склад или магазин [35]. Вместо этого они используют технологии и цифровые инструменты для выполнения своих рабочих обязанностей из любого места по своему выбору, которым часто может быть их дом, коворкинг, кофейня или любое другое место с надежным доступом в Интернет.

Цифровое предпринимательство относится к созданию новых предприятий и преобразованию существующих предприятий путем разработки новых цифровых технологий или инновационного использования существующих технологий [29]. Оно включает в себя использование цифровых платформ, инструментов и систем для создания, продвижения и расширения бизнеса на виртуальном рынке.

Однако эти новые формы работы также сопряжены со своими проблемами. Многие гиговые и удаленные рабочие места ненадежны, предлагают мало гарантий занятости и не обеспечивают традиционные

льготы при трудоустройстве. Более того, существует цифровой разрыв: некоторые молодые люди имеют доступ к цифровым инструментам, а другие не имеют.

Долгосрочной программой содействия занятости молодежи на период до 2030 года предусмотрены следующие параметры реализации, которые позволят достичь следующих результатов[34]:

- повышение вовлеченности молодежи в занятость;
- снижение уровня безработицы среди молодежи;
- повышение уровня трудоустройства выпускников образовательных организаций;
- снижение рисков незанятости молодежи из социально уязвимых групп населения [34].

Эти результаты представлены как основные направления регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации.

Основные направления регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации, представленные на рисунке 3.3, включают:

1. Повышение вовлеченности молодежи в занятость.

Реализация данного направления происходит за счет решения первой задачи: «Формирование карьерных стратегий молодежи в соответствии с личностно-профессиональными наклонностями и потребностями рынка труда» и «Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года».

Также предусмотрена реализация мероприятий по обеспечению органами службы занятости межведомственной координации мероприятий по профессиональной ориентации молодежи в целях выбора профессии и построения карьеры; развитие для молодежи отдельных подсистем единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» [34].

В рамках решения четвертой задачи «Создание дополнительных механизмов снижения рисков незанятости молодежи» необходимо

привлекать студентов к организации занятости студентов в составе трудовых отрядов подростков в каникулярные периоды в различные сферы экономики предпринимательской деятельности.



Рисунок 3.3 – Основные направления регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации

Источник: составлено автором

Также предусмотрено содействие организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трехлетнего возраста, в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография».

Необходимо использовать комплексный подход к карьерному росту молодежи, развивая предпринимательские инициативы в условиях цифровизации.

2. Снижение уровня безработицы среди молодежи.

Безработица среди молодежи является одной из серьезных социально-экономических проблем для социально-цифрового общества. Отсутствие работы ведет молодых людей к полной деградации: появляются проблемы в развитии и становлении личности, распадаются семьи, происходит падение уровня рождаемости, рост числа преступлений, набирают обороты деструктивные увлечения молодежи (наркомания, алкоголизм, хулиганство, детская безнадзорность).

Особенно критично отсутствие работы для категорий молодых людей в возрасте от 15 до 29 лет, которые находятся в поисках работы и готовы выполнять её, но не могут реализовать свое право на труд, тем самым теряют основные средства к существованию. Этот вид маргинальной безработицы является своеобразным индикатором социального положения молодежи, показывает степень адаптации молодежи на рынке труда, ее конкурентоспособность.

Молодые люди, будучи более обучаемыми, проактивными, уверенными в собственных силах и энергичными по сравнению с другими группами населения, особенно уязвимы перед житейскими проблемами, они испытывают большие трудности при поиске, подборе работы и трудоустройстве.

На сегодняшний день имеет место некоторый дисбаланс между характеристиками желаемой и имеющейся работой. Многие выпускники

учебных заведений, состоящие на учете в качестве безработных, имеют экономические, бухгалтерские и юридические специальности. В то время, как наиболее востребованными являются инженерные, технические и специальные сферы ИТ-услуг, экономике РФ необходимы квалифицированные кадры по рабочим профессиям.

Поэтому в рамках решения задачи 2 «Обеспечение соответствия получаемого образования профессионально-квалификационным требованиям работодателей и предпринимательской деятельности» Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года государство предлагает ряд мероприятий:

- совершенствование порядка формирования и распределения контрольных цифр приема по специальностям (направлениям подготовки) высшего образования и по профессиям, специальностям среднего профессионального образования за счет средств субъектов Российской Федерации, а также организации прохождения производственной практики на базах практики предприятий – работодателей [34];

- создание условий для приобретения в рамках освоения образовательных программ образования предпринимательских и цифровых компетенций в социально-цифровой среде нынешнего тренда;

- повышение уровня трудоустройства выпускников образовательных организаций.

Исследование внешних воздействий на развитие рынка образования и рынка труда тесно связано с уровнем развития экономической ситуации в стране в целом. Для молодёжи проблемы выражаются в отсутствии возможности трудоустройства и реализации эффективной трудовой деятельности в рамках современных запросов рынка, для которых они просто не готовы, потому как в университетах недостаточно эффективно исследуются практические навыки работы и отсутствует практическая подготовка к реалиям трудовой деятельности на рынке. Для предприятий существует недостаток квалифицированной рабочей силы по тем

направлениям, которые в настоящий момент являются приоритетными для государства.

На рисунке 3.4 отмечены признаки неэффективного взаимодействия рынка труда и рынка образования.

— усиление несоответствия спроса и предложения рабочей силы как с профессионально-квалификационными, так и с качественными характеристиками;
— увеличение в структуре предложения рабочей силы доли лиц, не имеющих профессии, что серьезно затрудняет их трудоустройство;
— падение престижа рабочих профессий, в первую очередь, среди молодежи;
— слабая заинтересованность власти в обеспечении повышения квалификации и переподготовки молодых людей;
— высокий уровень структурной безработицы среди молодых специалистов, что во многом обуславливается несогласованностью между объемом подготовки кадров и реальными потребностями в них;
— слабая осведомленность старшеклассников о ситуации на рынках труда и образовательных услуг, что затрудняет выбор профессий, соответствующих текущему и перспективному спросу на них в конкретных территориальных условиях;
— отсутствие механизма согласования потребностей безработных молодых людей и незанятых граждан в обучении и переобучении с потребностями работодателей и прогнозами развития рынка труда;
— непроработанность методов эффективного взаимодействия государственной службы занятости с органами исполнительной власти в решении вопросов профессиональной ориентации как молодежи, так и всего незанятого населения

Рисунок 3.4 – Признаки изменения рынка труда под влиянием факторов внешней и внутренней среды

Источник: составлено автором по данным [142]

Отсутствие триады [101], включающей в себя взаимодействие государства, предприятий и образовательной среды, не позволяет достаточно эффективно функционировать рынку труда, потому как возникает дефицит рабочей силы, особенно в условиях демографического кризиса, который наблюдается в России. На основе этого отмечается слабая интегрированность образовательных программ в предпринимательскую практическую

деятельность, с которой могут столкнуться студенты и выпускники на работе.

В рамках решения 3 задачи «Создание условий для профессионального развития молодых людей посредством совмещения получения образования и трудовой (предпринимательской) деятельности» Долгосрочной программой содействия занятости молодежи на период до 2030 года предусмотрено следующее:

- увеличение количества мероприятий, направленных на реализацию всероссийской программы по развитию молодежного предпринимательства;

- обучение по основным программам профессионального обучения на бесплатной основе участников студенческих отрядов по профессиям рабочих, должностям служащих, необходимых для осуществления трудовой деятельности в составе таких отрядов.

В рамках решения 4 задачи «Создание дополнительных механизмов снижения рисков незанятости молодежи» Долгосрочной программой содействия занятости молодёжи на период до 2030 года предлагается:

- обеспечение адресного сопровождения в целях трудоустройства (занятости) отдельных категорий молодежи органами службы занятости в рамках жизненных ситуаций;

- проведение всероссийского конкурса лучших практик трудоустройства молодежи и организация их тиражирования;

- развитие трудовой мобильности молодежи из трудоизбыточных в трудодефицитные субъекты Российской Федерации в целях повышения уровня трудоустройства;

- снижение рисков незанятости молодежи из социально уязвимых групп населения.

Влияние цифровизации сферы социально-трудовых отношений, проявляющейся в автоматизации рабочих мест, способствующей снижению количества доступных вакансий, сказывается на абсолютных значениях

величин рисков незанятости молодежи. В этих процессах присутствует влияние временного лага между возникновением потребности в высококвалифицированных специалистах и их фактической подготовкой, что подталкивает к увеличению рисков незанятости молодежи из социально уязвимых групп населения.

Для решения таких проблем необходимо обеспечить профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование отдельных категорий молодежи, что позволит снизить риски незанятости молодежи отдельных категорий.

Хотя цифровизация отраслей создает проблемы для занятости молодежи, она также предоставляет возможности для новых видов и способов работы. Эффективный механизм регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации создаст условия, при которых все молодые люди будут иметь возможность пользоваться результатами цифровизации, а также будут защищены от потенциальных рисков и эксплуатации.

В рамках реализации 4 задачи «Создание дополнительных механизмов снижения рисков незанятости молодежи» Долгосрочной программой содействия занятости молодёжи на период до 2030 года предлагается:

- создание условий для освоения обучающимися всех квалификационных уровней навыков и компетенций по личному самоопределению, планированию профессиональной деятельности и профессионального развития;

- взаимодействие органов службы занятости субъектов Российской Федерации и центров карьеры (центров содействия трудоустройству выпускников) организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций с социальными партнерами в целях информирования обучающихся об основах социально-трудового законодательства.

3. Правовая защита молодежи в сфере социально-трудовых отношений.

В Российской Федерации права молодежи в трудовых отношениях достаточно широки и закреплены в основных правовых актах нашего государства – Конституции и Трудовом кодексе. Каждому молодому человеку чрезвычайно важно при трудоустройстве владеть знаниями относительно того, какие трудовые права у него есть, порядок оформления трудовых отношений с любым работодателем. В помощь при трудоустройстве молодежи и содействия занятости приняты следующие программы:

1. Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения», утвержденная Постановлением Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 298 [130].

2. Долгосрочная программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года, утвержденная Распоряжением Правительства РФ от 14 декабря 2021 года №3581 –р.[34].

3. Приказ «О молодежной политике в Российской Федерации» от 30.12.2020 №489-ФЗ. ФЗ регулирует отношения, возникающие между субъектами, осуществляющими деятельность в сфере молодежной политики при формировании и реализации молодежной политики в Российской Федерации [86].

Основной целью регулирования является защита прав молодежи. В условиях цифровизации требуется пересмотр и адаптация существующих трудовых законов или принятие новых законов, чтобы обеспечить их соответствие цифровому веку. Это могут быть законы о минимальной заработной плате для гиг-работников, правила рабочего времени и периодов отдыха для удаленных работников, а также меры по защите от домогательств и эксплуатации в Интернете.

6. Образование и обучение молодежи.

Для того чтобы молодежь интегрировалась в процессы цифровых трансформаций, крайне важно инвестировать в уровень цифровой грамотности молодежи. Это включает развитие обучения цифровым навыкам в школе, а также предоставление возможностей обучения и развития на протяжении всей жизни, чтобы молодые специалисты могли постоянно совершенствовать свои навыки. Программы обучения следует разрабатывать в сотрудничестве с работодателями, чтобы обеспечить их соответствие потребностям рынка труда.

Сложившаяся внешняя среда деятельности учреждений высшего образования и среднего профессионального образования не способствует их полноценному развитию. В функционировании национальной системы высшего образования можно выделить такие современные особенности: уменьшение количества мест; увеличение количества льготников, в т. ч. за счет внутренне перемещенных лиц; уменьшение числа лиц студенческого возраста и рост численности безработных с высшим образованием; низкий уровень финансовых инвестиций на функционирование и развитие высшего образования [98].

Изучая современную внутреннюю среду, в рамках которой функционируют современные учебные заведения, в том числе высшие учебные заведения, отметим, что не только внешняя среда характеризуется жесткостью, агрессивностью и неопределенностью, но и внутри вузов существуют достаточно серьезные проблемы, которые не позволяют эффективно функционировать этим вузам на рынке и поставлять на рынок труда достойных молодых специалистов.

Изучая проблемы современных вузов, которые нацелены на неспособность их эффективно развивать и поставлять на рынок труда достойных специалистов со стороны молодёжи, отмечается отсутствие достаточно серьезного финансирования, которое бы покрывало все потребности вуза, в том числе заработную плату для преподавателей, что

сокращает в целом их мотивацию к самосовершенствованию. Также отмечается несоответствие привлекательности определённых специальностей со стороны молодёжи и тех, которые пользуются приоритетностью со стороны государства и предприятий. В современных реалиях ситуация с высшим образованием отличается наличием следующих тенденций, которые выделены на рисунке 3.5.

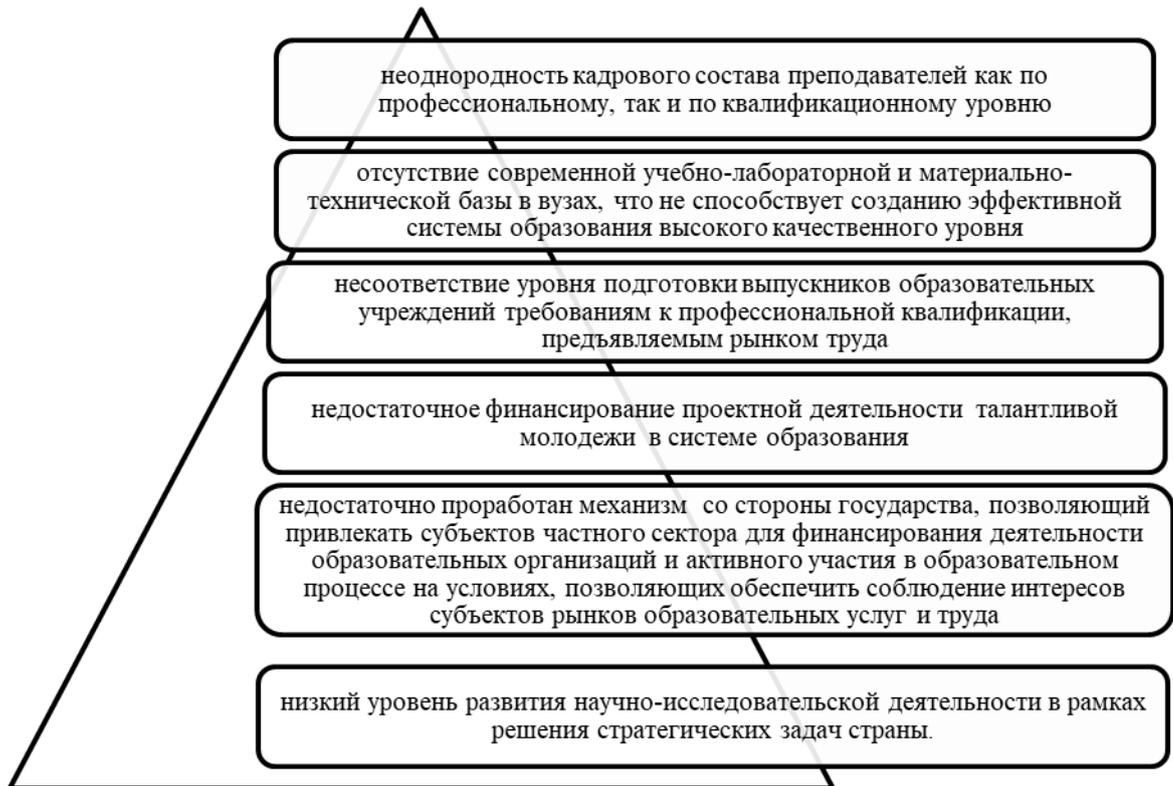


Рисунок 3.5 – Основные позиции, выделяемые в рамках влияния высшего образования на рынок труда

Источник: составлено автором по данным [96]

Широкий ассортимент образовательных услуг, который в настоящий момент реализуется на рынке, нивелируется тем, что количество льгот, которые представляются для определенных специальностей, неравномерно и недостаточно справедливо. Достаточно низкая мобильность вузов и закрытость на самих себе, все это сокращает степень мобильности самих студентов и преподавателей, которые в этих вузах работают или обучаются.

Отсутствие достаточно разнообразного и широкого трансфера технологий и знаний сокращает степень квалифицированности кадров, которых в дальнейшем выпускают в качестве специалистов из высших учебных заведений. Также отмечается, что существует недостаточный уровень целевой подготовки бакалавров и специалистов, который связан с тем, что на новые специальности отсутствует достаточный объем финансирования, а также количество времени на разработку эффективных программ, которые бы способствовали обеспечению реальных потребностей рынка. Последний фактор определяет ситуацию, при которой студенты не обладают теми компетенциями, которые требуются на рынке труда. Они являются недостаточно продвинутыми в плане цифровой грамотности и не могут быстро принимать решения в актуальных неопределенных и нестабильных условиях, потому как в вузах отсутствует подготовка по направлению критического осмысления данных и выбор наиболее приоритетных из числа существующих.

Также отмечается отсутствие специалистов и в целом сокращение числа обучающихся по таким направлениям, как бытовые и коммунальные услуги. Учитывая, что данные направления являются более физически трудозатратными, а не интеллектуальными, молодежь не хочет заниматься физически трудной работой, на которой также степень возможности заработка достаточно ограничена, это вызывает реальную проблему низкого социального развития в стране, которая подкрепляется наличием существования проблем не только в сфере трудовой деятельности и системе образования, но также в обеспечении достойных условий уровня жизни и его качества [144].

Учитывая, что рынок образовательных услуг является достаточно серьезно зависимым от политики государства, отмечается также важность пересмотра стратегии государства, которая будет способствовать максимально тесной связи между рынком труда и рынком образования.

Формы поддержки взаимодействия рынков труда молодежи и рынков образовательных услуг представлены на рисунке 3.6. Формы основаны на данных анализа российского, китайского и зарубежного опыта.



Рисунок 3.6 – Формы поддержки взаимодействия рынков труда молодежи и рынков образовательных услуг

Источник: составлено автором по данным [96]

Решение указанных проблем взаимодействия государства, органов образования и предпринимательской среды требует реализации ключевых тенденций, к которым относится достижение соответствия поставленных приоритетов в каждой из сфер. Это позволит обеспечить необходимым количеством рабочей силы те предприятия, которые функционируют на рынке, что позволит стабилизировать процесс занятости/безработицы, особенно среди молодежи, и приведет к улучшению активности социально-экономического роста стабильности и эффективности.

Основываясь на проведенном анализе взаимодействия государства, рынка труда и рынка образования, предложена схема, на которой отмечены

основные факторы, которые в настоящий момент обуславливают недостаточно высокую эффективность взаимодействия данных институтов (рисунок 3.7).

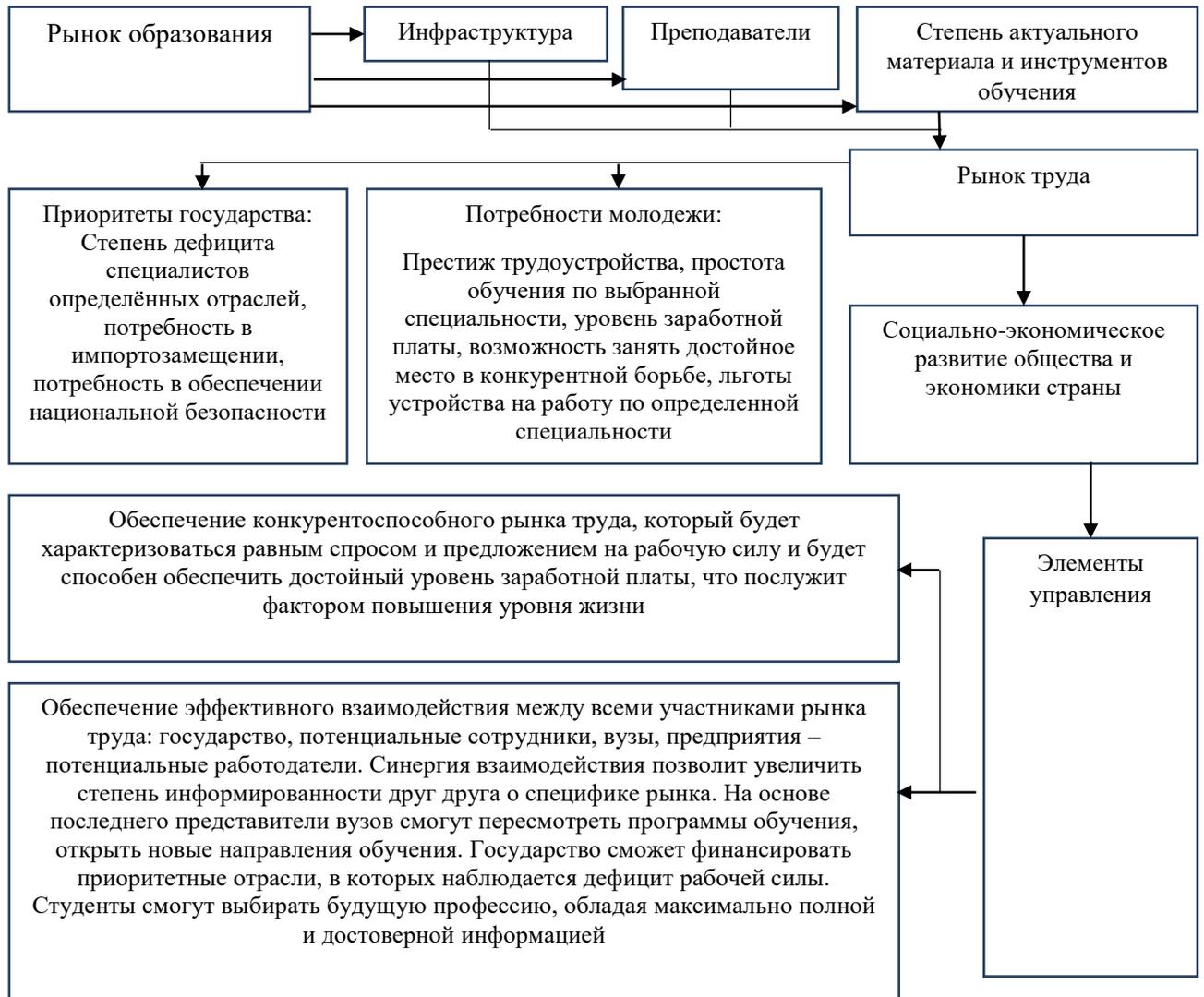


Рисунок 3.7 – Схема взаимодействия государства, рынка труда и рынка образования

Источник: составлено автором

В представленной схеме отражены основные элементы взаимодействия рынка труда и рынка образования, что позволяет выявить характерные связи, на которые рынок образования может повлиять с точки зрения того, чтобы оптимизировать и степень эффективности развития рынка труда.

Для эффективности развития рынка труда требуется повышение развития у молодежи цифровых прикладных компетенций относительно применения полученных знаний, умений и навыков в практической деятельности в условиях цифровизации.

Отметим возможность совмещения обучения с работой по специальности с прохождением стажировок, профориентационно-трудоустройством. Данный фактор имеет важное значение для тех студентов старших курсов, которые рассматривают возможность совмещения обучения с работой по получаемой в вузе специальности.

7. Социальная защита молодежи.

Социальная защита и поддержка молодежи является одним из основных направлений регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации. Большая часть молодых людей не имеет устойчивого положения в социально-цифровой среде.

Соцзащита и поддержка молодых людей включает в себя систему государственных, региональных и местных законодательных актов. Федеральной правовой базой РФ выступают такие правовые акты, как: Конституция РФ, ФЗ «Об образовании в РФ», ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации», «Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 года».

В субъектах России осуществляется законодательное регулирование защиты и поддержки молодых людей, которое реализует основные принципы поддержки молодежи.

По мере изменения характера работы должна меняться и система социальной защиты. Молодежь, работающая в нетрадиционных формах занятости, должна иметь доступ к таким льготам, как медицинское страхование, пенсии и отпуск по болезни. В связи с этим эффективной мерой в развитии занятости молодежи в условиях цифровизации является создание таких льгот, которые не были бы привязаны к конкретной работе, а связаны с работником, независимо от его статуса занятости.

8. Инклюзивность и равенство трудоустройства молодежи.

Для того чтобы предотвратить увеличение цифрового разрыва, жизненно важно обеспечить доступ всех молодых людей к цифровым инструментам и возможностям. Этого можно достичь с помощью таких инициатив: предоставление недорогого доступа в Интернет, продвижение цифровой грамотности и реализация политики, обеспечивающей разнообразие и инклюзивность в технологическом секторе [159].

Инклюзивное трудоустройство – одна из наиболее востребованных и инновационных форм трудоустройства людей с инвалидностью, нуждающихся в государственной поддержке; требующих развития высокого уровня толерантности в современном обществе, продвижения инклюзивных ценностей, готовности работодателей инвестировать в молодых людей с ограниченными возможностями здоровья, поощрения со стороны государства вовлечения в трудовую занятость молодых людей с инвалидностью.

Предлагается субсидирование трудоустройства отдельных категорий молодежи, включая лиц с инвалидностью и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

9. Конфиденциальность данных при трудоустройстве молодежи.

С наступлением цифровой эры сбор и использование персональных данных становятся все более распространенными. Важно ввести правила для защиты неприкосновенности частной жизни и прав на данные молодых работников. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» обязывает всех юридических лиц соблюдать определенные требования при обработке персональных данных соискателей.

Это могут быть права на доступ и удаление личных данных, а также правила, касающиеся того, какие данные можно собирать и как их можно использовать. С 1 сентября 2022 года каждый работодатель должен отправить уведомление в Роскомнадзор.

Предлагается развивать и новые направления регулирования занятости и направления развития молодежи.

10. Обеспечение гибкости рынка труда молодежи.

На молодежный сегмент рынка труда влияет ряд негативных факторов: увеличение различия между спросом и предложением рабочей силы по профессионально-квалификационным характеристикам; увеличение доли лиц, не имеющих востребованных профессий; падение престижа ряда профессий; отсутствие заинтересованности работодателей в профессиональном росте работающей молодежи. Все эти перечисленные факторы необходимо нейтрализовать за счет обеспечения гибкости рынка труда молодежи.

У представителей поколения Z только начинает проявляться своя специфика в трудовом поведении и трудовых ценностях. Поколение Z – это поколение с осознанием цифровых и высоких технологий, а также огромных объемов информации. Поэтому критериями выбора работодателя для нынешних студентов являются полнота и доступность информации о компании (например, ее позиции в рейтингах работодателей, отзывы бывших сотрудников, аккаунты в социальных сетях и другое), социально ответственная позиция, готовность предоставлять сотруднику баланс между работой и другими сторонами жизни, гибкость в определении объемов и содержания рабочих задач. По своим предпочтениям представители нового поколения скорее ориентированы на индивидуальную работу, готовы получать образование не ради диплома, а для развития востребованных навыков. Последнее, к сожалению, повышает риски отсутствия системного образования как широкого фундамента для дальнейшего профессионального роста. Необходимо нивелировать этот риск.

Ссылаясь на опыт исследования цифровых платформ, выделены основные направления, влияющие на изменение занятости молодежи. Наиболее распространенными формами занятости молодежи становятся дистанционная и платформенная [60].

Платформенной занятости присущи следующие черты:

- работа организуется на цифровой платформе;
- в трудовых отношениях есть посредник – цифровая платформа;
- на платформе решаются задачи между работодателем и молодыми людьми;
- все услуги осуществляются по запросу [30].

Именно этот вид занятости близок молодому поколению в силу его особенностей, которые представлены на рисунке 3.8.

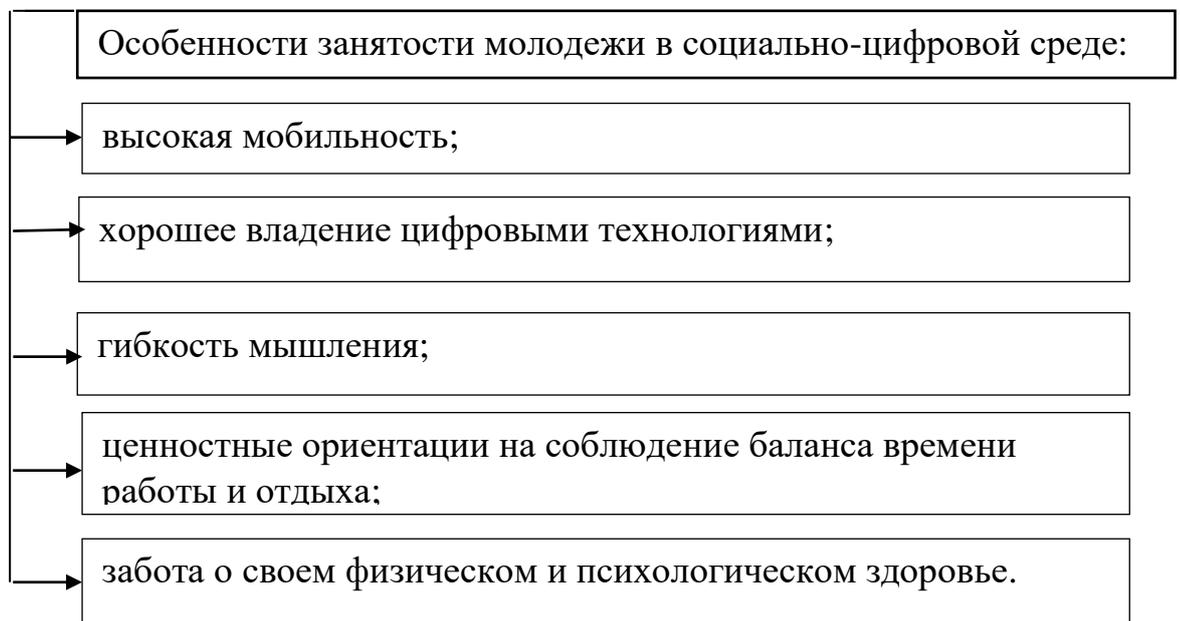


Рисунок 3.8 – Особенности занятости молодежи в социально-цифровой среде

Источник: составлено автором по данным [30, 56]

В современных реалиях платформенная занятость характеризуется определенными преимуществами. Платформенная занятость позволяет получить дополнительные компетенции, навыки ведения бизнеса, позволяющие начать собственный бизнес, тем самым усиливая реализацию не только предпринимательских способностей молодежи, но и их адаптацию в социально-цифровой среде.

Основные преимущества платформенной занятости для современных молодых людей в условиях цифровизации приведены на рисунке 3.9.



Рисунок 3.9 – Основные преимущества платформенной занятости для современных молодых людей в условиях цифровизации

Источник: составлено автором по данным [30]

В результате санкций также наблюдается значительное сокращение занятости молодежи в стране, связанное с невозможностью ведения деятельности в том формате, который предполагал применение зарубежных информационно-коммуникационных платформ, технологий. Также для российских предпринимателей стали закрываться рынки сбыта, что оказывает влияние на негативное развитие электронной коммерции и занятости молодежи в ней. На рисунке 3.10 представлены предлагаемые направления улучшения мотивации занятости молодежи.

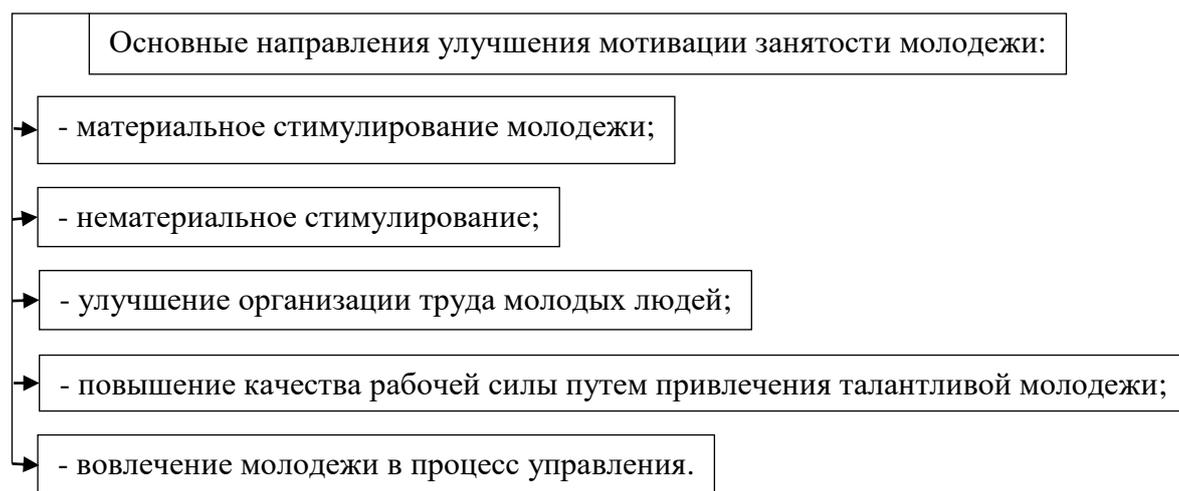


Рисунок 3.10 – Направления улучшения мотивации занятости молодежи

Источник: составлено автором

Современное состояние отечественного рынка труда характеризуется возникновением и распространением новых нестандартных форм занятости, повышением дифференциации труда, усилением гибкости и мобильности рабочей силы, ориентацией на инновационные и информационно-насыщенные технологии, смещением акцентов на качество трудового потенциала молодежи.

На сегодняшний день инженерные специальности входят в разряд самых востребованных в течение последних полутора лет. Очевидно, эта тенденция сохранится и в будущем. Также востребованной является подготовка для отрасли информационно-компьютерных технологий. Спрос на специалистов в этой области будет постоянно расти в эпоху цифровизации. Быстрый рост информационных потоков требует автоматизации современных бизнес-процессов. Несомненно, ИТ – одно из перспективных направлений, и молодому поколению стоит задуматься о получении образования в этой сфере. По данным современных социологических исследований на рынке труда Российской Федерации прогнозируется высокий спрос на специалистов в сфере нанотехнологий.

Хорошие перспективы трудоустройства у специалистов в области биохимии, генетики и фармацевтики.

Гибкие формы и режимы занятости могут уменьшить риск конфликта между учебой и работой. Молодым людям нужно быть гибкими в сфере социально-трудовых отношений в условиях цифровизации. Ведь многое зависит от их личных качеств: мобильности, уровня квалификации, упорства и настойчивости, способности выдерживать конкуренцию и их активности в выборе будущей профессии и поисках работы.

11. Социально-цифровое партнерство сферы социально-трудовых отношений.

В рамках реализации одной из задач Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года указано «взаимодействие органов службы занятости субъектов Российской Федерации и центров карьеры (центров содействия трудоустройству выпускников) организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций с социальными партнерами в целях информирования обучающихся об основах социально-трудового законодательства» [34].

Также социально-цифровое партнерство эффективно развивается с соблюдением взаимодействия «государство – молодежь – работодатель» сферы социально-трудовых отношений в условиях цифровизации. Это направление основано, прежде всего, на социальной ответственности молодежи в процессе обучения, непрерывного профессионального развития молодежи (освоения программ профориентации) с соблюдением взаимодействия работодателей и нормативно-правового законодательства государства, обеспечения гарантий со стороны государства,

Социальное партнерство основано на социальной ответственности каждого молодого человека и руководителя, взаимодействие которых может значительно повысить эффективность регулирования занятости молодежи. Необходимо разрабатывать стратегии, основанные на исследованиях и

диалоге между работниками, работодателями, организациями и молодежными группами, чтобы снизить количество безработной молодежи.

12. Развитие центров профессиональной ориентации молодежи, сферы социально-трудовых отношений в условиях цифровизации.

В рамках решения 4 задачи «Создание дополнительных механизмов снижения рисков незанятости молодежи» Долгосрочной программой содействия занятости молодежи на период до 2030 года предлагается:

- совершенствование деятельности центров карьеры (центров содействия трудоустройству выпускников), организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций;

- установление порядка деятельности центров карьеры (центров содействия трудоустройству выпускников), образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций и системы показателей эффективности их деятельности;

- создание и обеспечение деятельности межвузовских и региональных (базовых) центров карьеры (центров содействия трудоустройству выпускников) в субъектах Российской Федерации [34].

Проект развития центров профессиональной ориентации молодежи направлен на повышение регулирования занятости молодежи, ставит в качестве основной цели разработку и применение в различных регионах РФ в окончательных контекстах и в пределах, в сроках работы на несколько лет модели экспериментального образовательного и социально-профессионального вмешательства, которая подготавливает молодых людей, находящихся в неблагоприятном положении для структурного рынка труда. Молодые люди зависят от него и преодолевают переходный период в цифровую экономику как в РФ, так и в КНР.

Консорциум проекта должен состоять из партнеров разных секторов высшего образования, организаций, компаний, которые имеют проверенный послужной список в области цифровизации для социальной интеграции молодых людей, в том числе, из маргинализированных молодых людей на

рынке труда. Модель и методология полностью ориентированы на рынок труда в области цифровизации и полностью согласованы с глобальными тенденциями в области интегральной и демократической педагогики, а также с ведущими движущими силами цифрового переходного периода, таких как: меняющиеся предпочтения и поведение делового сектора, глобализация и новый труд, возможности различных рынков позволяют справиться с возросшим давлением в отношении обучения и получения соответствующих знаний и навыков, компетенций, возросший спрос на соблюдение новых разнообразных стандартов и положений. Проект должен быть ориентирован и на неблагополучную молодежь в возрасте от 14 до 35 лет, совместно с включением конкретных групп в региональные условия стран-участниц, иммигрантов.

Согласно данным Международной национальной организации труда (МОТ), безработица затрагивает, в первую очередь, молодых людей, которые выходят на портал «работа.ру» в рекордных количествах, которых в три раза больше, чем требуется фактически, чтобы оставаться безработными. Особой группой, вызывающей беспокойство, являются молодые люди, которые не имеют работы, образования или у них отсутствует любое образование.

Росту безработицы способствует и четвертая промышленная революция, вызвавшая значительные социальные, организационные и психологические противоречия, поскольку многое остается неопределенным: будет ли достаточно достойных возможностей трудоустройства для многих миллионов молодых людей?

Мировые тенденции свидетельствуют об увеличении влияния цифровизации на все сферы жизни молодежи, не исключая главную из них, трудовую сферу, которая усиливает тенденции, способствующие большей вовлеченности в процесс занятости молодежи посредством использования цифровизации. С этой целью используются различные цифровые инструменты, методики, подходы и мероприятия по адаптации молодежи в новых реалиях, тем самым способствуя регулированию рынка труда

молодежи в условиях цифровой экономики, что обусловлено особой важностью сферы образования в процессе трансформации как для широкого круга специалистов в цифровой среде, так и для выпускников вузов и преподавателей в особенности [69].

Развитие центров профессиональной ориентации и трудоустройства молодежи предполагает их наличие во всех субъектах РФ. При этом Координационный Совет по профориентации и трудоустройству молодежи будет производить мониторинг, контролировать функции, работу центров по профориентации и трудоустройству молодежи во всех регионах РФ. Также будет контролироваться регулирование уровня занятости молодежи и способствовать снижению безработицы среди молодежи, координировать другие мероприятия по работе с молодежью в регионах и в РФ.

Такое направление, как развитие центров профессиональной ориентации молодежи, является серьезным этапом в профессиональном развитии молодых специалистов.

Пандемия COVID-19 усугубила динамизм в сфере развития цифровой экономики как драйвера развития занятости молодежи в разных странах и расширила сферу электронной коммерции. Это повлияло на организацию труда молодежи в условиях цифровизации, о чем свидетельствует сравнительная оценка уровня организации труда в таблице 3.1.

В ходе анализа за период 2020-2022 гг. установлено, что 2020 и 2021 годы для анализа не показательны, так как связаны с периодом пандемии COVID-19 и постпандемийного периода. Ситуация по организации труда молодежи улучшилась в 2022 года, о чем свидетельствуют расчеты по отдельным показателям уровня организации труда молодежи. В России выявлен рост таких показателей: использование рабочего времени выросло на 55,32 %; уровень информированности о ходе выполнения работ вырос на 28,33 %.

Таблица 3.1 – Сравнительная оценка уровня организации труда молодежи РФ за период 2020-2022 гг.

Наименование показателей	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2022 г. в % к 2020 г.
1.Уровень трудовой дисциплины молодых людей	0,65	0,63	0,61	93,85
2.Уровень оснащенности техникой труда молодых людей	0,82	0,89	0,81	98,78
3.Количество простоев рабочих из-за несвоевременной поставки материальных ресурсов	0,51	0,46	0,22	43,14
4.Использования рабочего времени молодежи	0,47	0,69	0,73	155,32
5.Автоматизация рабочих процессов	0,85	0,92	0,88	103,53
6.Уровень подготовки инженерно-технических специалистов	0,89	0,86	0,93	104,49
7.Уровень оплаты труда молодых людей	0,52	0,54	0,58	111,54
8.Мотивированность молодежи	0,46	0,54	0,57	123,91
9.Уровень информированности о ходе выполнения работ молодых людей	0,6	0,61	0,77	128,33
10.Уровень квалификации молодежи по использованию технических средств, машин и оборудования	0,75	0,81	0,88	117,33
Совокупный показатель уровня организации труда молодежи	0,65	0,70	0,69	107,06

Источник: составлено автором по данным [128; 129]

Также увеличилась мотивированность молодежи на 23,91%, что связано с мероприятиями нематериальной мотивации молодежи, таких как: возможность получить образование в рамках целевой подготовки специалистов, возможность оплаты учебных отпусков во время учебных сессий, участие в корпоративных мероприятиях, бесплатные обеды на работе, проезд к месту работы и другие мероприятия (рис. 3.11).

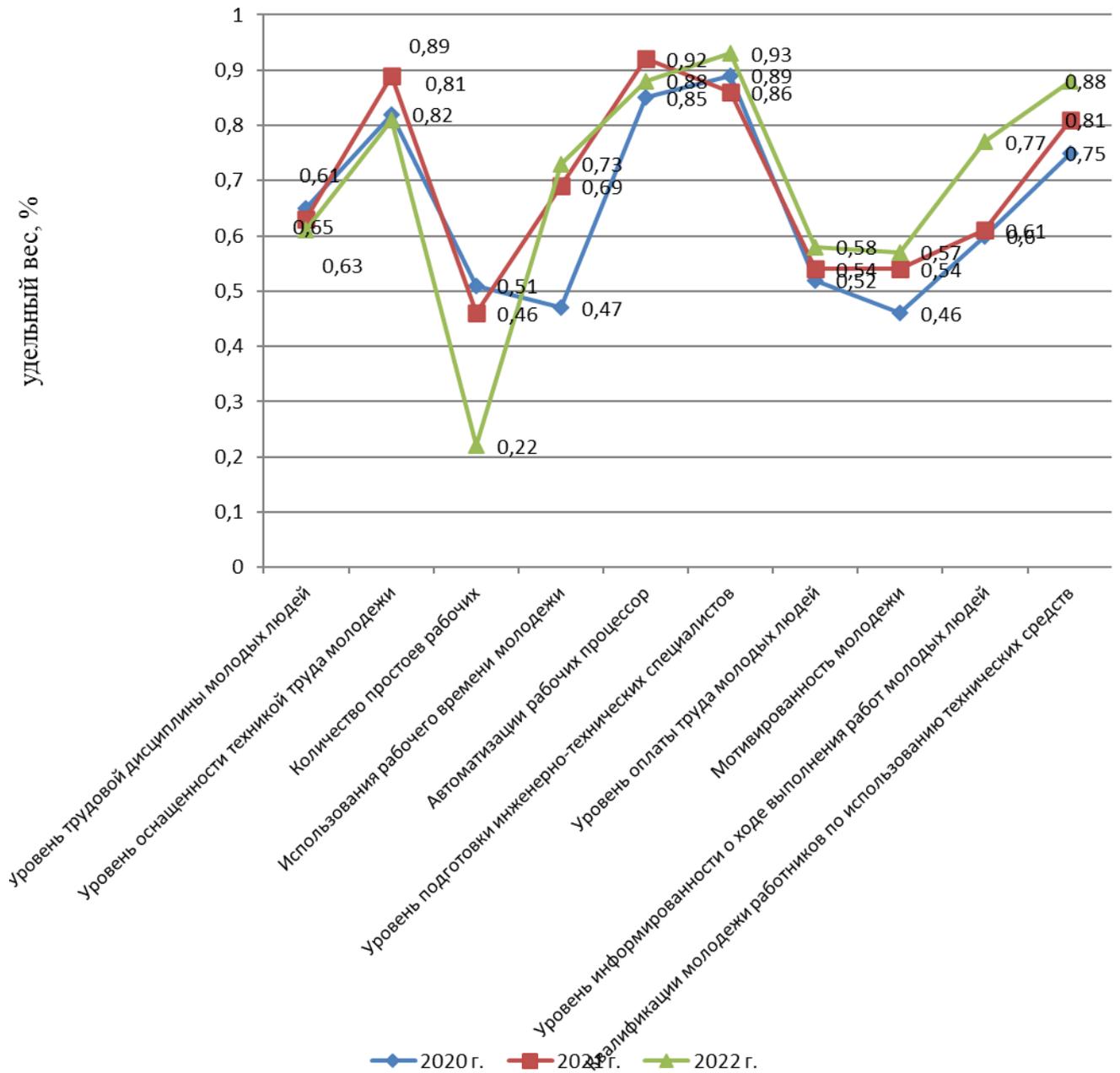


Рисунок 3.11 – Сравнительная оценка уровня организации труда молодежи РФ в условиях цифровизации за период 2020-2022 гг.

Источник: составлено автором

Также необходимо отметить, что уровень оплаты труда молодых людей повысился всего лишь на 11,54%. Уровень подготовки инженерно-технических специалистов незначительно повысился на 4,49 %. Наблюдается положительная тенденция относительно повышения уровня квалификации молодых работников по использованию технических средств, машин и

оборудования на 17,33 %; по автоматизации рабочих процессов – на 3,53 %. Вместе с тем, уровень трудовой дисциплины молодых людей снизился на 6,15% и составил 93,85%. Количество простоев рабочих из-за несвоевременной поставки материальных ресурсов снизился в 2022 году, по сравнению с уровнем 2020 года, до уровня 43,14 %, то есть снижение произошло на 56,86%.

В целом, совокупный показатель уровня организации труда молодежи в период 2020-2022 гг. увеличился с 0,65 до 0,70 и составил 107,06 %, то есть рост произошел на 7,06%. Данный анализ позволяет выявить основные недочеты в организации труда молодежи, наметить и внедрить комплекс необходимых мер, обосновав их очередность.

Нами выявлены такие проблемы в сфере регулирования занятости молодежи с применением цифровых технологий: несбалансированность структуры молодежи; отсутствие норм управляемости молодежи; несоответствие квалификации молодого персонала сложности выполняемых функций; неравномерность рабочей загрузки молодых людей; отсутствие четких регламентов взаимодействия между структурами; многоуровневая система управления, бюрократизм; сложная система принятия управленческих решений в отношении молодых работников от 14 до 19 лет; недостатки организации бизнес-процессов для молодых людей; высокая стоимость выполненных ИТ-услуг, работ (обеспечивающих подразделений, управленцев); наличие дублирующих функций при выполнении работ молодежью; использование старых норм при нормировании труда молодежи.

Рекомендации по урегулированию и решению выявленных проблем приведены в таблице 3.2. Отметим, что задачи по регулированию уровня занятости молодежи входят в число приоритетов государственной политики развития государства.

Таблица 3.2 – Рекомендации по регулированию занятости молодежи с применением цифровых технологий

Выявленные проблемы	Рекомендации по регулированию
Несбалансированность структуры персонала молодежи	Пересмотреть квалификационные характеристики и сбалансировать структуру персонала
Отсутствие норм управляемости молодежи	Пересмотреть и установить нормы управляемости, унифицировать
Несоответствие квалификации молодого персонала со сложностью выполняемых функций	Привести в соответствие за счет получения образования, дополнительного обучения и повышения квалификации
Неравномерность рабочей загрузки молодых людей	Пересмотреть графики рабочего времени, сбалансировать нагрузку путем пересмотра функций работающей молодежи
Отсутствие четких регламентов взаимодействия между структурами	Продумать единый четкий регламент
Многоуровневая система управления, бюрократизм	Оптимизировать организационную структуру, сократить количество уровней управления в условиях цифровизации
Сложная система принятия управленческих решений в отношении молодых работников от 14 до 19 лет	Упростить систему принятия решений, сократить количество уровней управления
Недостатки организации бизнес-процессов для молодых людей	Оптимизация (реинжиниринг) процессов
Высокая стоимость выполненных ИТ-услуг, работ (обеспечивающих подразделений, управленцев)	Пересмотреть необходимость выполнения некоторых работ молодыми работниками, упростить выполнение, снизить стоимость работ; определить статьи затрат, поддающихся сокращению, определить пределы сокращения
Наличие дублирующих функций выполнения работ молодежи	Исключить дублирование за счет цифровизации процессов
Использование старых норм при нормировании труда молодежи	Пересмотреть нормы труда молодежи на уровне государства

Источник: составлено автором

Регулирование занятости молодежи в контексте цифровизации требует многогранного подхода, сочетающего повышение вовлеченности молодежи в занятость; снижение уровня безработицы среди молодежи; повышение уровня трудоустройства выпускников образовательных организаций; снижение рисков незанятости молодежи из социально уязвимых групп населения; правовую защиту с образованием, обучением, социальной защитой, конфиденциальностью данных при трудоустройстве молодежи и мерами по содействию инклюзивности и равенству трудоустройства молодежи, а также обеспечение гибкости рынка труда молодежи.

3.2 Разработка механизма повышения эффективности регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации

Развитие социально-трудовых отношений регулирования занятости молодежи в условиях цифровых трансформаций непосредственно влияет на тенденции и содержательные характеристики рынка труда в целом, в том числе и молодежи, определяя развитие новых форм занятости, новых подходов к социально-трудовым отношениям молодежи. Это и обусловило разработку механизма эффективной занятости молодежи, сферы социально-трудовых отношений в условиях цифровизации.

Механизм эффективной занятости содержит базируется на отражении спроса на труд (рабочую силу), предложения труда (рабочей силы), цены труда (рабочей силы). Механизм эффективной занятости молодежи – это взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособной молодежи, желающей работать по найму, на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда (функционирующая рабочая сила).

Роль регулирования занятости в трудоустройстве молодежи можно рассматривать как один из составных элементов всей системы используемых мер. По результатам исследования разработан механизм по повышению эффективности регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации.

Механизм повышения эффективности регулирования занятости молодежи представляет собой контур регулирования в виде совокупности политик по повышению эффективности регулирования занятости молодежи; факторов, влияющих на повышения эффективности регулирования занятости молодежи; инструментов (рычагов) регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений; функций, принципов; системы методов; основных направлений регулирования

занятости молодежи в условиях цифровизации; участие Координационного совета по профориентации и трудоустройству молодежи; мероприятий, посредством которых возможно повышение эффективности регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации.

Основная цель механизма – повышение эффективности регулирования занятости молодежи и снижение уровня безработицы молодежи.

В связи с этим рассмотрены политики по повышению эффективности регулирования занятости молодежи и снижению уровня безработицы молодежи:

- политика формирования спроса и предложения на рабочую силу молодежи;
- политика сбалансированности спроса и предложения на рабочую силу молодежи;
- создание новых рабочих мест для молодежи;
- организация общественно-полезных работ для молодежи;
- создание рабочих мест для молодежи с ограниченными возможностями;
- обучение, переобучение, повышение квалификации молодежи;
- регулирование миграционного рынка труда;
- регулирование продолжительности рабочего времени молодежи;
- развитие самозанятости молодежи.

Все вышеперечисленные виды политик совпадают с государственной политикой содействия занятости молодежи в рамках «Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года».

Государственная политика регулирования занятости молодежи – система мер государственного воздействия, способствующая социальной и профессиональной самореализации молодежи, удовлетворению ее личных, социальных, коллективных потребностей. Повышение уровня занятости молодежи, снижение уровня безработицы молодежи, рост эффективности

реализации основных направлений политики регулирования занятости молодежи, с обязательным соблюдением социальной защиты молодежи в процессе адаптации к условиям цифровизации возможны лишь при совершенствовании нормативно-правовой базы, принципов, внедрения инновационных методов и практики регулирования занятости молодежи РФ.

Факторы, влияющие на повышение эффективности регулирования занятости молодежи: политико-правовые, демографические, экономические, технико-технологические, социальные, институциональные и цифровые.

Цифровые факторы делятся на группы: экономика знаний; диджитализация (digitalization) – развитие цифровых технологий; объединение реального и виртуального миров; (все цифруется, все объединяется в сети); внедрение инноваций, жизненный цикл которых все более сокращается; расширение спектра услуг и усложнение форм их предоставления в условиях цифровой экономики. Эти факторы связаны с обеспечением государственной безопасности.

Изменение внутренней ситуации актуализирует разработку эффективных мероприятий, нацеленных на сокращение негативного влияния внешних факторов и удержание уровня занятости молодежи на докризисном уровне, а также обуславливают его дальнейший рост.

Общие принципы, определяющие государственную политику в сфере содействия занятости населения, закреплены в статьях Конституции РФ (ст. 39), в Законе о занятости в РФ (ст. 5) и в других нормативно-правовых актах.

К ним относятся:

- свобода труда;
- обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации в реализации права на добровольный труд;
- свободный выбор занятости;
- обеспечение социальной защиты в сфере занятости населения;
- установление государственных гарантий защиты трудовых прав работников, обеспечение надзора и контроля за их соблюдением.

Специфические принципы, определяющие государственную политику в сфере содействия занятости молодежи, следующие:

1) дифференцированный подход к социальной защите различных социально-демографических групп и слоев безработной молодежи;

2) обеспечение всем безработным молодым людям социально приемлемого уровня жизни, что может быть сделано на основе разработки и реализации научно обоснованной и законодательно закреплённой системы социально-экономических нормативов (потребительская корзина, прожиточный минимум и т.д.);

3) гибкость и действенность в осуществлении всех мер социальной защиты молодежи, при этом важно ликвидировать декларативность нормативно-правовых актов, определить механизм реализации прав молодежи;

4) сочетание федерального и локального регулирования в системе социальной защиты молодежи, в т.ч. безработной;

5) принцип социального партнерства, эффективное функционирование центров содействия занятости молодежи на территориальном уровне;

6) комплексность всех мер социальной защиты безработных. Такой подход к решению проблем социальной защиты безработной молодежи заключается в том, что эта система социальной защиты молодых безработных входит как элемент в более крупную общегосударственную систему социальной защиты всего населения и вытекает из нее.

Система методов и методических приемов по регулированию механизмов занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений представлена на рисунке 3.12.

Система методов и методических приемов по регулированию новых
экономических механизмов занятости молодежи в условиях цифровизации



Рисунок 3.12– Система методического обоснования регулирования занятости в условиях цифровизации

Источник: составлено автором

Система методов и методических приемов включает:

1. В сфере информационного обеспечения: маркетинговые методы исследования; методы экспертных оценок, анкетирование; контент-анализ; метод группировок.

2. В сфере нормативного обеспечения: расчетно-конструктивный метод; методы расчета ресурсных потребностей; методы текущего планирования; методы исследования мотивации; оценка величины и структуры бюджета; методика определения уровня организации труда.

3. В сфере финансово-экономического регулирования: бизнес-планирование; методы экономического прогнозирования; методика определения величины ресурсного потенциала; оценка финансового состояния предприятия; методы ценообразования; функционально-стоимостной анализ; оценка рисков; балансовый метод; методы оценки окупаемости потенциала молодых специалистов.

4. В сфере организационно-правового обеспечения: методика оценки устойчивости производства; метод парных сравнений на основе многомерного шкалирования; метод матриц-координат; методика оценки уровня экономической безопасности предприятия; оценка упущенной выгоды.

5. В системе технологического обеспечения: корреляционный анализ; регрессионный анализ; метод формализации экономических условий; метод межотраслевого баланса; сетевое планирование.

6. В сфере анализа и контроля: методика оценки экономических потерь; методика оценки трудовых потерь; методика определения объемов нелегального рынка труда молодежи; метод функциональной оценки деятельности молодых специалистов; методы оценки эффективности хозяйственной деятельности; оценка уровня жизни молодежи.

7. В сфере цифровой экономики: экономико-математическое моделирование; методика оценки дистанционной (удаленной) занятости; методика оценки занятости на цифровых платформах; методика совместного

использования труда молодых работников; метод оценки разделения рабочих мест, когда рабочее место делится между несколькими молодыми работниками с неполной занятостью; методы оценки мобильной работы на основе ИКТ; оценка занятости на основе портфолио – работа самозанятых, фрилансеров, малых предпринимателей. Также в механизме задействовано применение инструментов (рычагов) регулирования занятости молодежи сферы социально-трудовых отношений в условиях цифровизации.

Инструменты регулирования со стороны государства предусматривают правовую защиту по повышению эффективности регулирования занятости молодежи – разработку нормативно-правовых законов, распоряжений, приказов.

Федеральные и региональные программы – основа государственной политики на рынке труда России по повышению эффективности регулирования занятости молодежи.

Государственные программы и федеральные проекты, принятые в рамках государственных программ, влияющие на регулирование занятости молодежи в условиях цифровизации, ориентированы на:

- сохранение населения, здоровье и благополучие людей;
- создание возможностей для самореализации и развития талантов;
- создание комфортной и безопасной среды для жизни;
- обеспечение достойного, эффективного труда и развитие успешного предпринимательства;
- цифровая трансформация;
- сбалансированное региональное развитие.

Государство может увеличивать занятость молодежи в экономике страны с помощью инструментов денежно-кредитной и фискальной политики в социально-цифровой среде. Разработка механизма по повышению эффективности регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации представлено на рисунке 3.13.

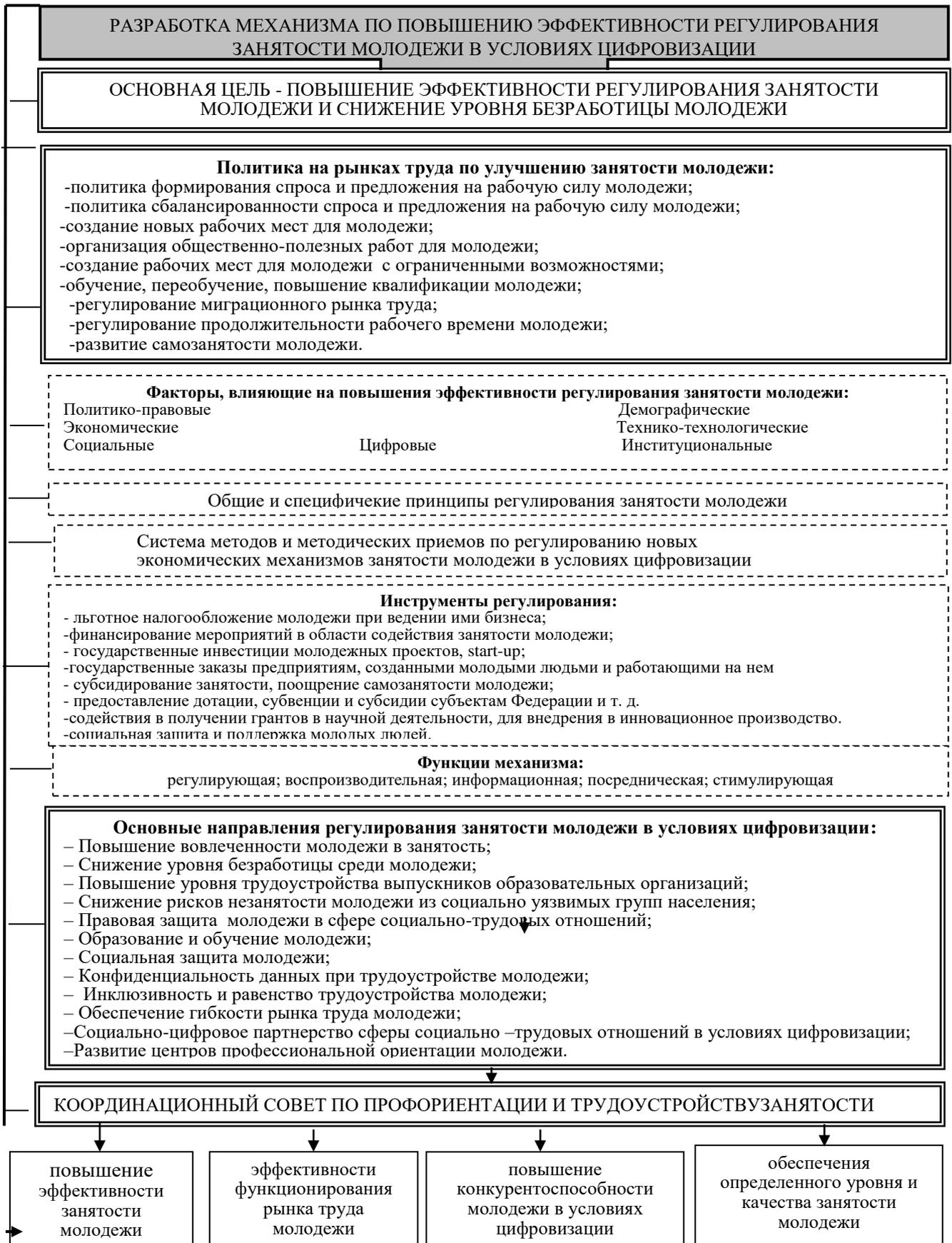


Рисунок 3.13 – Механизм повышения эффективности регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации

Источник: разработано автором

Механизм повышения эффективности регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации включает следующие инструменты регулирования:

- льготное налогообложение молодых людей возрастной группы от 15 до 19 лет на рынке труда при ведении ими бизнеса;
- финансирование мероприятий в области содействия занятости молодежи со стороны государства;
- государственные инвестиции молодежных проектов, start-up;
- государственные заказы предприятиям, созданным молодыми людьми и имеющими в своем контингенте работающих молодых людей;
- субсидирование занятости, поощрение самозанятости молодежи;
- дотации, субвенции и субсидии субъектам Федерации и т. д., оказывает непосредственное влияние на вектор развития рынка труда молодежи;
- совершенствование нормативно-правовой базы для осуществления сделок электронной коммерции в отдельных ее сферах;
- социальная защита и поддержка молодых людей «опирается» на систему государственных, региональных и локальных нормативно-правовых актов. Также регулярно должна вестись работа с профсоюзами и иными представителями молодых людей в целях поддержания и защиты их интересов на рынке труда;
- государственная поддержка финансирования ИТ-индустрии;
- увеличение доли авансовых платежей для субъектов электронной коммерции, которые задействованы в обеспечении поставки товаров (работ, услуг) для нужд государства на период преодоления последствий пандемии;
- создание соответствующей инфраструктуры для возможности безналичного расчета не только в городах, но и в регионах;
- внедрение новейших технологий, разработка программного обеспечения защиты данных потребителей в области цифровой экономики.

Основным инструментом политики занятости в сфере воздействия на молодежь должны стать ежегодные программы профессиональной подготовки молодежи, переподготовки и повышения квалификации безработной молодежи.

Информационное обеспечение регулирования занятости реализуется согласно ст. 16.2. Единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» ФЗ №1032-1 от 19.04.1991 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023) пп.2,пп.3 [85]:

пп.2: обеспечение процесса предоставления государственных услуг в области содействия занятости населения, в том числе оказания таких услуг в электронном виде;

пп.3: создание, использование и хранение электронных документов, связанных с работой, а также с выполнением работ и оказанием услуг по договорам гражданско-правового характера, прохождением практической подготовки, стажировки, профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования, авторским договорам, заключенным с физическими лицами [85].

Юридический и нормативно-правовой механизм регулирования занятости молодежи обеспечивается нормативно-правовым регулированием взаимодействия субъектов управления рынка труда молодежи. Мероприятия по решению проблем конфиденциальности данных, обеспечение равенства, самозанятости молодежи.

Регулирование со стороны работодателя обеспечивается статьей 25: «Содействие работодателей в обеспечении занятости населения» ФЗ №1032-1 от 19.04.1991 (ред. от 28.12.2022) «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023), в части:

1. Работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения на основе [85]:

- соблюдения условий договоров, регулирующих трудовые отношения в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- реализации мер, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями по защите работников в случае приостановки производства или увольнения работников;
- оказания помощи в трудоустройстве, прохождении профессионального обучения, получении дополнительного профессионального образования и предоставления сверхустановленной законодательством дополнительной материальной помощи увольняемым работникам за счет средств работодателей;
- создания условий для профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников.

Также работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов; сведения о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей; созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов [85].

Работодатели обеспечивают полноту, достоверность и актуальность информации о потребности в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, размещаемой на единой цифровой платформе в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Содействие регулирования занятости со стороны образовательных организаций обеспечивается мероприятиями по обучению и развитию молодежи, методическим обеспечением, обеспечением инклюзивности молодежи.

Отметим существование определенных институциональных факторов, которые оказывают влияние на становление и развитие рынка труда молодежи. При анализе этих факторов было отмечено, что социальная среда может состоять из отношений, которые возникают между социальными формальными и неформальными группами молодых людей, а также их профессиональной трудовой занятостью, обусловленной мобильностью субъектов рынка труда молодежи в рамках зависимости рынка труда и рынка образования [15]. В результате раскрыты функции механизма взаимодействия рынка труда молодежи и рынка образовательных услуг, такие как: регулирующая, воспроизводительная, информационная, посредническая, стимулирующая.

Содержание основных функций механизма повышения эффективности регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации представлено на рисунке 3.14.

Определение направлений повышения эффективности регулирования уровня занятости молодежи проведено на основании направлений регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации, рассмотренные в параграфе 3.1 диссертационного исследования:

- повышение вовлеченности молодежи в занятость;
- снижение уровня безработицы среди молодежи;
- повышение уровня трудоустройства выпускников образовательных организаций;
- снижение рисков незанятости молодежи из социально уязвимых групп населения;
- правовая защита молодежи в сфере социально-трудовых отношений;
- образование и обучение молодежи;
- социальная защита молодежи;
- конфиденциальность данных при трудоустройстве молодежи;
- инклюзивность и равенство трудоустройства молодежи;
- обеспечение гибкости рынка труда молодежи;

–социально-цифровое партнерство сферы социально-трудовых отношений в условиях цифровизации.

– развитие центров профессиональной ориентации молодежи сферы социально-трудовых отношений в условиях цифровизации.

регулирующая	<ul style="list-style-type: none"> согласование спроса на специалистов того или иного уровня квалификации и предложения соответствующих рабочих мест молодых людей
воспроизводительная	<ul style="list-style-type: none"> прогнозирование потребностей и предложения трудовых ресурсов по отраслям народного хозяйства и по видам экономической деятельности, по направлениям подготовки и специальностям
информационная	<ul style="list-style-type: none"> обеспечение информацией о состоянии рынка труда и рынка образовательных услуг; обеспечение гласности показателей, отражающих потребность в специальностях на рынке труда, рейтингов профессиональных учебных заведений по востребованности именно их выпускников на рынке труда, которые подтверждают уровень подготовки специалистов данного заведения
посредническая	<ul style="list-style-type: none"> установление взаимосвязи между работодателями, представителями системы образования и органов власти, наемными работниками для удовлетворения взаимных интересов молодежи
стимулирующая	<ul style="list-style-type: none"> стимулирование системы образования к повышению качества предоставляемых услуг; стимулирование наемных работников к повышению качества рабочей силы и конкурентоспособности на рынке труда; стимулирование участия работодателей в деятельности системы профессионального образования

Рисунок 3.14 – Функции механизма повышения эффективности регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации

Источник: составлено автором по данным [96]

Проанализированы основные приоритетные направления содействия занятости молодежи, позволяющие не только урегулировать занятость молодежи в условиях цифровизации, но и достичь основной цели – повышения эффективности регулирования занятости молодежи и снижение уровня безработицы молодежи.

Каждый из перечисленных блоков исследован и содержательно раскрыт в работе, представлен отдельными составляющими в дополнение к существующим: система принципов, на основе которых базируется регулирование занятости молодежи, позволяющая достичь основной цели; учет системы методов и их инструменты, создающие автоматизированную информационную систему, воздействующую на сферу социально-трудовых отношений действующего рынка труда молодежи в условиях цифровизации. Применение их позволяет оперативно реагировать на изменения, происходящие в экономике и на рынке труда молодежи, с целью сглаживания напряженности по ряду составляющих и постоянного мониторинга конъюнктуры рынка труда молодежи [100] с целью повышения эффективности регулирования занятости молодежи и снижения уровня безработицы молодежи.

Также важнейшим компонентом механизма, направленным на эффективность занятости молодежи в условиях цифровизации, является Координационный Совет по профориентации и трудоустройству молодежи, взаимодействующий с Молодежным советом Федеральной службы по труду и занятости [86].

Координационный Совет по профориентации и трудоустройству молодежи будет производить мониторинг, контролировать функции, работу центров по профориентации и трудоустройству молодежи во всех регионах РФ. Также будет контролировать регулирование уровня занятости молодежи и способствовать снижению безработицы молодежи, координировать другие мероприятия по работе с молодежью в регионах и РФ.

Все вышеперечисленное позволит повысить эффективность регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации, будет способствовать росту эффективности функционирования рынка труда молодежи, повышению конкурентоспособности молодежи в условиях цифровизации и обеспечению определенного уровня и качества занятости молодежи, обеспечит сбалансированность не только рынка труда молодежи, но и всего рынка труда РФ, тем самым будет содействовать устойчивому социально-экономическому развитию сферы социально-трудовых отношений.

На рисунке 3.15 представлены мероприятия по регулированию уровня занятости молодежи.



Рисунок 3.15 – Предложенные мероприятия по регулированию уровня занятости молодежи с применением цифровых технологий

Источник: составлено автором по данным [59]

Предложенные мероприятия по регулированию уровня занятости молодежи с применением цифровых технологий в Российской Федерации являются важным этапом в регулировании рынка труда молодежи.

Основные приоритеты в этой связи нуждаются в адаптации реальных механизмов по повышению эффективности регулирования занятости молодежи с применением цифровых инновационных инструментов.

Для решения основных проблем государству необходимо осуществить ряд мероприятий, а именно: введение налоговых каникул, льготного кредитования и налогообложения ИТ-отрасли, а также государственной поддержки финансирования ИТ-индустрии; увеличение доли авансовых платежей для субъектов электронной коммерции, которые задействованы в обеспечении поставки товаров (работ, услуг) для нужд государства на период преодоления последствий пандемии; совершенствование нормативно-правовой базы для осуществления сделок электронной коммерции в отдельных сферах; создание соответствующей инфраструктуры для возможности безналичного расчета не только в городах, но и в регионах; внедрение новейших технологий; разработка программного обеспечения защиты данных потребителей в области цифровой экономики.

С учетом разработанного механизма по повышению эффективности регулирования занятости далее будет дано и обосновано прогнозирование уровня занятости молодежи в условиях цифровой экономики.

3.3 Прогнозирование уровня занятости молодежи в условиях цифровой экономики

Поскольку цифровизация меняет рынок труда, в том числе молодежи, крайне необходимо понимать и прогнозировать ее влияние на занятость молодежи. Методологические и научные подходы играют ключевую роль в создании комплексной модели, которая отражает сложные взаимозависимости в цифровой экономике и прогнозирует потенциальные результаты для улучшения занятости молодежи.

Проведенный анализ действующей системы занятости молодежи в условиях цифровой экономики показал недостаточно высокий уровень эффективности данной системы в РФ. Однако в условиях цифровой нестабильности существующий уровень занятости молодежи в стране и мире требует совершенствования научно-методических подходов к моделированию с целью дальнейшего эффективного регулирования рынка труда молодежи, сферы социально-трудовых отношений в условиях цифровизации.

Моделирование занятости молодежи в цифровой экономике позволяет политикам, образовательным учреждениям и работодателям понимать текущую динамику, прогнозировать будущие тенденции и разрабатывать меры для повышения занятости молодежи в развивающемся цифровом контексте. Кроме того, это способствует сокращению разрыва между спросом и предложением цифровых навыков, тем самым сокращая безработицу и неполную занятость среди молодежи.

Основой методологического подхода является сбор и анализ данных. Первичные данные, касающиеся занятости молодежи, цифровых навыков, доступа к цифровым технологиям и социально-экономическим показателям, следует собирать посредством опросов, интервью и прямого наблюдения. Вторичные данные следует почерпнуть из соответствующих баз данных, отчетов и исследований.

Для анализа этих данных требуются надежные статистические методы, в том числе регрессионный анализ для выявления взаимосвязей и корреляций между переменными. Аналитика больших данных и алгоритмы машинного обучения могут быть развернуты для выявления скрытых закономерностей и идей в больших наборах данных.

Эконометрическое моделирование является мощным статистическим инструментом, широко используемым в области экономики. Он сочетает экономическую теорию со статистикой для анализа и проверки экономических отношений. Используя математические модели и

статистические выводы, эконометрические модели позволяют исследователям предсказывать будущие тенденции, проверять гипотезы и количественно оценивать влияние одной переменной на другую.

Эконометрическое моделирование включает следующие этапы [186, с. 218 – 279]:

1. Спецификация. Первым шагом в эконометрическом моделировании является спецификация модели, включающая формулировку теоретической модели, основанной на экономической теории. Эта модель, часто представленная математическим уравнением, постулирует связь между зависимой переменной (интересующим результатом) и одной или несколькими независимыми переменными (предикторами).

2. Оценка. После того, как модель определена, требуется оценить параметры. Данный этап включает присвоение числовых значений параметрам (коэффициентам) модели с использованием статистических методов. Наиболее распространенным методом оценки является метод наименьших квадратов (OLS), но могут использоваться и другие методы, такие как: оценка максимального правдоподобия (MLE), обобщенный метод моментов (GMM) или оценка инструментальной переменной (IV), в зависимости от свойств данных и модели.

3. Идентификация. Данный этап включает проверку того, могут ли данные предоставлять уникальные значения параметров модели. Неидентифицированная модель может привести к противоречивым или неопределенным результатам.

4. Вывод. Этот шаг включает проверку гипотез об отношениях между переменными. Например, исследователь может пожелать проверить, приводит ли рост цифровой грамотности к увеличению занятости молодежи.

5. Прогнозирование. На основе оценочной модели можно делать прогнозы будущих результатов. Например, как изменения в цифровой экономике могут повлиять на занятость молодежи.

Эконометрическое моделирование требует тщательного рассмотрения нескольких вопросов, включая мультиколлинеарность (когда независимые переменные сильно коррелированы), автокорреляцию (когда члены ошибки коррелируют), гетероскедастичность (когда дисперсия ошибок не постоянна) и эндогенность (когда независимая переменная коррелирует), с термином ошибки) [95, С. 289]. Эти вопросы, если их не решить должным образом, могут привести к необъективным и непоследовательным оценкам.

В целом, эконометрическое моделирование обеспечивает надежную основу для анализа и прогнозирования тенденций занятости молодежи в цифровой экономике. Он может направлять разработку политики, разработку программ и стратегические решения, предоставляя информацию о взаимосвязях между различными переменными, влияющими на занятость молодежи [161].

Моделирование системной динамики предлагает основу для понимания сложных взаимодействий между различными элементами цифровой экономики. Эта методология включает разработку причинно-следственных диаграмм и блок-схем для представления петель обратной связи и взаимозависимостей, влияющих на занятость молодежи в цифровом контексте.

Предлагаемая модель объединяет описанные выше методологии, чтобы обеспечить целостное представление о занятости молодежи в цифровой экономике.

1. Уровень данных. Этот уровень содержит первичные и вторичные данные, связанные с цифровыми навыками, цифровым доступом, тенденциями на рынке труда и результатами занятости молодежи.

2. Эконометрический уровень. Данный уровень использует эконометрические методы для оценки влияния различных переменных на занятость молодежи. Это помогает прогнозировать результаты занятости молодежи на основе различных сценариев.

3. Уровень системной динамики, представляющий петли обратной связи и взаимодействия между различными переменными. Это помогает понять, как изменения в одной области (например, приобретение цифровых навыков) могут иметь волновые последствия для всей системы (например, влияя на создание цифровых рабочих мест и результаты занятости молодежи).

Интегрируя эти слои, модель может обеспечить всестороннее понимание текущего состояния и будущих тенденций занятости молодежи в цифровой экономике.

В условиях глобализации мировой экономики необходимо учитывать, что на формирование и реализацию экономической политики государства усиливается влияние экзогенных факторов и шоков, реакция на которые вследствие инерционности рынка труда и гистерезиса безработицы может иметь не только временный, но и длительный характер. Эффективность решения социально-экономических проблем требует совершенствования методов моделирования трансформационных процессов на рынке труда, а также разработки методологических основ оценки природы и влияния различных типов возмущений экономической среды на краткосрочную и долгосрочную динамику изменений в компонентах социально-трудовых отношений. В связи с этим актуальным является анализ структурных динамических экономико-математических моделей, которые позволяют выявить особенности влияния макроэкономических шоков на показатели рынка труда как в краткосрочном, так и в долгосрочном периодах.

Ранние эмпирические исследования источников безработицы в основном основывались на небольших (одно или два уравнения) эконометрических моделях рынка труда [172]. В дальнейшем анализ и исследование влияния различных типов возмущений на рынки труда разных стран ученые строили на структурных векторных моделях рынка труда. Ряд исследований [184] связан с оценками моделей корректировки погрешностей, которые применялись для описания процесса формирования уровня

заработной платы и уравнения спроса на труд. В VAR подходе с учетом общих трендов те переменные, которые обычно допускали экзогенными в небольших моделях (в частности, предложение труда и производительность), рассматриваются как эндогенные. В то же время векторные модели временных рядов, которые учитывают наличие общих стохастических трендов, являются адекватной методологией изучения явления гистерезиса, поскольку эффекты влияния временных шоков на стохастические тренды имеют постоянный характер, поскольку краткосрочные колебания могут быть вызваны как трендовыми возмущениями, так и временными шоками. Структурный VEC подход позволяет выделить структурные и циклические компоненты безработицы, которые обычно взаимно коррелируют.

Итак, современный анализ и изучение рынков труда разных стран зарубежными учеными основываются на исследовании векторных динамических эконометрических моделей. Т. Якобсон, А. Вредин и А. Верне [200] впервые исследовали источники колебаний рынков труда в скандинавских странах на основании структурной векторной авторегрессионной модели с общими трендами, проанализировали факторы безработицы и различия между рынками труда Дании, Норвегии и Швеции.

В результате моделирования выявлено наличие гистерезиса безработицы не только для рынка труда Дании, которая демонстрирует европейские тенденции, но и для Швеции и Норвегии, которые традиционно характеризуются низким и стабильным уровнем безработицы. Авторы обосновывают существование трех возмущений, которые имеют долгосрочное влияние на безработицу, а именно технологических шоков, шоков предложения труда и шоков равновесного безработицы (или шоков заработных плат), в то же время влияние шоков спроса на труд имеют лишь краткосрочный эффект.

Е. Салтари и Г. Траваглини [199], проанализировав трехмерную структурную VAR модель для производительности труда, занятости и совокупного спроса, утверждают, что для объяснения динамики европейской

экономики в последние десятилетия надо учитывать и технологические шоки, и нетехнологичные шоки предложения труда, которые обусловлены институциональными изменениями. Авторы выяснили, что технологические шоки являются причиной снижения темпов роста производительности труда, но они не могут объяснить рост занятости. С другой стороны, нетехнологичные шоки вызывают динамические изменения в занятости и не объясняют замедление производительности труда. К. Кастерсен и Г. Хансен [175] проанализировали рынок труда Германии с помощью структурной векторной авторегрессионные модели коррективы погрешности, в которой коинтеграционные долгосрочные соотношение интерпретируют как спрос на рабочую силу, уравнение установления заработной платы и уравнения равновесия на рынке товаров и услуг. Ученые обнаружили существование двух постоянных и трех временных шоков, количественно охарактеризовали их динамическое воздействие. Показано, что важными факторами безработицы в краткосрочном периоде шоки товарного рынка и шоки государственных расходов. В долгосрочном периоде уровень безработицы в Германии определяется шоками технологии и предложения рабочей силы. В частности, положительный технологический шок приводит к снижению безработицы, однако приспособление к новому долгосрочному уровню происходит довольно медленно.

С. Маидорн, используя SVAR модель влияния четырех структурных шоков, а именно шоков производительности, спроса, заработной платы и предложения рабочей силы, исследует гистерезис на австрийском рынке труда [191].

Ученые отмечают, что исследование влияния шоков разных типов на рынок труда особенно актуально и важно для понимания динамики рынка труда в странах, которые развиваются, с целью разработки национальной, отраслевой и региональной трудовой политики, направленные на гашение колебаний занятости, особенно в периоды экономических спадов [95].

С целью моделирования занятости молодежи применен корреляционно-регрессионный метод, с помощью которого предпринята попытка моделирования динамики уровня занятости молодежи РФ, которая будет являться свидетельством увеличения или сокращения уровня занятости молодежи.

Прогнозирование уровней занятости, освещаемое в данном параграфе, рассмотрено с позиций моделирования по показателям цифровой экономики.

Взяв за основу цифровые факторы стимулирования занятости молодежи в цифровой экономике, рассмотренные по группам в параграфе 1.2 диссертационного исследования, были применены в экономико-математической модели уровня занятости молодежи. Ввиду высокого коэффициента корреляции, близкого к единице, свидетельствующего о влиянии цифровых факторов на уровень занятости молодежи, были выбраны из всего перечня цифровых факторов несколько из них за основу в модель из групп факторов, такие как:

1. Политико-правовые факторы:

– возможность получения оперативной и своевременной информационной поддержки, юридической помощи малым инновационным предприятиям, в т.ч. IT-сектора и др. характеризуется уровнем влияния информационных технологий и информационно-коммуникационных сетей на деятельность представителей молодежи.

2. Экономические факторы:

– уровень оплаты труда является важнейшим фактором стимулирования занятости молодежи.

3. Социально-демографические факторы:

– уровень рождаемости является определяющим фактором в регулировании занятости молодежи на рынке труда;

– количество молодежи.

4. Технологические факторы:

– постоянное обучение и повышение уровня овладения современными цифровыми технологиями в выбранной профессиональной области.

5. Институциональные факторы:

– уровень развития социальной, учебной, научно-исследовательской инфраструктуры в регионах характеризуется уровнем использования информационных технологий и информационно-коммуникационных сетей в образовательных организациях.

На основе анализа показателей по труду (Приложение Г) и вышеперечисленных цифровых факторов и других показателей экономики РФ за 2012-2022 гг. был взят 11-тилетний период исследования для того, чтобы сделать прогноз на более длительный период.

Для анализа были выбраны такие факторные признаки, как заработная плата, тыс. руб. (x_1); среднегодовая численность молодежи, тыс. чел. (x_2); количество выпускников, тыс. чел. (x_3); естественный прирост на 1000 чел. населения, чел. (x_4); уровень обучения и повышение уровня овладения современными цифровыми технологиями в выбранной профессиональной области, % (x_5), которые влияют на результирующий признак – уровень занятости молодежи, % (y). Исходные данные для анализа представлены в таблице 3.3 и приложениях Г, Д.

Для того чтобы оценить влияние каждого фактора на величину уровня занятости молодежи, был использован показатель корреляции между факторами.

Для расчета использовался инструмент «Функции» MSExcel – «Корреляция»:

1) Коэффициент тесноты связи между уровнем занятости молодежи и заработной платой в РФ:

$$R \text{ кор. } ux_1 = 0,7117 \quad \dots\dots\dots (3.1)$$

Таблица 3.3 – Исходные данные для определения вида функциональной зависимости уровня занятости молодежи от факторов

Годы	Уровень занятости молодежи, %.	Заработная плата, тыс. руб.	Среднегодовая численность молодежи, тыс. чел.	Количество выпускников, тыс. чел.	Естественный прирост на 1000 чел. населения, чел.	Уровень обучения и повышение уровня овладения современными цифровыми технологиями в выбранной профессиональной области, %
	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅
2012	47,00	26629	31558	1250000	0	7,5
2013	47,10	29792	30557	1290970	0,2	8,5
2014	46,60	32495	29449	1226314	0,2	9,2
2015	46,07	34030	28742	1300471	0,3	9,8
2016	46,40	36709	27588	1161079	-0,01	10,6
2017	46,10	39167	26397	969489	-0,9	13,8
2018	45,90	43724	25272	933153	-1,6	15,3
2019	46,03	47867	24283	908645	-2,2	16,9
2020	44,77	51344	23477	849410	-4,8	18,5
2021	55,95	57244	35053	813316	-7,1	31,4
2022	59,30	65338	39696	816315	-4	35,5

Источник: составлено автором по данным [12; 17; 23; 74; 103; 107; 108; 109, с. 29, с. 35, с. 115, с.117, с.119;117; 118; 119; 120; 121;128;129;131]

2) Коэффициент тесноты связи между уровнем занятости молодежи и среднегодовой численностью молодежи:

$$R_{\text{кор. ух}_2} = 0,9022 \quad (3.2)$$

3) Коэффициент тесноты связи между уровнем занятости молодежи и количеством выпускников учебных заведений:

$$R_{\text{кор. ух}_3} = -0,4316 \quad (3.3)$$

4) Коэффициент тесноты связи между уровнем занятости молодежи и естественным приростом на 1000 чел. населения в РФ:

$$R_{\text{кор. ух}_4} = -0,6136 \dots \dots \dots (3.4)$$

5) Коэффициент тесноты связи между уровнем занятости молодежи и уровнем обучения и повышения уровня овладения современными цифровыми технологиями в выбранной профессиональной области:

$$R_{\text{кор. ух}_5} = 0,8713 \dots \dots \dots (3.5)$$

Отметим, что высокая связь прослеживается между уровнем занятости молодежи и следующими факторами:

- среднегодовая численность молодежи ($R=90,22\%$);
- уровень обучения и повышения уровня овладения современными цифровыми технологиями в выбранной профессиональной области ($R=87,13\%$).

Связь средней степени тяжести прослеживается между уровнем занятости молодежи и уровнем заработной платы в РФ ($R=71,17\%$.)

Связь между уровнем занятости и естественным приростом на 1000 чел. населения в РФ имеет связь ниже средней степени тяжести ($R=61,36\%$). Слабая связь прослеживается между факторами уровня занятости молодежи и количеством выпускников учебных заведений ($R=43,16\%$).

Для установления и оценки зависимости выбранных показателей от различных групп факторов нами применялся корреляционно-регрессионный анализ и прогнозирование.

Уровень занятости молодежи – это параметр Y , значение которого нужно предсказывать. Параметры независимых переменных: X_1 – заработная плата; X_2 – среднегодовая численность молодежи; X_3 – количество выпускников X_4 – естественный прирост на 1000 чел населения в РФ; X_5 – уровень обучения и повышение уровня овладения современными цифровыми технологиями в выбранной профессиональной области.

Корреляционная зависимость, зависимой и независимых переменных – это функциональная зависимость определяется по формуле 3.6:

$$y = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + a_3x_3 + a_4x_4 + a_5x_5 \quad (3.6)$$

где y – все возможные значения параметра Y , которые соответствуют значениям x_1, x_2, \dots, x_n .

$a_0; a_1; a_2; a_3; a_4; a_5$: – параметры регрессионной модели;

Уравнение (3.6) называется уравнением регрессии Y на X , функция $y(x)$ – регрессией Y на X , а ее график – линией регрессии Y на X .

На основании исходных данных была составлена таблица 3.4, содержащая показатели результирующего признака и соответствующие им значения факторных признаков.

Воспользовавшись стандартной статистической функцией «ЛИНЕЙН» MSExcel, были получены коэффициенты уравнений множественной регрессии для линейной модели, а также дополнительные показатели, характеризующие адекватность моделей. Полученные коэффициенты

регрессионного уравнения позволяют вычислить аппроксимирующие значения уровня занятости молодежи по линейной многофакторной модели [21].

Выходные данные многофакторной модели представлены в Приложении Е.

Таблица 3.4 – Параметры многофакторной модели

a5	a4	a3	a2	a1	a0
0,6022519822	0,2430373895	0,0000015864	0,0003787328	-0,0001547241	32,8226045573
0,2499103196	0,1632658142	0,0000032027	0,0001651071	0,0001167081	4,6204113284
0,9957614940	0,4341617450	#Н/Д	#Н/Д	#Н/Д	#Н/Д
234,9321919275	5,0000000000	#Н/Д	#Н/Д	#Н/Д	#Н/Д
221,4193865827	0,9424821042	#Н/Д	#Н/Д	#Н/Д	#Н/Д

Источник: рассчитано автором

R корреляции = 0,99576149, что свидетельствует о сильной тесноте связи между факторными признаками и результативным, то есть 99,57% между результативным и семью факторами, представленные в Приложении Г. Таким образом, используя полученные при помощи функции «ЛИНЕЙН», уравнение примет вид по формуле 3.7:

$$y = 32,8 - 0,00015 * x_1 + 0,00015 * x_2 + 0,00037 * x_3 + 0,243 * x_4 + 0,602 * x_5 \quad R^2 = 0,9957(3.7)$$

Моделируемая величина показателя уровня занятости молодежи указана в таблице 3.5. С помощью полученной регрессионной модели можно прогнозировать значения, которые примет уровень занятости молодежи, при известных значениях факторов (x_1, x_2, x_3, x_4, x_5), где y – уровень занятости молодежи, %; x_1 – заработная плата, тыс. руб.; x_2 – среднегодовая численность молодежи, тыс. чел.; x_3 – количество выпускников, чел; x_4 – естественный прирост на 1000 чел населения в РФ, чел; x_5 – уровень обучения и повышение уровня овладения современными цифровыми технологиями в выбранной профессиональной области, %.

Таблица 3.5 – Моделируемая величина показателя уровня занятости молодежи

Годы	Уровень занятости молодежи, %.	Заработная плата, тыс. руб.	Среднегодовая численность молодежи, тыс. чел.	Количество выпускников, тыс. чел.	Естественный прирост на 1000 чел населения, чел	Уровень обучения и повышение уровня овладения современными цифровыми технологиями в выбранной профессиональной области, %	Теоретические значения уровня занятости молодежи, %
	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y` по модели
2012	47,00	26629	31558	1250000	0	7,5	47,15
2013	47,10	29792	30557	1290970	0,2	8,5	47,00
2014	46,60	32495	29449	1226314	0,2	9,2	46,48
2015	46,07	34030	28742	1300471	0,3	9,8	46,48
2016	46,40	36709	27588	1161079	-0,01	10,6	45,81
2017	46,10	39167	26397	969489	-0,9	13,8	46,39
2018	45,90	43724	25272	933153	-1,6	15,3	45,93
2019	46,03	47867	24283	908645	-2,2	16,9	45,70
2020	44,77	51344	23477	849410	-4,8	18,5	45,09
2021	55,95	57244	35053	813316	-7,1	31,4	55,72
2022	59,30	65338	39696	816315	-4	35,5	59,45
Итого	531,2	464339	322072	11519162	-19,91	177	531,2

Источник: составлено автором по данным [12; 17; 23; 74; 103; 107; 108; 109, с. 29, с. 35, с. 115, с.117, с.119;117; 118; 119; 120; 121;128;129;131]

Полученные результаты моделирования были рассчитаны путем подстановки фактических значений факторов в уравнение многофакторной модели по формуле 3.7; получены значения теоретических уровней занятости молодежи в динамике по годам.

При таком коэффициенте детерминации можно делать прогноз уровня занятости молодежи при конкретных значениях факторов на рисунке 3.16 и формуле 3.8. Функциональную связь между уровнем занятости молодежи и этими факторами можно описать уравнением (тип выравнивающей линии – полиномиальная):

$$Y = 0,070x^3 - 0,943x^2 + 3,262x + 44,15 R^2 = 0,892 \quad (3.8)$$

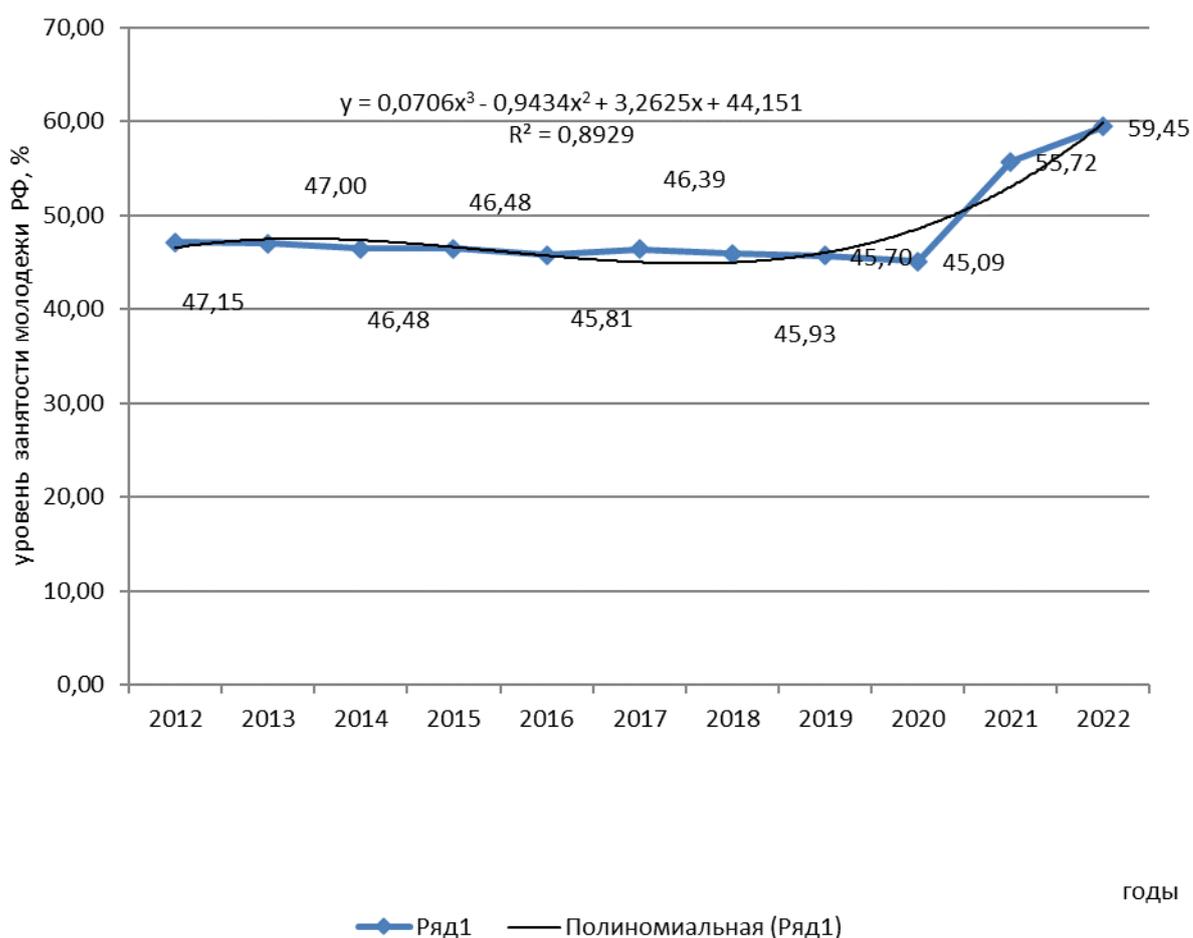


Рисунок 3.16 – Зависимость между уровнем занятости молодежи от ряда факторов, %.

Источник: составлено автором

При этом достоверность аппроксимации $R^2 = 0,892$. Это говорит о том, что лишь 0,892 или 89,2% вариации уровня занятости молодежи обусловлены факторами, включенными в модель. Факторы, не включенные в модель, влияют лишь на 10,8% на результирующий признак.

Таким образом, при прогнозировании уровня занятости молодежи точечный прогноз определяется подстановкой соответствующих значений факторных признаков $x_1, x_2, \dots, \dots, x_n$ в уравнение полученной модели. Однако нельзя утверждать, что точечный прогноз имеет достаточную степень достоверности, поэтому он сопровождается двусторонними границами, называемыми интервальными прогнозом, с уровнем достоверности 95 % [77].

Далее прогнозируем значения $y(x)$ 95%-й доверительный интервал при заданных значениях x_i .

Для расчета доверительного интервала сначала рассчитываем стандартное отклонение, используя функцию «СТАНДОТКЛОН» из категории Статистические MSeXcel.

Подставив значение в уравнение, рассчитав доверительный интеграл при помощи функции «ДОВЕРИТ» MSeXcel, имеем значения нижнего уровня и верхнего уровня моделируемой величины.

Значение «Стандотклон» = 4,7.

Значение «Доверительный интервал» = 2,787.

Для прогнозируемого значения $y(x)$ 95%-ный доверительный интервал при заданном x_i определяется выражением по формуле 3.9:

$$\hat{y}(x) \pm t_{\alpha} \cdot m\hat{y} \quad (3.9)$$

где $t_{\alpha} - t$ – критерий Стьюдента;

$m\hat{y}$ – стандартная ошибка $\hat{y}(x)$.

На основе построения модели рассчитаны прогнозные значения разностного ряда $Z(n+k)$ на k периодов вперед, а от неё перейти к прогнозной оценке исходного ряда в таблице 3.6.

$$\text{Верхняя граница прогноза} = Z(N+k) + U(k) \quad (3.10)$$

$$\text{Нижняя граница прогноза} = Z(N+k) - U(k), \quad (3.11)$$

где $U(k)$ – доверительный интервал;

$$Z(N+k) \text{ значения разностного ряда теоретических уровней } \hat{y}. \quad (3.12)$$

Таблица 3.6 – Интервальные моделируемые уровни занятости молодежи, %

Годы	нижняя граница уровня занятости молодежи, %	\hat{Y} по модели, %	верхняя граница уровня занятости молодежи, %
	\hat{Y} нижний уровень	\hat{Y}	\hat{Y} верхний уровень
2012	44,37	47,15	49,94
2013	44,22	47,00	49,78
2014	43,70	46,48	49,26
2015	43,70	46,48	49,26
2016	43,03	45,81	48,60
2017	43,61	46,39	49,17
2018	43,15	45,93	48,72
2019	42,92	45,70	48,48
2020	42,31	45,09	47,87
2021	52,94	55,72	58,50
2022	56,67	59,45	62,23

Источник: составлено автором

Для расчета верхнего уровня к теоретическому уровню прибавляется доверительный интервал. При расчете нижнего уровня от теоретического уровня отнимается доверительный интервал по каждому уровню (году), как рассчитано в таблице 3.6.

В связи с тем, что период прогноза составляет 1/3 исследуемого периода, то есть около 4 лет (с учетом 11 лет исследования) был произведен анализ тесноты связей и зависимости между уровнем занятости РФ и рядом цифровых факторов за предыдущий 11-летний период.

Интервальные моделируемые уровни величины показателя уровня занятости молодежи – нижний и верхний уровень занятости молодежи России приведены на рисунке 3.17.

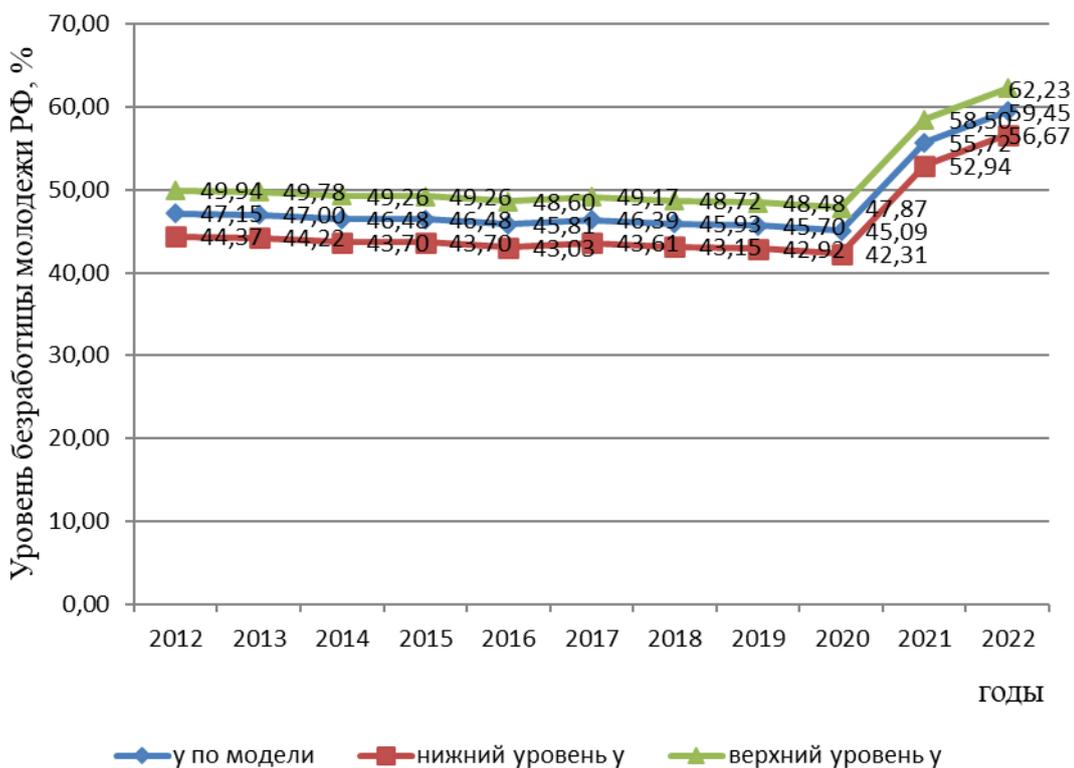


Рисунок 3.17 – Интервальные моделируемые уровни занятости молодежи, %

Источник: составлено автором

Изменения, представленные на рисунке 3.17, отражают ситуацию, при которой наблюдается повышение уровня занятости молодежи в России в анализируемый период, а также повышение уровня занятости молодежи России. Прогноз уровня занятости молодежи представлен в таблице 3.7.

Таблица 3.7 – Прогноз уровня занятости молодежи РФ, %

Годы	Прогноз уровня занятости молодёжи, % $Y^{\text{прогноз}}$
2023	53,24
2024	54,07
2025	54,89
2026	55,71
2027	56,54

Источник: составлено автором на основе [77]

Графическая интерпретация прогноза приведена на рисунке 3.18.

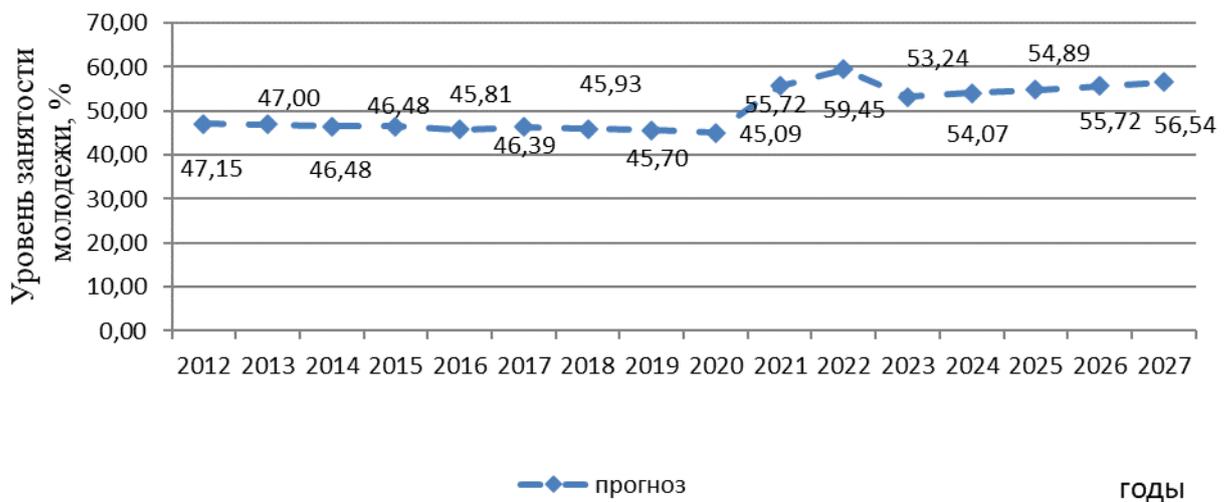


Рисунок 3.18 – Прогноз уровня занятости молодежи России, %

Источник: составлено автором на основе [77]

По произведенным расчетам в РФ к 2027 году произойдет рост уровня занятости молодежи, и данный показатель составит 56,54 %. Циклические и скачкообразные процессы, которые отражают сезонность, необходимо применять сглаживание.

Обратимся к сглаживанию, которое применяют для быстрого реагирования получения прогноза на все события в период всей

протяженности базовой линии. Метод сглаживания помогает обойти проблему скачкообразного получения прогнозного значения результирующего признака. Методы прогнозирования «сглаживания» учитывают эффекты скачка функции намного лучше (расчеты и график представлены в Приложении Ж.1).

Смоделируем и спрогнозируем индекс занятости молодежи, на который оказывают влияния цифровые факторы.

Ввиду отсутствия официальных данных за 2012-2013 гг., факторы цифровой экономики не включены были в общую модель определения прогноза уровня занятости молодежи. Произведем моделирование и прогнозирование индекса занятости молодежи, в зависимости от влияния факторов цифровой экономики, таких как:

- доля молодежи, обладающей навыками в области информационно-коммуникационных технологий, % (X_1);
- уровень влияния информационных технологий и информационно-коммуникационных сетей на деятельность представителей молодежи, % (X_2);
- уровень использования сети Интернет молодежью, % (X_3);
- уровень использования информационных технологий и информационно-коммуникационных сетей в образовательных организациях, % (X_4).

Исходные данные для определения вида функциональной зависимости индекса занятости молодежи от цифровых факторов указаны в таблице 3.8.

Для того чтобы оценить влияние каждого фактора на величину индекса занятости молодежи был использован показатель корреляции между факторами.

Таблица 3.8 – Исходные данные для определения вида функциональной зависимости индекса занятости молодежи от цифровых факторов

Годы	Индекс занятости молодежи, доли	Доля молодежи, обладающих навыками в области информационно-коммуникационных технологий, %	Уровень влияния информационных технологий и информационно-коммуникационных сетей на деятельность представителей молодежи, %	Уровень использования сети интернет молодежью, %	Уровень использования информационных технологий и информационно-коммуникационных сетей в образовательных организациях, %
	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
2014	0,99	93,5	88,5	96	82
2015	0,99	94,1	90,5	97	83,4
2016	1,01	94,7	92,6	98,1	86,2
2017	0,99	94,1	93,3	98,2	87,3
2018	1,00	94,2	95,9	98,7	95,9
2019	1,00	92,9	94,9	87	94,7
2020	0,97	93	95	94	95
2021	1,25	94,2	95,2	94,7	95,2
2022	1,06	95	95,4	95,2	96,1

Источник: составлено автором по данным [12; 17; 23; 74; 41;42;43; 118; 119; 121; 128;129; 131]

Для расчета использовался инструмент «Функции» MSExcel – «Корреляция»:

1) коэффициент тесноты связи между индексом занятости молодежи и долей молодежи, обладающей навыками в области информационно-коммуникационных технологий:

$$R \text{ кор. } yx_1 = 0,984015161\dots\dots\dots (3.13);$$

2) коэффициент тесноты связи между индексом занятости молодежи и уровнем влияния информационных технологий и информационно-коммуникационных сетей на деятельность представителей молодежи:

$$R \text{ кор. } yx_2 = 0,985067239 \quad (3.14);$$

3) коэффициент тесноты связи между индексом занятости молодежи и уровнем использования сети интернет молодежью:

$$R_{\text{кор. ух}_3} = 0,978535136 \quad (3.15);$$

4) коэффициент тесноты связи между индексом занятости молодежи и уровнем использования информационных технологий и информационно-коммуникационных сетей в образовательных организациях:

$$R_{\text{кор. ух}_4} = 0,982985965 \dots\dots\dots (3.16)$$

Таким образом, высокая связь прослеживается между индексом занятости молодежи и цифровыми факторами:

- уровень влияния информационных технологий и информационно-коммуникационных сетей на деятельность представителей молодежи составляет 98,51 %;
- доля молодежи, обладающая навыками в области информационно-коммуникационных технологий, составляет 98,40 %;
- уровень использования информационных технологий и информационно-коммуникационных сетей в образовательных организациях составляет 98,29 %;
- уровень использования информационных технологий и информационно-коммуникационных сетей в образовательных организациях составляет 97,85%.

Уравнение множественной регрессии имеет вид по формуле 3.17:

$$y = a_0 + a_1 * x_1 + a_2 * x_2 + a_3 * x_3 \dots * a_n * x_n, \quad (3.17)$$

Параметры многофакторной модели (четырефакторной модели) указаны в таблице 3.9.

Таблица 3.9 – Параметры многофакторной модели

a4	a3	a2	a1	a0
0,0184015	-0,00059043	-0,032163168	0,025801478	-0,000618547
0,0196161	0,011251996	0,043654167	0,028249398	0,061503924
0,974661	0,086986593	#Н/Д	#Н/Д	#Н/Д
57,697243	6	#Н/Д	#Н/Д	#Н/Д
1,7463034	0,045400005	#Н/Д	#Н/Д	#Н/Д

Источник: рассчитано автором

R корреляции = 0,974661, что свидетельствует о сильной тесноте связи между факторными признаками и результативным, то есть 97,46% между результативным и семью факторами, представленными в приложении Г и таблице 3.9. Таким образом, уравнение примет вид по формуле 3.18:

$$y = -0,000618 + 0,0258 * x_1 - 0,03216 * x_2 - 0,00059 * x_3 + 0,014 * x_4 \quad R^2 = 0,97 \quad (3.18)$$

С помощью полученной регрессионной модели можно прогнозировать значения, которые примет индекс занятости молодежи, при известных значениях факторов (x_1, x_2, x_3, x_4), где y – индекс занятости молодежи, доли; x_1 – доля молодежи, обладающей навыками в области информационно-коммуникационных технологий, %; x_2 – уровень влияния информационных технологий и информационно-коммуникационных сетей на деятельность представителей молодежи, %; x_3 – уровень использования молодежью сети интернет, %; x_4 – уровень использования информационных технологий и информационно-коммуникационных сетей в образовательных организациях, %.

Моделируемая величина индекса занятости молодежи от цифровых факторов рассчитана в таблице 3.10.

Таблица 3.10 – Моделируемая величина индекса занятости молодежи от цифровых факторов

Годы	Индекс занятости молодежи, доли	Доля молодежи, обладающих навыками в области информационно-коммуникационных технологий, %	Уровень влияния информационных технологий и информационно-коммуникационных сетей на деятельность представителей молодежи, %	Уровень использования интернета молодежью, %	Уровень использования информационных технологий и информационных сетей в образовательных организациях, %	Индекс занятости молодежи, по модели, доли
	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y' по модели
2014	0,99	93,5	88,5	96	82	1,02
2015	0,99	94,1	90,5	97	83,4	0,99
2016	1,01	94,7	92,6	98,1	86,2	0,99
2017	0,99	94,1	93,3	98,2	87,3	0,97
2018	1,00	94,2	95,9	98,7	95,9	1,05
2019	1,00	92,9	94,9	87	94,7	1,04
2020	0,97	93	95	94	95	1,04
2021	1,25	94,2	95,2	94,7	95,2	1,06
2022	1,06	95	95,4	95,2	96,1	1,09

Источник: составлено автором по данным [12; 17; 23; 74; 41;42;43; 118; 119; 121; 128;129; 131]

Полученные результаты моделирования рассчитаны путем подстановки фактических значений факторов в уравнение многофакторной модели по формуле 3.18. Значения теоретических значений индексов занятости молодежи в динамике по годам представлены в таблице 3.10.

При таком коэффициенте детерминации можно делать прогноз индекса занятости молодежи при конкретных значениях цифровых факторов по формуле 3.19.

$$Y = -0,000x^3 + 0,008x^2 - 0,039x + 1,044 \quad R^2 = 0,787 \quad (3.19)$$

На рисунке 3.19 представлена зависимость между индексом занятости молодежи от цифровых факторов

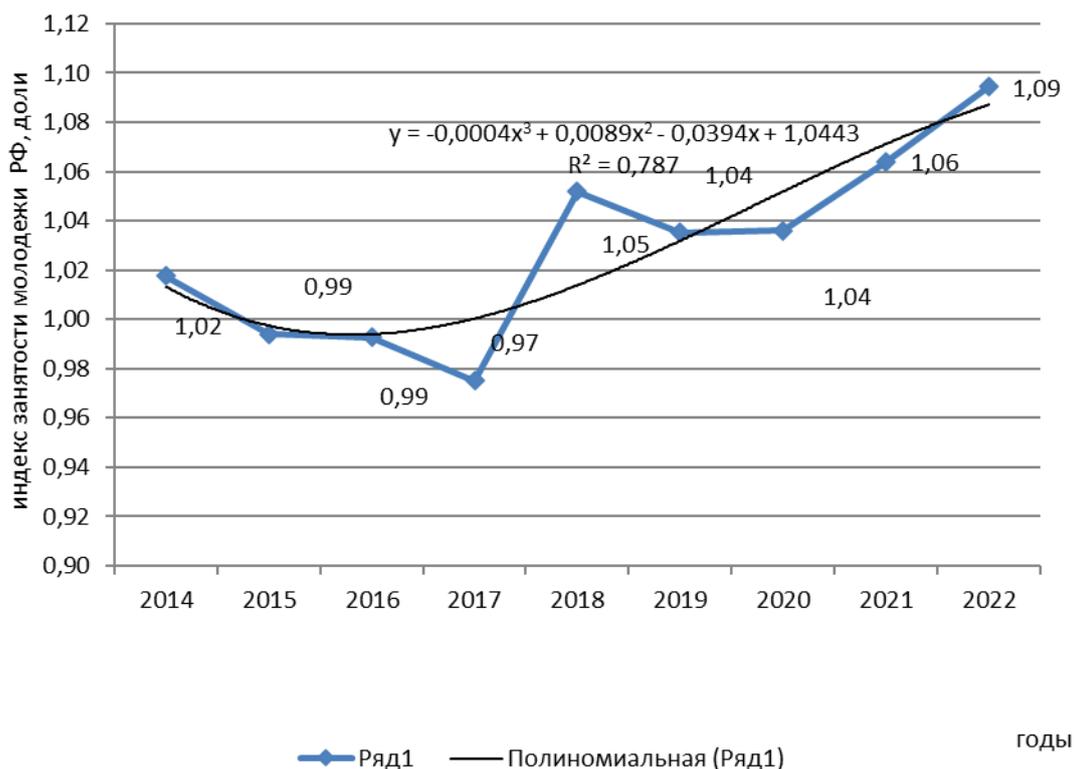


Рисунок 3.19 – Зависимость между индексом занятости молодежи от цифровых факторов, %.

Источник: составлено автором

Достоверность аппроксимации $R^2 = 0,787$, что свидетельствует о том, что лишь 0,787 или 78,7 % вариации уровня занятости молодежи обусловлены факторами, включенными в модель.

По аналогии с предыдущим прогнозом уровня занятости молодежи рассчитаем верхние и нижние границы индекса занятости по годам с 2014 по 2022 гг.

Интервальные моделируемые уровни величины показателя индекса занятости молодежи – нижний и верхний предел индекса занятости молодежи России изображены на рисунке 3.20.

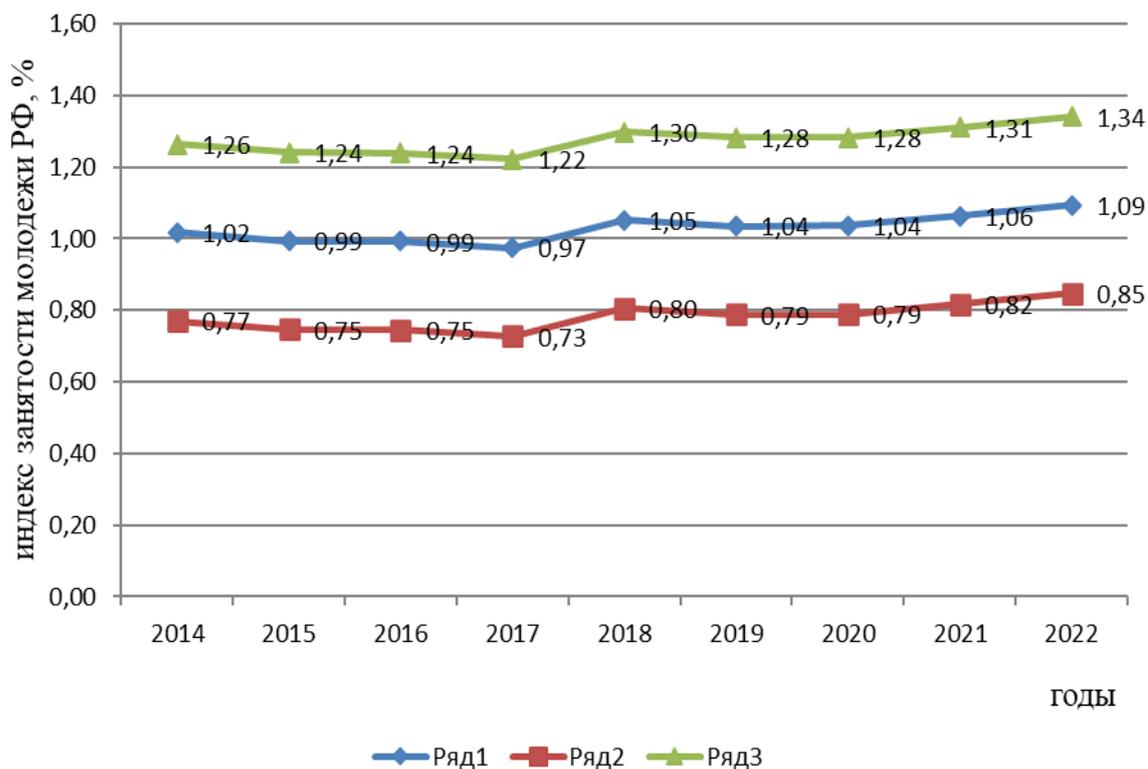


Рисунок 3.20 – Интервальные моделируемые уровни величины показателя индекса занятости молодежи, %

Источник: составлено автором

Изменения, представленные на рисунке 3.20, отражают ситуацию, при которой наблюдается повышение индекса занятости молодежи в России в анализируемый период от влияния цифровых факторов, а также повышение индекса занятости молодежи в России. Прогноз индекса занятости молодежи России приведен на рисунке 3.21.

По произведенным расчетам в РФ к 2025 году произойдет рост индекса занятости молодежи, и данный показатель составит 1,56 %. Методы прогнозирования «сглаживания» учитывает эффекты скачка функции намного лучше (расчеты и график представлены в Приложении Ж.2).

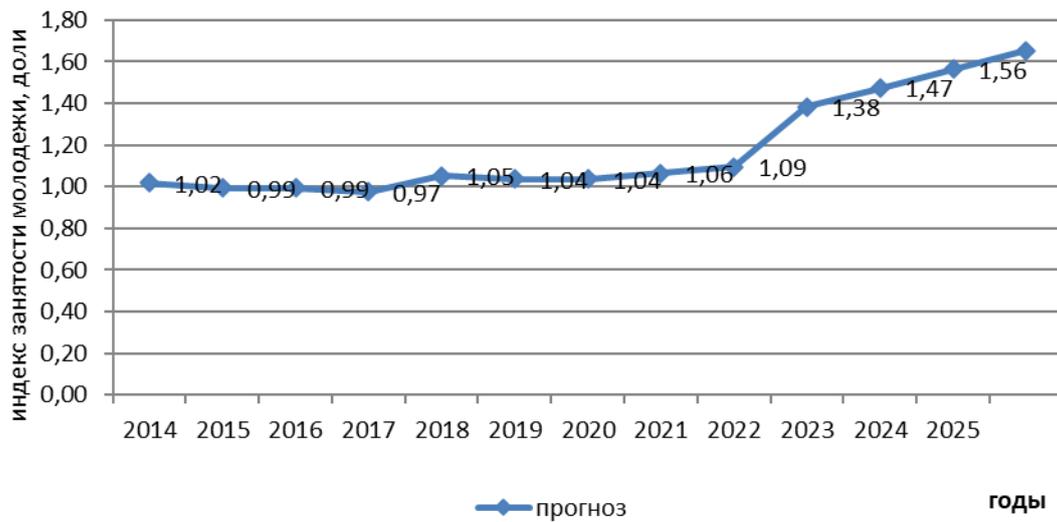


Рисунок 3.21 – Прогноз индекса занятости молодежи России, %

Источник: составлено автором на основе [77]

В диссертационной работе поставлен вопрос о необходимости исследования специфических особенностей занятости молодежи в условиях цифровизации, способствующие устойчивому развитию рынка труда РФ.

Несмотря на данные, полученные в рамках анализа, который был основан на изучении данных прошлых лет, существующие тенденции позволяют сделать вывод, что, напротив, динамика уровня занятости в России будет увеличиваться, что вызвано значительной геополитической и геоэкономической неопределенностью, в частности, значительным уровнем миграции населения Российской Федерации, в том числе среди в ИТ- сфере [113], которая была связана с ограничениями внутри страны. Несмотря на попытки государства повысить уровень эффективности взаимодействия сотрудников с работодателями и поддержать отрасли и специалистов отдельных специальностей, в том числе ИТ-сектора, отмечается значительная «утечка» умов. Это будет отражать в дальнейшем повышение уровня безработицы, в том числе среди молодёжи, потому как рынок будет подвергаться структурным трансформациям, о которых 18.04.2022 г. заявила глава центрального банка Эльвира Набиуллина [80]. Можно сделать вывод,

что государственная стратегия, которая будет основана на достижении эффективного уровня занятости молодёжи, должна будет включать в себя не только поддержку определенных отраслей и направление туда финансовых ресурсов с целью их развития в дальнейшем, но также будет необходимым такое направление как поддержка образовательной среды.

Изучая актуальную повестку дня, которая характеризуется геополитической напряженностью, отметим высокое влияние на уровень занятости молодежи электронной коммерции, санкций, связанных с сокращением взаимодействия и трансфера технологий в области цифрового развития и внутренних ограничений, связанных с запретом социальных сетей, блокировкой доступа к большому количеству торговых площадок, а также сокращение в целом торговой деятельности. Помимо представленных выше факторов, негативным стал бойкот России зарубежными предприятиями, которые ранее были активными участниками электронной коммерции в России. По состоянию на 30 марта 2022 года 500 крупных компаний объявили о приостановке деятельности в России [169]. В связи с введенными ограничениями также пропала возможность реализовывать электронную коммерцию с помощью некоторых социальных сетей, который в настоящий момент являются запрещёнными на территории Российской Федерации. Это значительно сокращает уровень занятости молодежи, которая осуществляла предпринимательскую деятельность, в том числе с их помощью.

Цифровая экономика представляет как возможности, так и проблемы для занятости молодежи. Научный и методологический подход к моделированию и прогнозированию уровня занятости молодежи в этом контексте может дать необходимую и важную информацию заинтересованным сторонам, чтобы использовать возможности и эффективно решать проблемы молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений.

Заключение

1. Проведенные исследования позволили разработать научно обоснованный подход к регулированию занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений, базирующийся на системном выделении взаимосвязей типов отношений, предопределяющих содержание стратегически значимых мер по регулированию занятости молодежи – отношений занятости; отношений, связанных с организацией труда; отношений, связанных с оплатой и стимулированием труда, и эффектов цифровизации. Выделены позитивные и деструктивные эффекты цифровизации сферы социально-трудовых отношений, что позволило обосновать закономерность проявления эффектов цифровизации сферы социально-трудовых отношений, характеризующуюся превалированием позитивных эффектов цифровизации производственно-технологического характера на фоне усиления деструктивных эффектов личностного и морально-этического характера.

2. Определены факторы стимулирования занятости молодежи в цифровой экономике, включающие политико-правовые, экономические, социально-демографические, технологические и институциональные группы факторов. Предложенная совокупность факторов опирается на системность представлений о влиянии цифровизации процессов в социально-трудовых отношениях на занятость молодежи на рынке труда и характеризуется профориентационно-трудовой векторностью в направлении повышения целостного восприятия труда как определяющего вида деятельности молодых специалистов на рынке труда. Обоснована целесообразность использования данной совокупности факторов в качестве рекомендательной основы для системного планирования мер относительно содействия занятости молодежи в цифровой экономике, обеспечения планомерности

освоения программ профориентации и последующего непрерывного профессионального развития молодежи в соответствии со стратегическими приоритетами развития государства.

3. Предложен методический подход к оценке занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений, включающий проведение анализа изменений статистических данных, характеризующих эффективность занятости молодежи в стране, оценки влияния цифровизации на рынок труда молодежи и сопоставления изменения уровня показателей и полученных результатов в позициях межотраслевых, межрегиональных и межстрановых. Апробация методики позволила определить в исследуемом периоде тенденцию и причины сокращения занятой молодежи, высокого уровня безработицы по возрастным группам, структуру занятой молодежи по отраслям экономики, особенности в оплате труда и проявления гендерного неравенства, а также задействованность в неформальном секторе и платформенной занятости. Важным фактором, способствующим снижению уровня безработицы, по результатам анализа международного опыта регулирования социально-трудовых отношений, является повышение осведомленности молодежи о своих правах и возможностях в поиске работы. Активное использование гибких форматов различных форм занятости формируют условия множественной занятости молодежи всех возрастных групп, основными критериями которой выступают эффективность реализации труда и продуктивность.

4. Предложен механизм повышения эффективности регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации, основывающийся на применении совокупности методов цифровизации социально-трудовых отношений. Принципиальная научная новизна представленного механизма заключается в социально ориентированном регулировании занятости молодежи по приоритетным направлениям повышения вовлеченности молодежи в занятость на основе активизации задействования инструментов экономической и социальной направленности, включая программы льготного

налогообложения результатов хозяйственной деятельности при ведении бизнеса, государственной поддержки разработки и внедрения молодежных стартапов на всех этапах жизненного цикла, меры по снижению рисков незанятости молодежи из социально уязвимых групп населения. Разработанные мероприятия позволят комплексно задействовать социально-экономические рычаги регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений.

Предложенные на основе проведенных исследований направления регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений позволят повысить эффективность регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации, способствовать росту эффективности функционирования рынка труда молодежи, повышению конкурентоспособности молодежи на рынке труда в обеспечении процветания России.

Список литературы

1. Агабекян, Р.Л. Современные теории занятости: учеб. пособие для вузов [Текст] / Р.Л. Агабекян, Г.Л. Авагян. – М.: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство «Юнити-Дана», 2012. – 190 с.

2. Амонова, Д.С.. Наставничество как инструмент снижения молодежной безработицы: методология международной организации труда и ее практическое внедрение / Д.С. Амонова, П.И. Ананченкова, О.А. Мартиросян // Труд и социальные отношения. – 2020. – Т. 31. – № 5. – С. 27-41.

3. Анализ различных аспектов трудоустройства выпускников – 2021: статистический бюллетень (монография) [Текст] / Е.М. Бронникова [и др.]. – М.: Российский государственный социальный университет. – 2022. – 179 с.

4. Ананченкова, П.И. Развитие рабочей силы в условиях цифровизации социально-трудовых отношений [Текст] / П.И. Ананченкова, Е.В. Мореева, Е.В. Дианина // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). – 2023. – № 1 (58). – С. 9-15.

5. Ананченкова, П.И. Особенности социально-трудовых отношений страны восходящего солнца и их влияние на организацию корпоративного обучения в японских компаниях [Текст] / П.И. Ананченкова, Е.В. Мореева // Вестник Академии знаний. – 2023. – № 1 (54). – С. 348-352.

6. Ананченкова, П.И. Гибридизация рабочего места как перспективная форма занятости [Текст] / П.И. Ананченкова, С.О. Шапиро // Труд и социальные отношения. – 2022. – Т. 33. – № 4. – С. 30-41.

7. Андреев, П. Цифровизация трудовых отношений и защита уязвимых категорий работников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.advgazeta.ru/mneniya/tsifrovizatsiya-trudovykh-otnosheniy-i-zashchita-uyazvimykh-kategoriy-rabotnikov/> (дата обращения: 14.05.2023 г.).

8. Архипова, В.Ю. Блоггерство: социологический аспект [Текст] / В.Ю. Архипова // Мир современной науки. – 2020. – № 3(61). – С. 56–58.
9. Асемоглу, Д. Навыки, задачи и технологии: влияние на трудоустройство и заработок [Текст] / Д. Асемоглу, Д.Аутор // Справочник по экономике труда. – 2023. – № 4 – С. 1043-1171.
10. Баранов, Д.Н. Исследование сущности и содержания категории «социально-трудовые отношения» [Текст] / Д.Н. Баранов // Креативная экономика. – 2021. – Том 15. – № 12. – С. 4709-4724.
11. Баранов, Д.Н. Ключевые технологии в области цифровизации социально-трудовых отношений [Электронный ресурс] / Д.Н. Баранов // Московский экономический журнал. – 2021. – № 12. – Режим доступа: <https://qje.su/ekonomicheskaya-teoriya/moskovskij-ekonomicheskij-zhurnal-12-2021-3/> (дата обращения: 29.03.2023 г.).
12. Безработная молодежь // ПолитРу .11 апреля 2023. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL:<https://polit.ru/news/2023/04/11/rabota/> (дата обращения: 31.07.2023).
13. Большая советская энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/bse/143859> (дата обращения: 14.08.2023 г.).
14. Болотханов, Э.Б. Цифровая занятость в системе регулирования национальной экономики [Текст] / Э.Б. Болотханов, А.А. Зармаев // Пространственное развитие территорий в условиях цифровизации: социо-эколого-экономические системы: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (г. Грозный, 08–09 декабря 2020 года), –2020. –С. 138-141.
15. Бухтаяров, А.А. Формирование механизма взаимодействия рынков труда и образовательных услуг [Текст]/ А.А. Бухтаяров, К.В. Белявичус, Г.Г. Вукович // Фундаментальные исследования. – 2008. – № 7. – С. 112–113.
16. Вередюк, О. В. Качество занятости молодежи в России: анализ оценок удовлетворенности работой [Текст] / О.В. Вередюк// Мониторинг

общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2018. – № 3. – С. 306-323.

17. Виноградова, Е. Эксперты сообщили о «вымывании» молодежи с рынка труда [Электронный ресурс] / Е. Виноградова / РБК. – Режим доступа: URL:<https://www.rbc.ru/economics/11/04/2023/6433e7499a7947356c70a065>(дата обращения: 11.05.2023).

18. Вишневская, Н.Г. Механизм формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда: региональный аспект. Монография [Текст] / Н.Г. Вишневская. – Москва: Издательство: ООО «Директ-Медиа». – 2021. –188 с.

19. Вишневская, Н.Г. Профессиональное самоопределение выпускников основного общего образования как фактор сбалансированности регионального рынка труда [Текст] / Н.Г. Вишневская // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2019. –№ 2 (146). – С. 150-156.

20. Вишневская, Н.Г. Региональный рынок труда молодежи в фокусе государственного регулирования [Текст] / Н.Г. Вишневская, А.Э. Галина // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2022. –№ 6 (168). – С. 172-176.

21. Волянская-Савчук, Л. В. Теоретические основы рынка труда в экономической системе [Текст] / Л. В. Волянская-Савчук, В.А.Красовский // Экономика и организация управление. –2019. – №1 (33). – с. 20-32.

22. Выпускники высшего образования на российском рынке труда: тренды и вызовы: докл. к XXIII Ясинской (Апрельской) междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества [Текст] / Н. К. Емелина, К. В. Рожкова, С. Ю. Рощин, С. А. Солнцев, П. В. Травкин. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2022. – 160 с.

23. Геодакян, А. Число зарегистрированных безработных в 2022 году снизилось почти на 30% [Электронный ресурс] / А. Геодакян // ТАСС. – Режим доступа: URL:<https://xn--90aivcdt6dxbc.xn--p1ai/articles/news/>(дата обращения: 21.05.2023).

24. Гимпельсон, В.Е. Эволюция структуры рабочих мест в России: поляризация, улучшение, застой? [Текст] / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2023. – № 1. – С. 59-85.

25. Гимпельсон, В.Е. Рутинность и риски автоматизации на российском рынке труда [Текст] / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2022. – № 8. – С. 68-94.

26. Глотова, Н.И. Платформенная занятость - главный тренд развития рынка труда в современных условиях / Н.И. Глотова, Ю.В. Герауф // Экономика. Профессия. Бизнес. – 2021. – № 4. – С. 22-27.

27. Государственная молодежная политика КНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.socioguru.ru/sgurus-44-4.html>(дата обращения: 14.09.2022 г.).

28. Грибанов Ю.И. Факторы и условия цифровой трансформации социально-экономических систем [Текст] / Ю.И. Грибанов // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2019. – № 2-2. – С. 253-259.

29. Грэм, М. Цифровой труд и развитие: влияние глобальных цифровых платформ труда и гиг-экономики на средства к существованию работников [Текст] / М. Грэм, И. Хьорт, В.Лехдонвирт. – 2023. – № 23(2). – С. 135-162.

30. Гурова, Е. В. Особенности занятости молодежи в условиях цифровизации экономики [Электронный ресурс] / Гурова Е. В. // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2023. – №1. – Режим доступа:URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-zanyatosti-molodezhi-v-usloviyah-tsifrovizatsii-ekonomiki> (дата обращения: 08.07.2023).

31. Де Стефано, В. Рост «точно вовремя рабочей силы»: работа по запросу, коллективная работа и охрана труда в гиг-экономике [Текст] / В. Де Стефано // Журнал сравнительного трудового права и политики. – 2022. – № 37 – С. 471–504.

32. Днепровская, Н.В. Актуальные задачи цифровизации в сфере занятости [Текст] / Н.В. Днепровская, Е.В.Макаренкова//Информационное

общество. –2021. –№ 2. – С. 19-29.

33. Долгая пятидневка: продолжительность рабочей недели выросла до максимума за 10 лет [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2023/> (дата обращения: 11.05.2023).

34. Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 14.12.2021 № 3581-р [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://government.ru/docs/all/138196/> (дата обращения: 15.05.2023).

35. Дорохова, Н.В. Влияние цифровой трансформации экономики на сферу занятости населения [Текст] /Н.В. Дорохова, Г.И. Мусаева // Экономика труда. – 2022. –Том 9. – № 2. – С. 221-232.

36. Дрождинина, А.И. Генезис теоретических основ формирования рынка труда [Текст] / А.И. Дрождинина // Вестник МГТУ. – 2011. - Т. 14. - №1. - С. 7-11.

37. Есинова, Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения [Текст] / Н.И. Есинова. – К.: Кондор, 2003. – 462 с.

38. Закалюжная, Н.В. Новая концепция занятости и развитие трудовых отношений в цифровую эпоху [Текст] / Н.В. Закалюжная // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2023. – Т.16. – № 2. – С. 139–164.

39. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/10164333/> (дата обращения: 11.09.2023).

40. Индикаторы цифровой экономики: 2022 : статистический сборник [Текст] / Г. И. Абдрахманова, С. А. Васильковский, К. О. Вишневский, Л. М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2023. – 332 с.

41. Информационное общество в Российской Федерации. 2020 : статистический сборник [Электронный ресурс] / Федеральная служба

государственной статистики; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Электрон. текст дан. (33,6 Мб). – М.: НИУ ВШЭ, 2020. –Режим доступа: URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/lqv3T0Rk/info-ob2020.pdf> (дата обращения: 27.09.2023).

42. Информационное общество в Российской Федерации. 2019: статистический сборник [Электронный ресурс] / М. А. Сабельникова, Г. И. Абдрахманова, Л.М. Гохберг, О. Ю. Дудорова и др.; Федеральная служба государственной статистики; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Электрон. текст дан. (31,8 Мб). – М.: НИУ ВШЭ, 2019. – Режим доступа: URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/info-ob2019_405737.pdf (дата обращения: 27.09.2023).

43. Информационное общество в Российской Федерации : статистический сборник [Электронный ресурс] / К. Э. Лайкам, Г.И. Абдрахманова, Л.М. Гохберг, О. Ю. Дудорова и др.; Росстат, Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2017. – 328 с.; также [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/info-ob\(1\).pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/info-ob(1).pdf) (дата обращения: 27.09.2023).

44. Каллеберг, А. В условиях роста незащищённости на рынке труда и неравенства между хорошими и плохими работами [Текст] / А. Каллеберг; пер. с англ. // Экономическая социология. – 2014. – Т. 15. – №4. – с. 11-19.

45. Капелюк, С.Д. Динамика востребованности цифровых навыков на рынке труда регионов России [Текст]/ С.Д. Капелюк, И.Н. Карелин // *п-Есоному*. – 2023. – Т. 16, № 1. – С. 51-61.

46. Карев, А.В. Кадровая революция в российской системе управления [Текст] / А.В. Карев // Экономическая безопасность. – 2018. – № 4. – с. 297-303.

47. Кейнс, Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег [Текст] / Дж. М. Кейнс. – М.: ЗАО «Бизнеском», 2013. – 402 с.

48. Кипервар, Е.А. Распределение продолжительности использования рабочего времени и среднемесячной заработной платы по профессиональным группам [Текст] / Е.А. Кипервар, А.В. Побиянская // Экономика труда, 2023. – Том 10. – № 7. – С. 1031-1042.

49. Кипервар, Е.А. Влияние продолжительности использования рабочего времени на удовлетворенность трудом [Текст] / Кипервар Е.А., Побиянская А.В. // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2023. – Т. 12. – №2. – С. 83-90.

50. Кипервар, Е. А. Эффективность труда в условиях развития «цифровой экономики» [Текст] / Кипервар Е.А., Побиянская А.В. // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2020. – № 2 (34). – С. 104-110.

51. Кобылина, Е. В. Рынок труда: молодежь на рынке труда в России [Текст] / Е. В.Кобылина, Ю. А. Штыкова //Формирование правовых, социально-экономических и духовно-нравственных аспектов воспитания молодежи в условиях инновационного развития страны. – 2019. – С. 84-89.

52. Ковалёв, А.В Дебаты Кейнса и Хайека: переосмысление в свете современной макроэкономики [Текст] / А.В. Ковалев // Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика. – 2019. – Т. 35. – № 2. – С. 283-308.

53. Козырев, В.М. Джон Мейнард Кейнс:его вклад в экономическую науку [Текст] / В.М. Козырев // Вестник РМАТ. – 2013. – № 1. – С. 24-43.

54. Колесникова, О.А. Расширение практики применения дистанционной занятости: проблемы, решения, перспективы [Текст] / О.А. Колесникова, А.А. Стребков // Социально-трудовые исследования. –2020. – № 4 (41). – С. 57-67.

55. Комплексное наблюдение условий жизни населения 2022/ Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. –

Режим

доступа:

URL:

https://gks.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH_2022/index.html (дата обращения: 14.06.2023).

56. Конституция Китайской Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://chinalaw.center/constitutional_law/china_constitution_revised_2018_russian/?ysclid=ll4xszn96157528600 (дата обращения: 14.01.2023 г.).

57. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL:<http://duma.gov.ru/news/48953/> (дата обращения: 02.05.2023).

58. Круглов, Д. В. Особенности первичной занятости молодежи на рынке труда [Текст] / Д.В. Круглов, С.А. Ключев, О.С Резникова // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2021. – № 2. – С. 75-80.

59. Круглов, Д. В. Управление социально-трудовыми отношениями: учебное пособие для вузов [Текст]/ Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. – Москва: Издательство Юрайт. – 2023. – 201 с.

60. Круглов, Д. В. Цифровизация управления персоналом: учебное пособие для вузов [Текст]/ Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. – Москва: Издательство Юрайт. – 2023. – 102 с.

61. Кубаткина, А. С. Состояние рынка труда молодежи и проблема безработицы среди молодежи в РФ [Текст] / А.С. Кубаткина // Молодой ученый. – 2019. – № 4 (242). – С. 231-233.

62. Кузнецова, В.В. Трудоустройство выпускников вузов в современном Китае: ожидания и реальность [Текст] / В.В. Кузнецова, О.А. Машкина // Сравнительная политика. 2021. – Т. 12. – № 3. – С. 165-185.

63. Куликова, С. Работу молодым / С. Куликова / ТАСС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://tass.ru/obschestvo/14539539> (дата обращения: 17.06.2023).

64. Купалова, Г. И. Стратегия развития электронной коммерции в период пандемии COVID-19 [Текст] / Г. И. Купалова, Т. М. Артюх, А. В. Бодяковская // Предпринимательство и торговля. – № 28. – 2021. – С. 40–48.

65. Легчилина, Е.Ю. Трансформация социально-трудовых отношений: системно-аксиологический подход: монография [Текст] / Е.Ю. Легчилина. – М.: Креативная экономика, 2019. – 314 с.

66. Лещенко, Ю.Г. Институциональная модель регулирования финансового рынка Китая [Текст] / Ю.Г. Лещенко, О.Ю. Ермоловская, С.В. Никулин // Экономика, предпринимательство и право. – 2020. – № 1. – С. 139-154.

67. Лукьянова, К. К. Ретроспективный анализ дефиниции понятия «рынок труда» [Текст] / К. К. Лукьянова // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3: Экономика. Экология. – 2017. – Т. 19. – № 2(39). – С. 30-40.

68. Макеева, С.Б. Роль трудовых ресурсов в процессе регионального развития России и Китая: современные практики регионоведческой компаративистики [Текст] / С.Б. Макеева // Ойкумена. Регионоведческие исследования. – 2020. – № 3 (54). – С. 108-119.

69. Максимцев, И.А. Цифровая трансформация международных корпораций: повышение профессиональной квалификации [Текст] / И.А. Максимцев, К.Б. Костин, А.А. Березовская // Вопросы инновационной экономики. – 2022. – Том 12. – № 1. – С. 689-704.

70. Маршавин, Ю. М. Экономическая эффективность мероприятий по активного содействия занятости зарегистрированных безработных в условиях длительного кризиса: методология и инструментарий оценивания [Текст] / Ю. М. Маршавин // Рынок труда и занятость населения. – 2016. – № 1. – С. 3-7.

71. Мирзабалаева, Ф.И. Эффекты институциональных трансформаций рынка труда в условиях цифровизации [Текст] / Ф.И. Мирзабалаева, Л.В.

Санкова, М.В. Симонова // Вопросы инновационной экономики. – 2023. – Том 13. – № 3. doi: 10.18334/vines.13.3.118245.

72. Минакова, И.В. Влияние пандемии на занятость молодежи и политика по его нейтрализации [Текст] / И.В. Минакова, И.Г. Кузьмичева, В.И. Галигузов // Управленческий учет. – 2022. – № 3-1. – С. 97-102.

73. Минтруд придумал 31 способ привлечения новых работников на рынок труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://news.myseldon.com/ru/news/index/262942678> (дата обращения: 14.04.2023 г.).

74. Министр труда отметил снижение уровня безработицы среди молодежи в России [Электронный ресурс] // Ведомости. – 11 марта 2023 г. – Режим доступа: URL: <https://www.vedomosti.ru/society/news/2023/03/31/968951-snizhenie-bezrobotitsi-sredi-molodezhi>(дата обращения 26.07.2023).

75. Мироненко, Е.С. Компетенции XXI века VS образование XXI века [Электронный ресурс] / Е.С. Мироненко // Вопросы территориального развития. – 2019. – Вып.2 (47). – Режим доступа: URL: <http://vtr.isert-ran.ru/article/28130> (дата доступа 16.06.2023).

76. Митрофанова, Е.А. Молодежь на рынке труда [Текст] / Е.А. Митрофанова, А.Е. Митрофанова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2021. – Т 10. – № 6. – С. 72-78.

77. Михайлов, А.Н. Финансово-экономический анализ и прогнозирование: учебное пособие для вузов [Текст] / А.Н. Михайлов, Л.Д. Тищенко – Симферополь: Таврида, 2014. – 280 с.

78. Мониторинг профессионально-квалификационной сферы: новое в исследованиях [Электронный ресурс] / ВНИИ труда. – Режим доступа: URL: <https://vcot.info/news/monitoring-professional-no-kvalifikacionnoj-sfery-novoe-v-issledovaniyah-kruglyj-stol-vnii-truda>(дата доступа 16.05.2023).

79. Мрачковский, А.Е. Особенности развития и применения фриланса в современных условиях экономика труда [Текст] / А.Е. Мрачковский, Т.В. Телятникова, Д.Ж. Абдреисова. – 2023. – №1. – С.121-134

80. Набибуллина, Э. О непростом периоде структурных изменений для экономики [Электронный ресурс] / Э. Набиуллина // Ведомости. –18 апреля 2022 г. – Режим доступа: URL: <https://www.vedomosti.ru/finance/news/2022/04/18/918529-nabiullina-soobschila-o-vstupenii-ekonomiki-v-neprostoi-period-strukturnih-izmenenii> (дата обращения 24.07.2023).

81. Население, занятость и условия жизни в странах Содружества Независимых Государств, 2020: статистический сборник [Текст] / Межгосударственный статистический комитет СНГ. – М., 2021 – 294с.

82. Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости» [Электронный ресурс] // Решение президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 24 декабря 2018 г. – Москва. –2018. – Режим доступа: URL:<http://government.ru/rugovclassifier/865/events/> (дата обращения 26.03.2023).

83. Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» (в ред. Приказа Минфина России от 29.11.2019 N 206н). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL:https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_327296/cac4b2c0374ed97d33a32fcbffaf873f9bf40156/ (дата обращения: 06.04.2023).

84. Неформальная занятость в России сократилась на 1,5 млн человек в 2022 году [Электронный ресурс] / ТАСС. – Режим доступа: URL: <https://tass.ru/ekonomika/15819103>(дата обращения: 09.06.2023).

85. О занятости населения в Российской Федерации: Федеральный закон от 19.04.1991 г. № 1032-1. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/(дата обращения: 16.05.2023 г.).

86. О молодежной политике в Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2020 г. № 489-ФЗ. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400056192/?ysclid=llkgr3ouxy542222964> (дата обращения: 18.05.2023 г.).

87. Об утверждении Концепции построения и развития узкополосных беспроводных сетей связи «Интернета вещей» на территории Российской Федерации». [Электронный ресурс] // Приказ Минкомсвязи России от 29 марта 2019 года № 113. – Режим доступа: URL: <https://digital.gov.ru/ru/documents/> (дата обращения: 05.05.2023).

88. Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года: Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 №2403-р. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_171835/5416a7ecef3afe3ff052deb74264bbf282e889ef/?ysclid=ll2l96agst16043840 (дата обращения: 11.12.2022 г.).

89. Об утверждении Официальной статистической методологии формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-ой Международной конференцией статистиков труда: [Электронный ресурс] // Приказ Росстата от 31.12.2015 г. №680. – Режим доступа: URL:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_192555/310419e689b004ac62a946e906685e2c07e51a40/ (дата обращения: 14.03.2023).

90. Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования [Электронный ресурс] // Приказ Минтруда России №46 от 10 февраля 2016 г. – Москва. – 2016. – Режим доступа: URL:<https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/474> (дата обращения 26.02.2023).

91. Одегов, Ю.Г. Трансформация труда: 6-ой технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости [Текст] / Ю.Г. Одегов,

В.В. Павлова // Уровень жизни населения Регионов России. – 2022. – № 4 – С. 19-25

92. Олискевич М. А. Эконометрическое моделирование динамических процессов функционирования и развития рынка труда: дисс... докт. эконом. наук 08.00.05 [Электронный ресурс] / М.А. Олискевич. – Львов, 2015. – Режим доступа: URL: https://kneu.edu.ua/userfiles/d-26.006.04/2016/dis_Oliskevych.pdf (дата обращения: 16.07.2023).

93. Осинский, И. И. Прекариат: от протокласса к новому классу [Текст] / И. И. Осинский, Ж.Т. Тощенко // Вестник Российской академии наук. – 2019. – Т. 89. – № 11. – С. 1176-1179.

94. Остапенко, В.А. Развитие новых форм занятости в условиях цифровой трансформации экономики [Текст] / В.А.Остапенко, И.М. Морозова, Н.В. Казанцева //E-Management. – 2022. –Т. 5. – № 3. – С. 64–72.

95. Пахомов, А.В. Эконометрическое моделирование занятости на основе отраслевой специфики [Электронный ресурс] / А.В. Пахомов, Е.А. Пахомова, О.В. Рожкова // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2017. – №11 (356). – Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekonometricheskoe-modelirovanie-zanyatosti-na-osnove-otraslevoy-spetsifiki> (дата обращения: 10.07.2023).

96. Перевозчикова, Н.А. Концептуальные основы механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг [Электронный ресурс] / Н.А. Перевозчикова, Т.Д. Василенко // Вестник Института экономических исследований. 2018. №1 (9). – Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptualnye-osnovy-mehanizma-vzaimodeystviya-rynka-truda-i-rynka-obrazovatelnyh-uslug> (дата обращения: 18.04.2022).

97. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия: аналитический доклад [Текст]/ О. В. Синявская, С. С. Бирюкова, Е. С. Горват, Д. Е. Карева, Д. А. Стужук, К. О. Чертенков; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2022. – 32 с.; также

[Электронный ресурс] URL:
https://www.hse.ru/data/2022/07/26/1616964695/NCMU_Platform_Employment_Report_2022.pdf(дата доступа 12.05.2023).

98. Пляшко, О.С. Влияние факторов внешней среды на деятельность учреждений высшего образования [Электронный ресурс] / О.С. Пляшко, И.А. Либак // Бизнес Информ. 2019. №6 (497). – Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vpliv-faktoriv-zovnishnogo-seredovischa-na-diyalnist-zakladiv-vischoyi-osviti> (дата обращения: 05.07.2023).

99. Поколение Z: готова ли молодежь к цифровизации? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.oprf.ru/press/news/2018/newsitem/47463> (дата обращения: 12.06.2023).

100. Полищук, Е. А. Регулирование рынка труда молодёжи: теория, методология, практика: автореферат дис. ... доктора экономических наук : 08.00.05 [Текст] / Е.А. Полищук. [Место защиты: Орлов. гос. аграр. ун-т им. Н.В. Парахина]. – Орел, 2018. – 46 с.

101. Пономаренко, Е.В. Триада инновационного развития «университеты - муниципалитеты – бизнес» в территориальной кластерной политике: опыт Франции [Электронный ресурс] / Е.В. Пономаренко // Государственная служба. 2019. №5 (121). – Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/triada-innovatsionnogo-razvitiya-universitety-munitsipaliteti-biznes-v-territorialnoy-klasternoy-politike-opyt-frantsii> (дата обращения: 15.07.2023).

102. Предположительная численность населения Российской Федерации [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium>(дата доступа 16.06.2023).

103. Приказ Минтруда России № 279, ФНС России N ЕД-7-11/229@, Росстата № 160 от 07.04.2023 «Об утверждении методики расчета фактических и плановых значений показателя «Уровень безработицы по

административным данным». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_445049/ (дата доступа 28.07.2023).

104. Приказ № 141 от 27.05.2022 г. «О Молодежном совете Федеральной службы по труду и занятости» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://rostrud.gov.ru/rostrud/koordinatsionnye-i-soveshchatelnye-organy/?ID=1135000>(дата обращения: 28.07.2023).

105. Продуктивная занятость как средство сокращения бедности и обеспечения развития. Международное бюро труда. Женева, март 2004. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_gb_289_esp_2_ru.pdf (дата обращения: 02.06.2023).

106. Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. N 298 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://base.garant.ru/70643476/>. pdf (дата обращения: 02.09.2023).

107. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2016: Стат.сб. [Текст] / Росстат. – М., 2016. – 146 с.

108. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: Стат.сб. [Текст] / Росстат. – М., 2018. – 142 с.

109. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2022: Стат.сб. [Текст] / Росстат. – М., 2022. – 151 с.

110. Разумов, А.А.Содействие занятости в системе мер по снижению уровня бедности в регионах России [Текст] / А.А. Разумов, О.В. Селиванова // В сборнике: Вызовы современности и стратегии развития общества в

условиях новой реальности. Сборник материалов XIV Международной научно-практической конференции (Москва, 30 января 2023 года). – Москва. – 2023. – С. 211-218.

111. Разумов, А.А. Цифровые факторы развития социотехнологических систем в современной организации: трудовой аспект [Текст] / А.А. Разумов, И.В. Цыганкова // Социально-трудовые исследования. –2022. –№ 3 (48). – С. 18-26.

112. Разумов, А.А. Современные подходы к применению it-технологий при разработке обоснованных норм труда на предприятиях торговли и сервиса [Текст] / А.А. Разумов, И.В. Цыганкова // Социально-трудовые исследования. –2021. –№ 1 (42). – С. 45-53.

113. РАЭК: до 100 тыс. IT-специалистов могут уехать из России уже в апреле. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://www.dp.ru/a/2022/03/22/RAJEK_do_100_tis__IT-spec (дата обращения: 25.04.2022).

114. Резникова, О.С. Моделирование занятости молодежи в условиях цифровой экономики [Текст] / Резникова О.С., Ч. Чжан // Научно-техническое развитие России и мира: сборник статей IX Международной научно-практической конференции. – Саратов: НОП «Цифровая наука». – 2023. – С. 300-309.

115. Резникова, О.С. Цифровизация трудовых процессов и их влияние на экономическую безопасность [Текст] / О.С. Резникова, И.В. Цыганкова, И.М. Шаповалова // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2022. – № 5-2 (137). – С. 107-112.

116. Резникова О.С. Анализ многофакторной модели занятости молодежи в условиях цифровизации / О.С. Резникова, Ч.Чжан // Вызовы современности и стратегии развития общества в условиях новой реальности: сб. матер. XIX межд. науч.-практ. конф., (21 августа 2023 г., г. Москва). – 2023. – С.303-308.

117. Рождаемость смертность и естественный прирост населения в России по годам (Таблица) [Электронный ресурс]./ Росстат. – М., 2023. – Режим доступа: URL: <https://infotables.ru/statistika/31-rossijskaya-federatsiya/784-rozhdaemost-smertnost> (дата обращения: 21.07.2023).
118. Россия в цифрах. 2019: Крат. стат. сб. [Текст] / Росстат. – М., 2020. – 549 с.
119. Российский статистический ежегодник. 2022: Стат.сб. [Текст] / Росстат. – М., 2022. – 691 с.
120. Российский статистический ежегодник. 2023: Стат.сб. [Электронный ресурс]. / Росстат в соцсетях. – М., 2023. – Режим доступа: URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul_chislen_nasel-pv_01-01-2022.pdf (дата обращения: 31.07.2023).
121. Росстат – образование. 2023. Стат.сб.; Росстат – Качественное образование [Электронный ресурс]. / Росстат в соцсетях. – М., 2023. – Режим доступа: URL: <https://minobrнауки.gov.ru/action/stat/highe/>; URL: <https://fedstat.ru/indicator/58460> (дата обращения: 28.09.2023).
122. Сай, Д. Отношение к людям с ограниченными возможностями: Китайская Народная Республика, Япония и Индия [Текст] / Д.Сай // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2013. – № 1. – С. 117-130.
123. Саркисян, Л.Ю. Проблемы рынка труда КНР [Текст] / Л.Ю. Саркисян, Т.А. Шаренкова // Российско-китайские исследования. – 2019. – Т. 3, № 2. – С. 53-63.
124. Семенова, Ю. В. Анализ безработицы среди молодежи [Текст] / Ю. В. Семенова // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. – 2016. – № 5. – С. 97-101.
125. Сизова, И.Л. Особенности цифровизации труда современных российских работников [Текст] / И.Л. Сизова, Р.В. Карапетян, Н.С. Орлова // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2022. – № 5. – С. 231-256.

126. Скидельски, Р. Хайек versus Кейнс: дорога к примирению [Текст] / Р. Скидельски // Вопросы экономики. – 2006. – № 6. – С. 47-66.

127. Смирнов, А. В. Цифровое общество: теоретическая модель и российская действительность [Текст] / А.В. Смирнов // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2021. – №1. – С. 129-153.

128. Социально-экономическое положение России. 2021 год / Федеральная служба государственной статистики. – 380 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL:<https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/osn-12-2021.pdf>(дата обращения: 21.05.2023).

129. Социально-экономическое положение России, 2022 год (12), 2023 год / Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/50801> (дата обращения: 21.08.2023).

130. Стэндинг, Г. Прекариат: новый опасный класс [Текст] / Г. Стэндинг. – М: Ад Маргинем Пресс, 2014. – 328 с.

131. Структура занятости населения России в 2022-2023 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://visasam.ru/russia/rabotavrf/zanyatost-naseleniya-rossii.html> (дата обращения: 12.09.2023).

132. Тагаров, Б.Ж. Влияние цифровой экономики на занятость населения в условиях экономического неравенства между территориями [Текст] / Б.Ж. Тагаров // Известия Байкальского государственного университета. – 2019. – №29(3) – С. 388-395.

133. Тонких, Н.В. Цифровизация занятости и организации труда: оценка интенсивности [Текст] / Н.В.Тонких, К.В.Квашнина, В.А.Катаев // Экономика труда. – 2022. – Том 9. – № 7. – С. 1167-1180.

134. Тощенко, Ж.Т. Феномен прекариата: теоретические и методологические основания исследования [Текст] / Ж.Т. Тощенко // Социологические исследования. – 2019. – №9. – С. 51–63.
135. Труд и занятость в России. 2017: Стат.сб. [Текст] / Росстат. – М., 2017. – 261 с.
136. Труд и занятость в России. 2021: Стат.сб. [Текст] / Росстат. – М., 2021. – 177 с.
137. Трудоустройство выпускников образовательных организаций / Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 05.07.2023).
138. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/?ysclid=1l22o4odf596773092(дата обращения: 17.05.2023 г.).
139. Трудовые ресурсы, занятость и безработица / Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL:https://rosstat.gov.ru/labour_force(дата обращения: 16.05.2023).
140. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. N 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://base.garant.ru/71937200/> (дата обращения: 01.04.2023).
141. Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 25.12.2022).
142. Филичкина, А.Ю. Теоретические основы внутренней и внешней среды предприятия [Текст] / А.Ю. Филичкина, М.С. Агафонова // Международный студенческий научный вестник. – 2014. – № 1. – С. 35–37.

143. Хайек, Ф. А. Дорога к рабству [Текст] / Ф. Хайек; пер. с англ. М. Гнедовского. – М. : Астрель : Полиграфиздат, 2012. – 317 с.
144. Хома, О.З. Особенности взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда в условиях децентрализации [Текст] / О.З. Хома // Инвестиции: практика и опыт. – № 1. – 2019. – С. 112-116.
145. Цёхла, С.Ю. Потенциал молодежи в обеспечении инновационного развития региона (на материалах Республики Крым) [Текст] / С.Ю. Цёхла// В сборнике «Россия: тенденции и перспективы развития». – М.: Институт научной информации по общественным наукам РАН, 2018. – С. 415-417.
146. Цёхла, С.Ю. Вопросы трудоустройства молодежи в условиях развития цифровых технологий [Текст] / С.Ю. Цёхла // В сборнике: Социальная реальность виртуального пространства: материалы II Международной научно-практической конференции. – Иркутск, 2020. – С. 298-304.
147. Цёхла, С.Ю. Вопросы трудоустройства молодежи в условиях цифровизации отраслей экономики / С.Ю. Цёхла // В сборнике: Социальные институты в цифровой среде. Сборник трудов второй международной научно-практической конференции. Под редакцией Т.В. Игнатовой, Д.А. Корсунова, Н.В. Брюхановой. – 2020. – С. 182-187.
148. Цыганкова, И.В. Трансформация сферы занятости в условиях “зеленого” перехода [Текст] / И.В. Цыганкова, О.С. Резникова // Экономика и управление. – 2023. – Т. 29. – № 6. – С. 670-679.
149. Черкасов, В.Е. Нестандартные формы занятости в условиях постиндустриальной экономики [Текст] / В.Е. Черкасов, Е.В. Ваховский // Вестник ПАГС. – 2012. – С. 205-212.
150. Чернявская, О. В. Рынок труда: учебное пособие [Текст] / А. В. Чернявская. – К.: «Центр учебной литературы», 2013. – 522 с.
151. Черноножкина, Н.В. Трансформация социально-трудовых отношений в условиях цифровизации экономики [Электронный ресурс] /

Н.В. Черноножкина // Московский экономический журнал. – 2022. – № 6. – Режим доступа: <https://qje.su/ekonomicheskaya-teoriya/moskovskij-ekonomicheskij-zhurnal-6-2022-55/> (дата обращения: 14.02.2023 г.).

152. Чжан, В. Основные векторы в решении проблем на рынке труда банковских работников в КНР в контексте глобальной экономики [Текст] / В. Чжан // Экономика труда. – 2018. – Том 5. – № 1. – С. 329-342.

153. Чжан, Ч. Особенности формирования занятости молодежи в России и Китае [Текст] / Ч. Чжан // Экономика труда. – 2020. – Том 7. № 11. – С. 993-1006.

154. Чжан, Ч. Анализ китайского и российского опыта борьбы с безработицей среди молодежи / Ч. Чжан // Экономика и предпринимательство. – 2020. – № 11(124). – С. 26-30. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_44401535_99991433.pdf (дата обращения: 06.06.2023).

155. Чжан, Ч. Экономико-правовой механизм регулирования занятости молодежи на макроуровне [Текст] / Ч. Чжан // Экономика труда. – 2021. – Т. 8. – № 1. – С. 57-66.

156. Чжан Ч. Стратегия работы международного бизнеса на рынке труда с применением инновационных технологий [Текст] / Чжан Ч., Ян Мэнсюэ // Московский экономический журнал. – 2022. – Том 7. – С. 552-574.

157. Чжан Ч. Анализ рынка труда и трудового капитала Китая на современном этапе [Текст] / Ч. Чжан // Актуальные вопросы экономических наук и современного менеджмента: сб. тру. LVIII-LIX межд. науч.-практ. конф., 06 июня 2022 г., г. Новосибирск, Россия. Изд-во: Общество с ограниченной ответственностью «Сибирская академическая книга». – Новосибирск. – Т. 5-6(№45). – С. 124-134.

158. Чжан, Ч. Государственное регулирование занятости в Китае в условиях цифровизации [Текст] / Ч. Чжан // Современные вопросы устойчивого развития общества в эпоху трансформационных процессов: сб.

матер. VIII межд. науч-прак. конф., 17 апреля 2023 г., г. Москва / ред. кол. Бабаева З.Ш. – Махачкала: Изд-во «Алеф» .2023. – С.186-190.

159. Чжан, Ч. Направления регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации [Текст] / Ч. Чжан. // Инновационные подходы развития гуманитарных наук: проблемы, тенденции, перспективы: XXXII Международная научно-практическая конференция: сборник научных трудов (г. Москва, 10 июля 2023 г.). – 2023. – Т. 1 – С. 46-48.

160. Чжан, Ч. Разработка механизма эффективной занятости молодежи в условиях цифровизации [Текст] / Ч. Чжан // Развитие современной науки и технологий в условиях трансформационных процессов: XIII Международная научно-практическая конференция (г. Москва, 28 июля 2023 г.). – Санкт-Петербург: Изд-во «Печатный цех». – 2023. – С. 464-467.

161. Чжан, Ч. Научно-методический подход к моделированию занятости молодежи в условиях цифровой экономики [Текст] / Ч. Чжан // Инновации и тенденции современной науки: XXXIII Международная междисциплинарная конференция (г. Роттердам, Нидерланды, 24 июля 2023 г.). – Роттердам. Нидерланды. – 2023. – С. 74-78.

162. Чжан, Ч Анализ китайского и российского рынка труда молодежи в социально-цифровой среде [Текст] / Ч. Чжан//Актуальные проблемы общества, экономики и права в контексте глобальных вызовов: XXII Международная научно-практическая конференция (г. Москва, 15августа 2023 г.). – Санкт-Петербург: Изд-во «Печатный цех». – 2023 – С. 439-443.

163. Чжан Ч. Особенности регулирования социально-трудовых отношений молодежи в КНР [Текст] / Ч. Чжан // Экономика труда. – 2023. – Том 10. – № 5. – С. 685-694.

164. Численность молодых работников в России опустилась до исторического минимума [Электронный ресурс]/ ФинЭкспертиза. – Режим доступа: URL:<https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2023/chisl-mol-rab-min/>(дата обращения: 18.06.2023).

165. Чун, Яту Выпускники вузов и безработица [Текст] / Яту Чун // Китай. – 2019. – № 7 (165). – С.165-184.

166. Шаповалова, Л.И. Современные теории занятости [Текст] / Л.И. Шаповалова // Труды Дальневосточного государственного технического университета. – 2005. – №141. – С. 200-204.

167. Шелеметьева, В. А. К вопросу о комплексном использовании методов принятия решений в социально-экономических системах (на примере проблемы безработицы среди молодежи) [Текст] / В. А. Шелеметьева, Л.В. Курзаева // Гуманитарные научные исследования. – 2016. – №. 1. – С. 242-244.

168. Шитова, Ю.Ю. Мобильность населения и вопросы безопасности [Текст] / Ю. Ю. Шитова, Ю. А. Шитов // Экономическая безопасность. – 2019. – № 2. – С. 105-114.

169. Almost 500 Companies Have Withdrawn from Russia – But Some Remain, April 1, 2022. – [Electronic resource]. – Available at: URL: <https://som.yale.edu/story/2022/almost-500-companies-have-withdrawn-russia-some-remain> (Accessed at: July 20, 2023).

170. Autor, D. H. The China shock: Learning from labor-market adjustment to large changes in trade [Text]/ D. H. Autor, D. Dorn, G. H. Hanson // Annual Review of Economics. – 2016. – Т. 8. – С.205-240.

171. Bailey M. National income and the price level: A study in macroeconomic theory.[Text]/ M. Bailey. – N.Y., McCraw-Hill, –1971. –278 p.

172. Bean, C. R. European Unemployment: A Survey [Text] / C. R. Bean // Journal of Economic Literature. – 1994. – Vol. 32. – P. 573–619.

173. Bloomberg предсказал двукратный рост безработицы в России в 2022 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.forbes.ru/biznes/461705-bloomberg-predskazal-dvukratnyj-rost-bezraboticy-v-rossii-v-2022-godu> (дата обращения: 17.03.2023 г.).

174. Brenner Y. S., Brenner-Golomb N. A theory of full employment [Text]/ By Y.S. Brenner,. N. A. Brenner-Golomb. – Boston etc. : Kluwer acad. publ., cop. 1996. – 221 p.

175. Carstensen, K. Cointegration and common trend sonthe West German labour market [Text] / K. Carstensen , G. Hansen // Empirical Economics. – 2000. – Vol. 25. – Issue 3. – P. 475–493.

176. Charting the Global Economy: China’s Recovery Is Losing Momentum [Electronic resource] URL: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2023-05-20/world-economy-latest-china-s-recovery-is-losing-momentum> (дата доступа 11.06.2023).

177. Chen H., Jiang B. Rethinking Marx's labor theory of value and its significance [Text] / H. Chen, B. Jiang // Terra Economicus. –2018. –Vol. 16. № 2. – P. 114-121.

178. China: Youth unemployment rate from 1999 to 2020. [Electronic resource] URL: <https://www.statista.com/statistics/811935/youth-unemployment-rate-in-china/#:~:text=Youth%20unemployment%20rate%20in%20China%20in%202020&text=The%20statistic%20shows%20the%20youth,China%20was%20at%2010.52%20percent>(дата доступа 14.05.2023).

179. COVID-19 and world of work: Impact sand responses // ILO, 2020. – [Electronic resource] Available at: URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCmS_738742/lang--en/index.htm (Accessed at: July 10, 2023).

180. Country Report about China’s Youth Employment. [Electronic resource] URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_502338.pdf (дата доступа 15.05.2023).

181. Digilina, O.B. Prospects and Problems of Digitalization of the Labor Market in Russia. Advances in Economics, Business and Management Research [Text] / O.B. Digilina, I.B. Teslenko, N.V. Abdullaev // Modern Management Trends and the Digital Economy: from Regional Development to Global Economic

Growth (MTDE 2020): 2nd International Scientific and Practical Conference. (Yekaterinburg, April 16-17, 2020). – Yekaterinburg, – 2020. –Vol. 138. – P. 1237-1240.

182. Digital Economy Report 2019 – Value Creation and Capture: Implications for Developing Countries // Unctad, 2019. – [Electronic resource] Available at: URL: https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/der2019_overview_ru.pdf (Accessed at: July 21, 2023).

183. eCommerce Statistics & the Industry's Vibrant Future [Electronic resource]. – Available at: <https://kommandotech.com/statistics/e-commerce-statistics/> (date of access: 12.03.2023).

184. Elmeskov, J. Nordic unemployment in a European perspective [Text] / J. Elmeskov // Swedish Economic Policy Review. – 1994. – Vol. 1. – P. 21–70.

185. Essays on Adam Smith [Text] / Ed. by Andrew S. Skinner, Thomas Wilson. – Oxford : Clarendon press, – 1975. – XVI, – 647 p.

186. Greene, W. H. Econometric Analysis [Text] / W. H. Greene // 8th Edition. Pearson. – 2022. – 314 c.

187. Han, H. Analysis and countermeasures for employment difficulties of Chinese undergraduates in the new situation [Text] / H. Han, H. Liu, S. Gao // IPPTA: Quarterly Journal of Indian Pulp and Paper Technical Association. – 2018. – №30. – P. 324-330.

188. History of political economy. – Durham, (N.C.), 1969. Vol. 16-30 [1984-1990] – 1998, –Vol. 30, №4. –Pp. 687-769.

189. Hui, Y. Research on the Mode of University-Enterprise Cooperation to Promote Engineering Students' Employment [Text] / Y. Hui, S. Lihua // E3S Web of Conferences. – EDP Sciences, 2018. – T. 38. – C. 04027.

190. Kazi, A. The Freelancer: A Conceptual Review [Electronic resource] / A. Kazi, R. Yusof, A. Khan // Special Issue on Entrepreneurship and Business Management. – 2014. – Vol. 2. – No. 3. – Available at: <https://sainshumanika.utm.my/index.php/sainshumanika/article/view/428> (date of access: 14.03.2023).

191. Maidorn, S. The effect of shocks on the Austrian unemployment rate – a structural VAR approach [Text] / S. Maidorn // *Empirical Economics*. – 2003. – Vol. 28. – Issue 2. – P. 387–402.

192. Mandl I., Curtarelli M., Riso S., Vargas L.O., Gerogiannis E. New forms of employment [Electronic resource] / I. Mandl, M. Curtarelli, S. Riso, L.O. Vargas, E. Gerogiannis. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2015. – 160 p. – Available at: <http://dx.doi.org/10.2806/937385> (date of access: 19.08.2023).

193. Marx, K., and Engels, F. The Complete Works of Karl Marx and Friedrich Engels. [Text] / Marx, K., and Engels, F. – Beijing: People's Publishing House, –1960. –Vol. 3. (In Chinese.).

194. Marx, K. Economics Manuscripts 1857–1858 [Text] / In: K.Marx, F. Engels, The Complete Works of Karl Marx and Friedrich Engels. – Beijing: People's Publishing House. –1980. – Vol. 46. (In Chinese.)

195. National Bureau of Statistics of China Future [Electronic resource]. – Available at: <http://www.stats.gov.cn/english/> (date of access: 14.12.2022 г.).

196. New Features of Labor Market and Their Impact in China [Electronic resource] // URL: <https://cdn.intechopen.com/pdfs/57114.pdf> (дата доступа 15.05.2023).

197. Nilles, Jack M. Making telecommuting happen: a guide for telemanagers and telecommuters [Text] / J.M. Nilles. – New York: Van Nostrand Reinhold, 1994. – 196 p.

198. Robinson, J. Introduction to the theory of employment [Text] / J. Robinson. – Repr. – London : Macmillan & co. –1949. – IX, 102 p.

199. Saltari, E. The Productivity Slowdown Puzzle. Technological and Nontechnological Shocks in the Labor Market [Text] / E. Saltari, G.Travaglini // *International Economic Journal*. – 2009. – Vol. 23. – Issue 4. – P. 483–509.

200. Jacobson, T. Common trends and hysteresis in Scandinavian unemployment [Text] / T. Jacobson, A. Vredin, A. Warne // *European Economic Review*. – 1997. – Vol. 41. – P. 1781–1816.

201. Younger, J. A New Payoneer Report Shows Covid 19 is Accelerating Freelance Growth [Electronic resource]. – Available at: <https://www.forbes.com/sites/jonyounger/2020/09/01/a-new-payoneer-report-shows-covid-19-is-accelerating-freelance-growth/?sh=779168435c02> (date of access: 24.03.2023).

202. Zeng, Xiangquan Employment policy implementation mechanisms in China [Text] / Xiangquan Zeng // International Labour Office, Employment Policy Department, Employment and Labour Market Policies Branch. – Geneva: ILO, – 2023. – 46 p.

203. Zhang, Zh. Comparison of the US and PRC systems in youth employment and HR management [Text] / Zh. Zhang // *Prospects and Key Tendencies of Science in Contemporary World: XX International Multidisciplinary Conference*, Madrid, Spain. 2022. P.71-80.

204. 闵芸芝, 周明. 人力资源禀赋对区域经济发展的影响分析 - 以江西为例 // *井冈山大学学报 (社会科学版)*. 2013. № 3 (34). 页。66–70. (Минь Юньчжи, Чжоу Мин. Анализ влияния трудовых ресурсов на экономическое развитие региона на примере провинции Цзянси // *Журнал университета Цзинганьшань. Общественные науки*. 2013. № 3 (34). С. 66–70).

205. 彭朝晖. 人民资本与中国区域经济差异. 长春: 吉林出版集团股份有限公司, 2015. 188 页. (Пэн Чжаохуэй. Человеческий капитал и диспропорции в региональной экономике КНР. Чанчунь: Издательская группа провинции Цзилинь, 2015. 188 с.)

Приложение А

Таблица А.1 – Численность занятых и молодежи по возрастным группам и видам экономической деятельности в России в 2020 г., тыс. чел.

Виды деятельности	Всего	в том числе по возрастным группам молодежи		
		15-19 лет	20-29 лет	30-34 года
Занятые – всего	70 601	333	11 746	10 705
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	4 237	79	560	502
Добыча полезных ископаемых	1 629	1	288	279
Обрабатывающие производства	10 019	24	1 480	1 495
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	1 878	1	225	248
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	532	0,4	56	60
Строительство	4 650	13	735	767
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	10 907	58	2 316	1 898
Транспортировка и хранение	6 198	16	915	914
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	1 712	27	441	251
Деятельность в области информации связи	1 366	5	350	287
Деятельность финансовая и страховая	1 587	2	381	349
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	1 265	2	130	150
Деятельность профессиональная, научная и техническая; деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	4 252	9	709	690
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	5 020	65	1 000	829
Образование	6 675	7	848	856
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	5 498	7	667	626
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	1 408	6	249	186
Предоставление прочих видов услуг	1 757	12	392	319
Другие виды экономической деятельности	10	0,0	1	0,3

Источник [136, с. 36]

Продолжение Приложения А

Таблица А.2 – Структура занятой молодежи по возрастным группам и видам экономической деятельности в России в 2020 г., %

Виды деятельности	Всего, тыс. чел.	в том числе по возрастным группам молодежи		
		15-19 лет	20-29 лет	30-34 года
Занятые – всего	100	0,5	16,6	15,2
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	100	1,9	13,2	11,8
Добыча полезных ископаемых	100	0,1	17,7	17,1
Обрабатывающие производства	100	0,2	14,8	14,9
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	100	0,1	12,0	13,2
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	100	0,1	10,5	11,3
Строительство	100	0,3	15,8	16,5
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	100	0,5	21,2	17,4
Транспортировка и хранение	100	0,3	14,8	14,8
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	100	1,5	25,8	14,6
Деятельность в области информации и связи	100	0,4	25,6	21,0
Деятельность финансовая и страховая	100	0,1	24,0	22,0
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	100	0,1	10,3	11,9
Деятельность профессиональная, научная и техническая; деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	100	0,2	16,7	16,2
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	100	1,3	19,9	16,5
Образование	100	0,1	12,7	12,8
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	100	0,1	12,1	11,4
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	100	0,4	17,7	13,2
Предоставление прочих видов услуг	100	0,7	22,3	18,1
Другие виды экономической деятельности	100	0,2	14,4	3,0

Источник [136, с. 37]

Продолжение Приложения А

Таблица А.3 – Численность занятых и молодежи по возрастным группам и видам экономической деятельности в России в 2021 г., тыс. чел.

Виды деятельности	Всего	в том числе по возрастным группам молодежи		
		15-19 лет	20-29 лет	30-39 лет
Занятые – всего	71 719	327 11	274 21	526
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	4 198	58	531	990
Добыча полезных ископаемых	1 626	1	261	563
Обрабатывающие производства	10 200	26	1406	3 092
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	1 830	2	202	497
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	533	1	54	139
Строительство	4 907	16	724	1 612
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	11 183	64	2 203	3 707
Транспортировка и хранение	6 315	13	877	1 838
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	1 841	29	445	530
Деятельность в области информации и связи	1 310	4	323	493
Деятельность финансовая и страховая	1 579	2	345	595
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	1 224	1	112	330
Деятельность профессиональная, научная и техническая; деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	4 335	10	699	1347
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	4 968	65	961	1 655
Образование	6 822	7	857	1 735
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	5 595	8	681	1 343
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	1 403	5	215	398
Предоставление прочих видов услуг	1 842	14	379	661
Другие виды экономической деятельности	9	0,1	0,3	2,00

Источник [109, с. 51]

Продолжение Приложения А

Таблица А.4 – Структура занятой молодежи по возрастным группам и видам экономической деятельности в России в 2021 г., %

Виды деятельности	Всего, тыс. чел.	в том числе по возрастным группам молодежи		
		15-19 лет	20-29 лет	30-39 лет
Занятые – всего	100	0,5	15,7	30,0
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	100	1,4	12,6	23,6
Добыча полезных ископаемых	100	0,1	16,1	34,6
Обрабатывающие производства	100	0,3	13,8	30,3
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	100	0,1	11,0	27,2
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	100	0,1	10,1	26,0
Строительство	100	0,3	14,8	32,8
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	100	0,6	19,7	33,2
Транспортировка и хранение	100	0,2	13,9	29,1
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	100	1,6	24,2	28,8
Деятельность в области информации и связи	100	0,3	24,7	37,6
Деятельность финансовая и страховая	100	0,1	21,9	37,7
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	100	0,1	9,1	27,0
Деятельность профессиональная, научная и техническая; деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	100	0,2	16,1	31,1
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	100	1,3	19,3	33,3
Образование	100	0,1	12,6	25,4
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	100	0,2	12,2	24,0
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	100	0,4	15,3	28,3
Предоставление прочих видов услуг	100	0,7	20,6	35,9
Другие виды экономической деятельности	100	0,8	3,1	21,4

Источник [109, с.54]

Приложение Б

Таблица Б.1 – Средняя начисленная заработная плата работников организаций по занятиям, полу и возрастным группам, руб.

Показатели	Все работники	В том числе молодежь по возрастным группам			
		15-19 лет	20-24 года	25-29 лет	30-34 года
Руководители	84 410	-	52 635	72 355	88 428
мужчины	100 795	-	56 962	82 154	102 126
женщины	67 832	-	48 942	57 891	67 269
Специалисты высшего уровня квалификации	48 848	29 262	38 997	51 526	52 990
мужчины	62 033	21 287	44 738	59 763	68 176
женщины	43 368	29 504	35 763	45 604	43 916
Специалисты среднего уровня квалификации	44 862	27 001	41 319	49 792	51 400
мужчины	61 923	27 166	54 186	62 903	69 043
женщины	37 148	26 831	34 029	38 661	36 944
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	28 821	21 984	28 387	30 585	29 775
мужчины	36 859	20 680	34 399	39 931	42 170
женщины	27 572	22 308	26 890	28 445	28 081
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	27 878	28 951	33 140	33 155	30 821
мужчины	36 030	29 336	37 357	41 351	43 177
женщины	25 435	28 778	30 416	28 841	26 561
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыболовства и рыболовства	29 374	29 798	30 703	31 421	32 054
мужчины	28 583	34 113	31 127	31 470	31 950
женщины	30 172	22 906	29 513	31 340	32 188
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	42 944	32 475	40 679	45 867	47 280
мужчины	44 469	33 008	41 570	47 097	48 684
женщины	34 418	28 145	31 933	32 821	34 408
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	43 887	35 111	44 024	47 798	49 527
мужчины	46 595	37 263	45 524	49 425	51 761
женщины	32 959	29 111	33 610	35 199	34 778
Неквалифицированные рабочие	23 567	25 999	29 424	28 874	29 222
мужчины	26 038	28 448	31 538	31 909	34 425
женщины	22 027	23 157	24 218	23 519	23 329

Источник: [136, с. 175]

Приложение В

Таблица В.1 – Цифровые навыки у молодежи в России по возрастным группам, % от общей численности населения соответствующей возрастной группы

Цифровые навыки	Всего(население 15 лет и старше)	В т.ч. по возрастным группам	
		15-24 года	25-34 года
Отправка электронной почты с прикрепленными файлами	62.6	82.1	78.9
Работа с текстовым редактором	38.4	68.2	51.6
Копирование или перемещение файла или папки	36.3	64.4	49.7
Использование инструмента копирования и вставки в документе	27.7	51.0	39.0
Передача файлов между компьютером и периферийными устройствами	26.1	46.7	38.5
Работа с электронными таблицами	21.4	45.0	29.6
Использование программ для редактирования фото-, видео- и аудиофайлов	21.4	45.3	33.6
Подключение и установка новых устройств	14.2	26.0	22.1
Создание паролей для защиты устройств, приложений, учетных записей	11.1	19.8	17.8
Создание электронных презентаций с использованием специальных программ	10.1	33.5	13.4
Изменение настроек доступа к учетным записям	6.7	11.1	11.1
Поиск, загрузка, установка и настройка программного обеспечения	5.7	12.0	9.8
Изменение настроек веб-браузера	4.5	8.2	7.9
Установка новой или переустановка операционной системы	2.6	4.6	5.2
Самостоятельное написание программного обеспечения	0.9	1.6	1.9

Источник: [40, с. 170]

Приложение Г

Показатели развития рынка труда молодежи Российской Федерации

Таблица Г.1 – Количество молодежи России по возрастным группам, млн. чел., 2012-2022 гг.

Годы	Возрастные группы молодежи, лет				Общее количество молодежи, млн. чел.
	15-19 лет	20-24	25-29	30-35 лет	
2012	7631	11599	12328		31558
2013	7152	10849	12556		30557
2014	6956	9971	12522		29449
2015	6829	9293	12620		28742
2016	6731	8445	12412		27588
2017	6690	7828	11879		26397
2018	6816	7336	11120		25272
2019	6947	7114	10222		24283
2020	7161	6889	9427		23477
2021	7272	6776	8582	12423	35 053
2022	7141	7990	11905	12660	39 696

Источник: составлено по данным [120, с. 8-9]

Таблица Г.2 – Количество занятой молодежи России по возрастным группам, млн. чел., 2012-2022 гг.

Годы	Возрастные группы молодежи, лет				Общее количество занятой молодежи, млн. чел.
	15-19 лет	20-24	25-29	30-35 лет	
2012	509	5 971	10 203		16 683
2013	508	6 091	10 120		16 719
2014	416	5 603	10 345		16 364
2015	414	5 052	10 491		15 957
2016	434	4 639	10 463		15 536
2017	384	4 108	10 417		14 909
2018	371	3 743	10 011		14 125
2019	350	3 623	9 293		13 266
2020	333	3 414	8 332		12 079
2021	327	3 387	7 887	10 904	22 505
2022	400	3200	7200	10700	21 500

Источник: составлено по данным [17; 23; 107; 108; 109, с. 29, с. 35]

Продолжение Приложения Г

Таблица Г.3 – Количество безработной молодежи России по возрастным группам, 2012-2022 гг., млн. чел.

Годы	Количество во безработицы всего по России, млн. чел.	Возрастные группы молодежи, лет				Количество безработной молодежи, млн. чел.
		15-19	20-24	25-29	30-34	
2012	4 131	200	922	660		1 782
2013	4 137	176	880	647		1 703
2014	3 889	162	790	616		1 568
2015	4 264	199	842	688		1 729
2016	4 243	178	811	701		1 690
2017	3 969	152	711	653		1 516
2018	3 658	141	677	586		1 404
2019	3 465	115	611	556		1 282
2020	4 321	124	661	669		1 454
2021	3 631	131	602	491	548	1 772
2022	2 775	н/д	н/д	н/д	н/д	1733

Источник: составлено по данным [12; 23; 74; 109, с. 115, с.117]

Таблица Г.4 – Уровень занятости молодежи России по возрастным группам, 2012-2022 гг., %.

Годы	Уровень занятости всего населения России, %	Уровень занятости молодежи, %	Индекс занятости молодежи, доли
2012	64,9	47,00	0,99
2013	64,8	47,10	1,002
2014	65,3	46,60	0,99
2015	65,3	46,07	0,99
2016	65,7	46,40	1,01
2017	59,5	46,10	0,99
2018	59,8	45,90	1,00
2019	59,4	46,03	1,00
2020	58,4	44,77	0,97
2021	59,4	55,95	1,25
2022	59,9	59,30	1,06

Источник: составлено по данным [109, с.31; 119, с.119; 120; 131]

Продолжение Приложения Г

Таблица Г.5 – Уровень безработицы молодежи России по возрастным группам, 2012-2022 гг., %.

Годы	Уровень безработицы всего населения России, %	Возрастные группы молодежи, лет				Количество безработной молодежи, тыс. чел.	Уровень безработицы молодежи, %
		15-19	20-24	25-29	30-34		
2012	5,5	28,2	13,4	6,1	4,8	1 782	9,65
2013	5,5	26,1	12,6	6,0	5,0	1 703	9,24
2014	5,2	28,0	12,4	5,6	4,8	1 568	8,74
2015	5,6	32,4	14,3	6,2	5,1	1 729	9,78
2016	5,5	29,1	14,9	6,3	5,1	1 690	9,81
2017	5,2	28,4	14,7	5,9	4,7	1 516	9,23
2018	4,8	27,6	15,3	5,5	4,4	1 404	9,04
2019	4,6	24,7	14,4	5,6	4,4	1 282	8,81
2020	5,8	27,2	16,2	7,4	6,0	1 454	10,74
2021	4,8	28,6	15,1	5,9	4,8	1 772	7,30
2022	3,7	31,6	12,5	4,8	4,4	1733	7,46

Источник: составлено по данным [12; 23; 74; 102; 109, с. 117, с. 119]

Настоящая методика определяет порядок расчета фактических и плановых значений показателя «Уровень безработицы по административным данным» [102]:

$$УБА_j = \frac{БР_j}{ЧР_j + БР_j} \times 100\%, \dots\dots\dots(1)$$

где:

УБА_j - уровень безработицы по административным данным j-го субъекта Российской Федерации на конец отчетного периода (года), процент;

БР_j - численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости j-го субъекта Российской Федерации, на конец отчетного периода (года), человек;

ЧР_j - численность зарегистрированных занятых в j-м субъекте Российской Федерации на конец отчетного периода (года), человек.

Продолжение Приложения Г

Таблица Г.6 – Количество выпускников ВУЗов РФ, 2012-2022 гг., тыс.

чел.

Годы	Количество выпускников ВУЗов, тыс. чел.
2012	1250000
2013	1290970
2014	1226314
2015	1300471
2016	1161079
2017	969489
2018	933153
2019	908645
2020	849410
2021	813316
2022	1250000

Источник: составлено по данным [121; 128; 129]

Таблица Г.7 – Естественный прирост на 1000 чел. населения, 2012-2022

гг., тыс. чел.

Годы	Естественный прирост на 1000 чел населения, тыс. чел.
2012	0
2013	0,2
2014	0,2
2015	0,3
2016	-0,01
2017	-0,9
2018	-1,6
2019	-2,2
2020	-4,8
2021	-7,1
2022	0

Источник: составлено по данным [117]

Продолжение Приложения Г

Таблица Г.8 – Уровень постоянного обучения и овладения современными цифровыми технологиями в выбранной профессиональной области, 2012-2022 гг., %

Годы	Уровень постоянного обучения и повышение уровня овладения современными цифровыми технологиями в выбранной профессиональной области, %
2012	7,5
2013	8,5
2014	9,2
2015	9,8
2016	10,6
2017	13,8
2018	15,3
2019	16,9
2020	18,5
2021	31,4
2022	35,5

Источник: составлено по данным [120,121,128,129]

Таблица Г.9 – Доля молодежи, обладающих навыками в области информационно-коммуникационных технологий, 2014-2022 гг., %

Годы	Доля молодежи, обладающих навыками в области информационно-коммуникационных технологий, %
2014	93,5
2015	94,1
2016	94,7
2017	94,1
2018	94,2
2019	92,9
2020	93
2021	94,2
2022	95

Источник: составлено по данным [41;42;43;121]

Продолжение Приложения Г

Таблица Г.10 – Уровень использования информационных технологий и информационно-коммуникационных сетей в образовательных организациях, 2014-2022 гг., %

Годы	Уровень использования информационных технологий и информационно-коммуникационных сетей в образовательных организациях, %
2014	82
2015	83,4
2016	86,2
2017	87,3
2018	95,9
2019	94,7
2020	95
2021	95,2
2022	96,1

Источник: составлено автором по данным [41;42;43;121;128;129]

Таблица Г.11 – Уровень влияния информационных технологий и информационно-коммуникационных сетей на деятельность представителей молодежи, 2014-2022 гг., %

Годы	Уровень влияния информационных технологий и информационно-коммуникационных сетей на деятельность представителей молодежи, %
2014	88,5
2015	90,5
2016	92,6
2017	93,3
2018	95,9
2019	94,9
2020	95
2021	95,2
2022	95,4

Источник: составлено по данным [41;42;43;121;128;129]

Таблица Г.12 – Уровень использования сети интернет молодежью, %, 2014-2022 гг., %

Годы	Уровень использования сети интернет молодежью, %, %
2014	88,5
2015	90,5
2016	92,6
2017	93,3
2018	95,9
2019	94,9
2020	95
2021	95,2
2022	95,4

Источник: составлено по данным [41;42;43;121;128;129]

Факторы, влияющие на уровень занятости

Таблица Д.1 – Исходные данные для определения вида функциональной зависимости уровня занятости молодежи и факторами

Годы	Уровень занятости молодежи, %.	Зарботная плата, тыс. руб.	Среднегодовая численность молодежи, тыс. чел.	Количество выпускников, тыс. чел.	Естественный прирост на 1000 чел населения, чел	Уровень обучения и повышение уровня овладения современными цифровыми технологиями в выбранной профессиональной области, %
	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅
2012	47,00	26629	31558	1250000	0	7,5
2013	47,10	29792	30557	1290970	0,2	8,5
2014	46,60	32495	29449	1226314	0,2	9,2
2015	46,07	34030	28742	1300471	0,3	9,8
2016	46,40	36709	27588	1161079	-0,01	10,6
2017	46,10	39167	26397	969489	-0,9	13,8
2018	45,90	43724	25272	933153	-1,6	15,3
2019	46,03	47867	24283	908645	-2,2	16,9
2020	44,77	51344	23477	849410	-4,8	18,5
2021	55,95	57244	35053	813316	-7,1	31,4
2022	59,30	65338	39696	816315	-4	35,5

Источник: составлено автором по данным [12; 17; 23; 74; 103; 107; 108; 109, с. 29, с. 35, с. 115, с.117, с.119;117; 118; 119; 120; 121;128;129;131]

Продолжение Приложения Д

Таблица Д.2 – Параметры многофакторной модели (5-ти факторной модели)

a ₅	a ₄	a ₃	a ₂	a ₁	a ₀
0,6022519822	0,2430373895	0,0000015864	0,0003787328	-0,0001547241	32,8226045573
0,2499103196	0,1632658142	0,0000032027	0,0001651071	0,0001167081	4,6204113284
0,9957614940	0,4341617450	#Н/Д	#Н/Д	#Н/Д	#Н/Д
234,9321919275	5,0000000000	#Н/Д	#Н/Д	#Н/Д	#Н/Д
221,4193865827	0,9424821042	#Н/Д	#Н/Д	#Н/Д	#Н/Д

Таблица Д.3 – Коэффициенты корреляции многофакторной модели

Ркор u_{x_1}	0,711679077
Ркор u_{x_2}	0,902195893
Ркор u_{x_3}	-0,48157946
Ркор u_{x_4}	-0,61363662
Ркор u_{x_5}	0,871303716

Источник: составлено автором

Продолжение Приложения Д

Таблица Д.4 – Исходные данные для определения вида функциональной зависимости индекса занятости молодежи от цифровых факторов

Годы	Индекс занятости молодежи, доли	Доля молодежи, обладающих навыками в области информационно-коммуникационных технологий, %	Уровень влияния информационных технологий и информационно-коммуникационных сетей на деятельность представителей молодежи, %	Уровень использования сети интернет молодежью, %	Уровень использования информационных технологий и информационно-коммуникационных сетей в образовательных организациях, %
	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
2014	0,99	93,5	88,5	96	82
2015	0,99	94,1	90,5	97	83,4
2016	1,01	94,7	92,6	98,1	86,2
2017	0,99	94,1	93,3	98,2	87,3
2018	1,00	94,2	95,9	98,7	95,9
2019	1,00	92,9	94,9	87	94,7
2020	0,97	93	95	94	95
2021	1,25	94,2	95,2	94,7	95,2
2022	1,06	95	95,4	95,2	96,1

Источник: составлено автором по данным [12; 17; 23; 74; 41;42;43; 118; 119; 121; 128;129; 131]

Таблица Д.5 – Параметры многофакторной модели

a ₄	a ₃	a ₂	a ₁	a ₀
0,0184015	-0,00059043	-0,032163168	0,025801478	-0,000618547
0,0196161	0,011251996	0,043654167	0,028249398	0,061503924
0,974661	0,086986593	#Н/Д	#Н/Д	#Н/Д
57,697243	6	#Н/Д	#Н/Д	#Н/Д
1,7463034	0,045400005	#Н/Д	#Н/Д	#Н/Д

Таблица Д.6 – Коэффициенты корреляции многофакторной модели

R _{кор ух₁}	0,984015161
R _{кор ух₂}	0,985067239
R _{кор ух₃}	0,978535136
R _{кор ух₄}	0,982985965

Источник: составлено автором

Продолжение Приложения Д

Таблица Д.4 – Параметры многофакторной регрессионной модели (по уровню занятости)

<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0,997878
R-квадрат	0,995761
Нормированный R-квадрат	0,991523
Стандартная ошибка	0,434162
Наблюдения	11

<i>Дисперсионный анализ</i>					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	5	221,4194	44,28388	234,9322	6,32E-06
Остаток	5	0,942482	0,188496		
Итого	10	222,3619			

	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>	<i>Нижние 95,0%</i>	<i>Верхние 95,0%</i>
Y-пересечение	32,8226	4,620411	7,103827	0,000857	20,94546	44,69975	20,94546	44,69975
Переменная X 1	-0,00015	0,000117	-1,32574	0,242265	-0,00045	0,000145	-0,00045	0,000145
Переменная X 2	0,000379	0,000165	2,293861	0,070309	-4,6E-05	0,000803	-4,6E-05	0,000803
Переменная X 3	1,59E-06	3,2E-06	0,495315	0,641375	-6,6E-06	9,82E-06	-6,6E-06	9,82E-06
Переменная X 4	0,243037	0,163266	1,488599	0,196763	-0,17665	0,662726	-0,17665	0,662726
Переменная X 5	0,602252	0,24991	2,409872	0,060874	-0,04016	1,244667	-0,04016	1,244667

Моделирование уровня занятости Российской Федерации

Таблица Е.1 – Моделируемая величина показателя уровня занятости молодежи от факторов цифровой среды

Годы	Уровень занятости молодежи, %.	Зарботная плата, тыс. руб.	Среднегодовая численность молодежи, тыс. чел.	Количество выпускников, тыс. чел.	Естественный прирост на 1000 чел населения, чел	Уровень обучения и повышение уровня овладения современными цифровыми технологиями в выбранной профессиональной области, %	Теоретические значения уровня занятости молодежи, %
	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y'
2012	47,00	26629	31558	1250000	0	7,5	47,15
2013	47,10	29792	30557	1290970	0,2	8,5	47,00
2014	46,60	32495	29449	1226314	0,2	9,2	46,48
2015	46,07	34030	28742	1300471	0,3	9,8	46,48
2016	46,40	36709	27588	1161079	-0,01	10,6	45,81
2017	46,10	39167	26397	969489	-0,9	13,8	46,39
2018	45,90	43724	25272	933153	-1,6	15,3	45,93
2019	46,03	47867	24283	908645	-2,2	16,9	45,70
2020	44,77	51344	23477	849410	-4,8	18,5	45,09
2021	55,95	57244	35053	813316	-7,1	31,4	55,72
2022	59,30	65338	39696	816315	-4	35,5	59,45
Итого	531,2	464339	322072	11519162	-19,91	177	531,2

Источник: составлено автором по данным [12; 17; 23; 74; 103; 107; 108; 109, с. 29, с. 35, с. 115, с.117, с.119;117; 118; 119; 120; 121;128;129;131]

Продолжение Приложения Е

Таблица Е.2 – Моделируемая величина показателя уровня занятости молодежи и верхней и нижней границы прогноза

Годы	Уровень занятости молодежи, %. (Фактический)	Y [^] по модели (теоретический)	Нижняя граница прогноза	Верхняя граница прогноза
	Y	Y [^]	Y [^] нижний уровень	Y [^] верхний уровень
2012	47,00	47,15	44,37	49,94
2013	47,10	47,00	44,22	49,78
2014	46,60	46,48	43,70	49,26
2015	46,07	46,48	43,70	49,26
2016	46,40	45,81	43,03	48,60
2017	46,10	46,39	43,61	49,17
2018	45,90	45,93	43,15	48,72
2019	46,03	45,70	42,92	48,48
2020	44,77	45,09	42,31	47,87
2021	55,95	55,72	52,94	58,50
2022	59,30	59,45	56,67	62,23

Источник: составлено автором по данным [77]

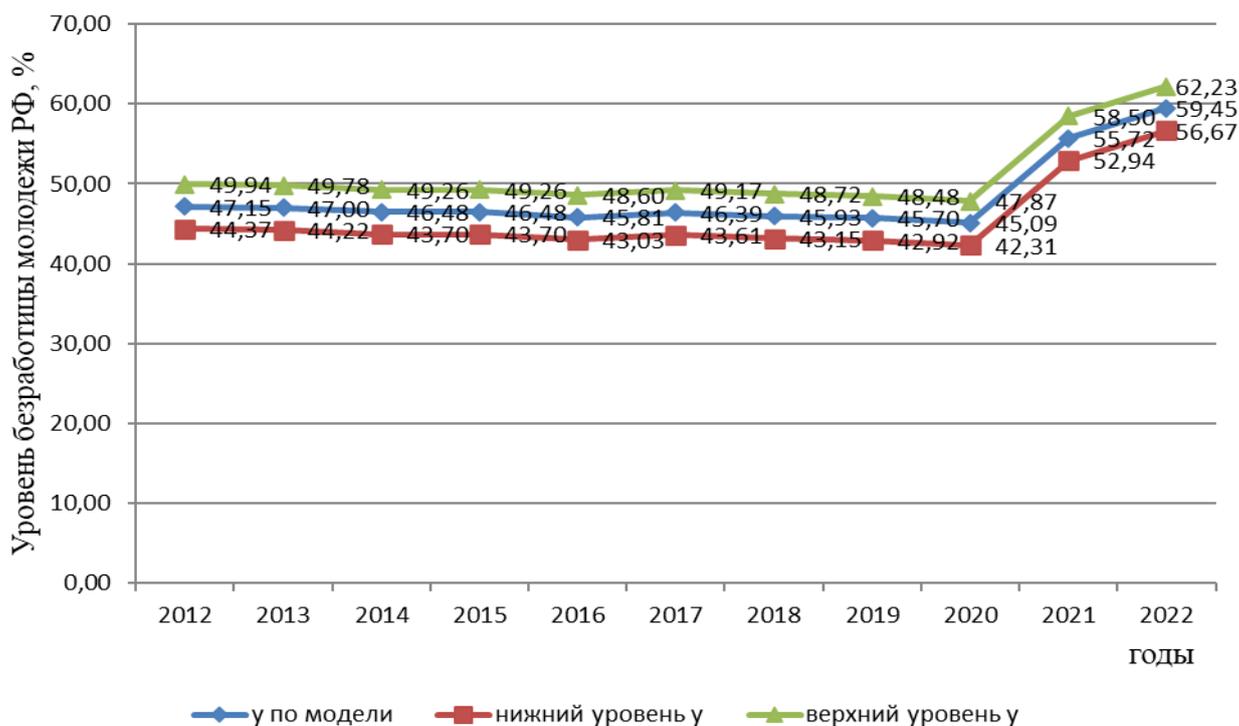


Рисунок Е.1 – Интервальные моделируемые уровни величины показателя уровня занятости молодежи: нижний и верхний уровень занятости молодежи России, %

Продолжение Приложения Е

Таблица Е.3 – Моделируемая величина индекса занятости молодежи от факторов

Годы	Индекс занятости молодежи, доли	Доля молодежи, обладающих навыками в области информационно-коммуникационных технологий, %	Уровень влияния информационных технологий и информационно-коммуникационных сетей на деятельность представителей молодежи, %	Уровень использования сети интернет молодежью, %	Уровень использования информационных технологий и информационно-коммуникационных сетей в образовательных организациях, %	Индекс занятости молодежи, по модели, доли
	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y` по модели
2014	0,99	93,5	88,5	96	82	1,02
2015	0,99	94,1	90,5	97	83,4	0,99
2016	1,01	94,7	92,6	98,1	86,2	0,99
2017	0,99	94,1	93,3	98,2	87,3	0,97
2018	1,00	94,2	95,9	98,7	95,9	1,05
2019	1,00	92,9	94,9	87	94,7	1,04
2020	0,97	93	95	94	95	1,04
2021	1,25	94,2	95,2	94,7	95,2	1,06
2022	1,06	95	95,4	95,2	96,1	1,09

Источник: составлено автором по данным [12; 17; 23; 74; 41;42;43; 118; 119; 121; 128;129; 131]

Таблица Е.2 –Моделируемая величина показателя индекса занятости молодежи и верхней и нижней границы прогноза

Годы	Y` по модели (теоретический)	Нижняя граница прогноза	Верхняя граница прогноза
	Y`	Y` нижний уровень	Y` верхний уровень
2014	1,02	0,77	1,26
2015	0,99	0,75	1,24
2016	0,99	0,75	1,24
2017	0,97	0,73	1,22
2018	1,05	0,80	1,30
2019	1,04	0,79	1,28
2020	1,04	0,79	1,28
2021	1,06	0,82	1,31
2022	1,09	0,85	1,34

Источник: составлено автором по данным [77]

Продолжение Приложения Е

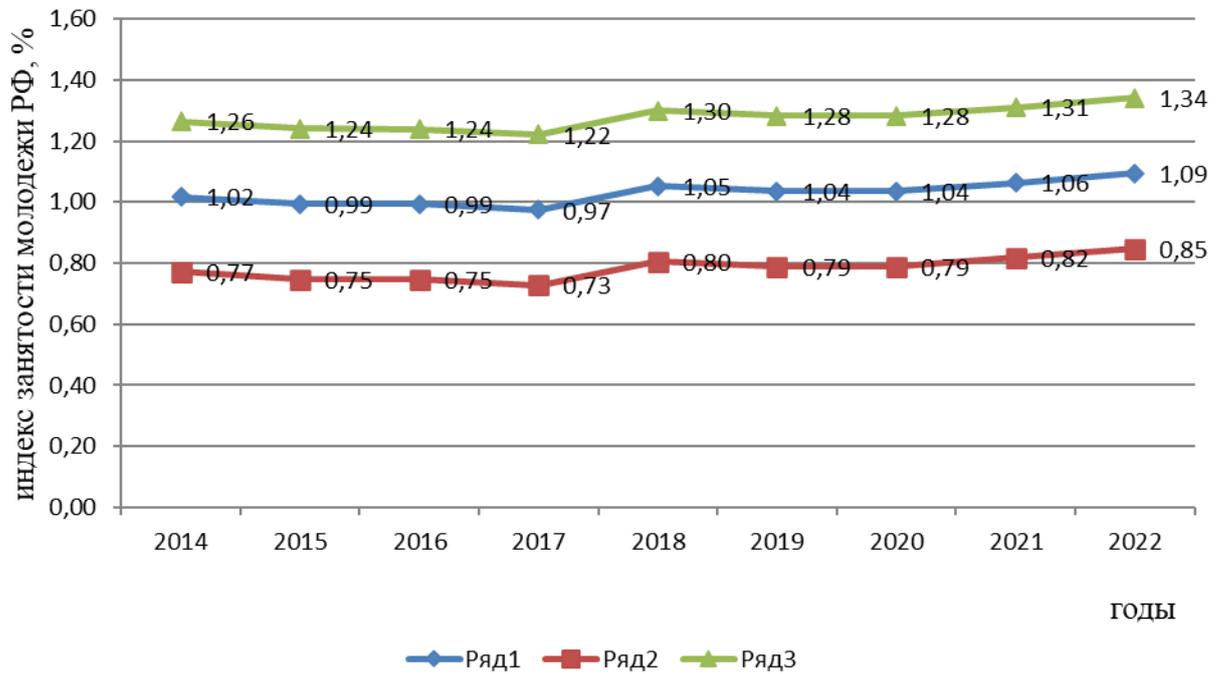


Рисунок Е.2 – Интервальные моделируемые уровни величины показателя индекса занятости молодежи: нижний и верхний предел индекса занятости молодежи России, %

Приложение Ж

Экспоненциальное сглаживание теоретических уровней занятости молодежи

Таблица Ж1 – Экспоненциальное сглаживание теоретических уровней занятости молодежи, %

Годы	Теоретические уровни по модели	Экспоненциальное сглаживание	
		Теоретический	Сглаженный
2012	47,15	#Н/Д	#Н/Д
2013	47,00	47,0	#Н/Д
2014	46,48	46,8	#Н/Д
2015	46,48	46,7	#Н/Д
2016	45,81	46,5	0,646101357
2017	46,39	46,4	0,573875007
2018	45,93	46,3	0,608003181
2019	45,70	46,1	0,449806106
2020	45,09	45,8	0,739155295
2021	55,72		
2022	59,45		



Рисунок Ж.1 – Экспоненциальное сглаживание теоретических уровней занятости молодежи

Источник: составлено автором

Продолжение Приложения Ж

Таблица Ж.2 – Экспоненциальное сглаживание теоретических показателей индекса занятости молодежи, доли

Годы	Теоретические уровни по модели	Экспоненциальное сглаживание	
		Теоретический уровень	Сглаженное значение
2014	1,02	1,02	#Н/Д
2015	0,99	1,017620275	#Н/Д
2016	0,99	1,017620275	#Н/Д
2017	0,97	1,017620275	0,031620286
2018	1,05	1,017620275	0,034696135
2019	1,04	1,017620275	0,03319766
2020	1,04	1,017620275	0,024665965
2021	1,06	1,017620275	0,030498742
2022	1,09	1,02	#Н/Д



Рисунок Ж.2 – Экспоненциальное сглаживание теоретических значений индекса занятости молодежи

Источник: составлено автором

Справка о внедрении результатов диссертационного исследования от ООО «ИЗИ ПАУЭР»

EZ POWER

Общество с ограниченной ответственностью «ИЗИ ПАУЭР»

• (ООО «ИЗИ ПАУЭР»)

190005, Санкт-петербург Город, ул. 7-я Красноармейская, д. 25, литер а

Тел./факс 8(800) 201-84-66,

<http://ezpower.ru/>, e-mail: info@ezpower.ru

ОГРН 1207800010263, ИНН/КПП 7839125589/783901001

СПРАВКА 1

о внедрении результатов исследования, полученных в диссертации Чжан Чжэнчи

«Регулирование занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений»

Рассмотренные на заседании совета директоров ООО «ИЗИ ПАУЭР» результаты, полученные Чжан Чжэнчи в рамках диссертационного исследования на тему «Регулирование занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений», имеют реальное практическое значение для предприятия. Работа выполнялась в период с 2019 по 2022 г. и была направлена на повышение эффективности трудоустройства молодых специалистов.

В соответствии с предложениями Чжан Чжэнчи проведена следующая работа по формированию системы трудоустройства молодежи в ООО «ИЗИ ПАУЭР»:

- Выявлены ключевые особенности и характерные черты, присущие развитию занятости молодежи в Китае и в России: сделан вывод о схожести развития занятости молодежи в данных странах.
- Охарактеризованы основные отличия и определены резервы применения существующих отличий как драйверов совершенствования занятости молодежи.
- Совершенствование деятельности молодежных центров труда и занятости;
- Создание ученических мест для прохождения оплачиваемой производственной практики;

Разработанные Чжан Чжэнчи рекомендации приняты к внедрению на уровне службы по управлению персоналом, а также отдела труда и заработной платы.

Генеральный директор

М.З. Шихмагомедович

11.07.2023.



Приложение К

**Справка о внедрении результатов диссертационного исследования
от ООО «Jining Huihao Electromechanical Equipment»**

Jining Huihao Electromechanical Equipment Co., Ltd

Общество с ограниченной ответственностью «Jining Huihao Electromechanical Equipment »

(ООО «Jining Huihao Electromechanical Equipment »)

Индустриальный парк культуры А, Новый район озера Тайбайху города Цзинин, провинции Шаньдун, Китай, 272000

Тел./факс 86(537) 237-55-55,

e-mail: 786548139@qq.com

ОГРН 91370811МАЗСАВХЕ2N, ИНН/КПП 91370811МАЗСАВХЕ2N

СПРАВКА

**о внедрении результатов исследования,
полученных в диссертации Чжан Чжэнчи**

«Регулирование занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений»

Рассмотренные на заседании совета директоров ООО «Jining Huihao Electromechanical Equipment » результаты, полученные Чжан Чжэнчи в рамках диссертационного исследования на тему «Регулирование занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений», имеют реальное практическое значение для предприятия. Работа выполнялась в период с 2019 по 2022 г. и была направлена на повышение эффективности трудоустройства молодых специалистов.

В соответствии с предложениями Чжан Чжэнчи проведена следующая работа по формированию системы трудоустройства молодежи в ООО «Jining Huihao Electromechanical Equipment»:

- Доказана зависимость совершенствования занятости молодежи в России и Китае от применения инструментов и технологий цифровой экономики: приведен алгоритм применения цифровых технологий как факторов развития рынка труда молодежи.

- Охарактеризованы особенности взаимодействия молодежи и государства в процессе формирования эффективной цифровой системы совершенствования.

- Реализовано прогнозирование уровня занятости среди молодежи Китая и РФ на базе факторов внешней и внутренней среды, а также специфика рынков труда данных стран и резервов их сотрудничества в условиях современной неопределенности.

Разработанные Чжан Чжэнчи рекомендации приняты к внедрению на уровне службы по управлению персоналом, а также отдела труда и заработной платы.

Генеральный директор



X.Xo

17.04.2023

Приложение Л

Справка о внедрении результатов диссертационного исследования от ООО «Jining Zhongju yuan Economic and Trade»



Jining Zhongju yuan Economic and Trade Co., Ltd
 Общество с ограниченной ответственностью «Jining Zhongju yuan Economic and Trade»
 (ООО «Jining Zhongju yuan Economic and Trade»)
 жэньчэн 68, Цзинин, провинции Шаньдун, Китай, 272000
 Тел./факс 86(537) 288-77-77,
 e-mail: 994919150@qq.com
 ОГРН 9137081116601156X4, ИНН/КПП 9137081116601156X4

СПРАВКА

о внедрении результатов исследования, полученных в диссертации Чжан Чжэнчи

«Регулирования занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений»

Рассмотренные на заседании совета директоров ООО «Jining Zhongju yuan Economic and Trade» результаты, полученные Чжан Чжэнчи в рамках диссертационного исследования на тему «Регулирование занятости молодежи в условиях цифровизации сферы социально-трудовых отношений», имеют реальное практическое значение для предприятия. Работа выполнялась в период с 2019 по 2022 г. и была направлена на повышение эффективности трудоустройства молодых специалистов.

В соответствии с предложениями Чжан Чжэнчи проведена следующая работа по формированию системы трудоустройства молодежи в ООО «Jining Zhongju yuan Economic and Trade»:

- Определены формы развития рынка труда под влияние современных условий внешней среды. Структурированы формы занятости на рынке труда. Определено место занятости молодежи на рынке труда.

- Предложены новые и развиты традиционные технологии управления занятостью молодежи на рынках России и Китая, основанные на достижении «тройной спирали», а также дополнительного фактора – инновационного развития личности;

Разработанные Чжан Чжэнчи рекомендации приняты к внедрению на уровне службы по управлению персоналом, а также отдела труда и заработной платы.

Генеральный директор



Хэ Чаньань

01.09.2023