

DOI: 10.15838/esc.2018.2.56.12

УДК 331.5-053.81, ББК 65.26

© Осипова Л.Б., Колесник Е.А., Горева О.М.

Инфраструктурная поддержка развития молодежного сегмента регионального рынка труда



**Любовь Борисовна
ОСИПОВА**

Тюменский индустриальный университет
Тюмень, Российская Федерация, 625000, ул. Володарского, д. 38
E-mail: lev1026@yandex.ru



**Елена Андреевна
КОЛЕСНИК**

Тюменский индустриальный университет
Тюмень, Российская Федерация, 625000, ул. Володарского, д. 38
E-mail: eakolesnik-10@mail.ru



**Ольга Михайловна
ГОРЕВА**

Тюменский индустриальный университет
Тюмень, Российская Федерация, 625000, ул. Володарского, д. 38
E-mail: ogoreva@yandex.ru

Для цитирования: Осипова Л.Б., Колесник Е.А., Горева О.М. Инфраструктурная поддержка развития молодежного сегмента регионального рынка труда // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2018. Т. 11. № 2. С. 175-191. DOI: 10.15838/esc.2018.2.56.12

For citation: Osipova L.B., Kolesnik E.A., Goreva O.M. The infrastructure support for the development of the youth sector in the regional labor market. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2018, vol. 11, no. 2, pp. 175-191. DOI: 10.15838/esc.2018.2.56.12

Аннотация. Молодежь есть необходимый компонент рынка труда, который способен не только занять свой сегмент в нем, но и успешно адаптироваться с перспективой расширения своей доли. В статье представлен анализ функционирования и развития молодежного сегмента рынка труда в региональном разрезе (на примере Тюменской области), который выявил свойственные ему тенденции: во-первых, демографические последствия снижения численности молодежи; во-вторых, асимметричность получаемой информации, в-третьих, институциональные диспропорции, характеризующиеся неравномерностью спроса и предложения, в-четвертых, наличие скрытой безработицы. Эти проблемы являются существенными барьерами, которые ограничивают развитие молодежного сегмента рынка труда. Гипотезой стало предположение о том, что развитию молодежного сегмента рынка труда и успешному включению молодежи в систему социально-трудовых отношений может оказать содействие развитая система инфраструктурной поддержки, способная создать благоприятные условия для профессиональной реализации молодежи. При выявлении особенностей функционирования молодежного сегмента рынка труда она структурно проиллюстрирована авторами. Результаты социологического исследования послужили основой формирования представления о существующих проблемах и возможностях развития молодежного сегмента регионального рынка труда в части гарантированного трудоустройства молодых специалистов. Научная новизна заключается в усовершенствовании системы взаимодействия субъектов институциональной структуры по регулированию рынка труда и развитию его молодежного сегмента. Практическая значимость полученных результатов основывается на модернизации механизма взаимодействия субъектов данной структуры, предоставляющего возможность всем задействованным в этом процессе социальным институтам в создании условий для эффективной занятости молодежи. При этом рекомендации, разработанные авторами, нацелены на обеспечение продуктивной занятости и формирование гибкого рынка труда, способного соответствовать постоянно меняющимся условиям его функционирования.

Ключевые слова: социальная группа; молодежь; рынок труда; сегмент рынка труда; инфраструктура рынка труда.

Введение. Глобализация мировой экономики требует нового осмысления концептуальных положений о рынке труда, роли государства в его регулировании. Особенности формирования, современное состояние и перспективы развития отечественного рынка занятости населения все острее проявляют себя в общественной жизни [9; 10; 11; 12]. В настоящее время наиболее актуальной социально-экономической проблемой продолжает оставаться проблема состояния молодежного сегмента рынка труда и гарантированного трудоустройства молодых специалистов. Вступление страны в систему рыночных отношений ужесточило условия выхода молодых специалистов на рынок труда. С одной стороны, молодежный сегмент рынка труда – элемент экономической системы, от эффективности которого зависит развитие региональной экономики. С другой стороны, он отражает влияние на благосостояние населения конкретной территории и характер происходящих социальных процессов. В связи

с этим, считаем важным проследить, как молодежный сегмент рынка труда связан с экономической конъюнктурой и социальной обстановкой в регионе.

В настоящее время активными поисками по трудоустройству охвачена треть безработной российской молодежи в возрасте 15–29 лет (39,8%) [13]. По данным портала Superjob (2016 г.) число нетрудоустроенной молодежи в возрасте до 25 лет увеличилось на 11%, среди соискателей до 30 лет – на 7%. Трудоустройству подлежит лишь половина выпускников учебных заведений. Текучесть кадров среди молодежи бьет все рекорды – 45% [14, с. 176]. С социальных позиций молодежная безработица становится источником роста преступности, наркомании, алкоголизма, что само по себе и в совокупности с другими факторами может привести к социальной напряженности в обществе. Напомним, что увеличение безработицы на 1% приводит к росту преступности на 8 % [14, с. 177].

Следует напомнить, что молодежь является основным носителем интеллектуального и трудового потенциала государства и занимает особое место в структуре общественных отношений [1; 2]. С одной стороны, она выступает фундаментом воспроизводства трудовых ресурсов, обладающим объективными предпосылками (творческий характер мышления, социально-экономическая мобильность, профессиональная мотивация, работоспособность, психологическая гибкость, стремление к продолжению профессионального обучения), а с другой стороны, является самой незащищенной социальной группой населения ввиду отсутствия производственного опыта и требуемых профессиональных компетенций. Не претендуя на широкий охват многообразия экономико-социологических трактовок научной категории «молодежь» (Иконникова С.Н., Кон И.С., Лисовский В.Т., Шабанова С.В. и др.), отметим, что нами она рассматривается как социально-демографическая группа общества, объединяемая общими возрастными характеристиками, особенностями социального положения и определенным уровнем экономического развития конкретной территории.

Успешное вхождение на рынок труда определяет активное участие молодежи в социально-экономической сфере Тюменской области. При этом она способна занять свой сегмент на рынке труда с перспективой расширения его доли за счет пополнения молодыми специалистами (табл. 1).

В «Основных направлениях деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2018 года» четко сформулирована задача повышения качества профессионального образования в соответствии с современными требованиями экономики и общества [3]. На современном этапе основными целями систе-

мы образования является подготовка специалистов, обладающих профессиональной компетентностью, технологической культурой, интенсивной работоспособностью. Приобретая в процессе обучения прочный багаж профессиональных знаний и сформировав определенный человеческий капитал, молодежь готова не только к его применению, но и к преобразованию, реализуя и развивая свою социальную и профессиональную перспективу [1; 4; 5]. Становится понятен смысл высказывания П. Бурдые: «Инвестирование в человеческий капитал является необходимым условием развития социально-экономической системы государства» [6].

Однако современный демографический прогноз в отношении молодежи не утешителен – наблюдается снижение ее численности с 35,4 млн. человек (2016 г.) до 25,6 млн. человек (2025г.) или на 27,3%¹. Это четко прослеживается в анализе планового выпуска специалистов Тюменской области. Так, в 2018 году ожидается рост выпуска специалистов на 20%, но уже с 2019 года этот показатель в регионе будет постепенно снижаться. Тенденция сокращения численности молодых людей приведет к обострению противоречий на рынке труда, к росту экономической и социальной нагрузки на работающую молодежь, к снижению количества высококвалифицированных кадров, что грозит серьезным сжатием кадрового предложения и ставит под сомнение возможность дальнейшего экономического роста территории [2; 7; 8].

В настоящее время молодежный сегмент рынка труда испытывает трудности своего формирования и находится в деформированном состоянии. Это связано как с общим дефицитом кадров по отдельным профессиям, так и с недостаточным практическим опытом работы у выпускников учебных заведений. Качество и

Таблица 1. Прогноз выпуска молодых специалистов в Тюменской области на 2016–2020 гг., тыс. чел.

Выпуск специалистов	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
По программам среднего специального образования, чел.	6730	7687	8287	7914	7619
По программам высшего образования, чел.	7116	7697	8301	8155	8276
Итого:	13846	15384	16588	16069	15895
Источник: составлено по: аналитические материалы учебных заведений Тюменской области.					

¹ Демографический прогноз Росстата до 2030 года. Режим доступа: http://www_gks.ru

структура подготовки выпускников учреждений профессионального образования не отвечает в полной мере требованиям современной экономики. По-прежнему существует диспропорция между количеством обучающихся по профессиям и специальностям, реализуемым в учреждениях начального, среднего, высшего профессионального образования, и запросами региональной экономики относительно объемов и профилей подготовки, поскольку не достаточно задействована система государственного заказа на профессии и специальности на основе согласованного прогноза потребностей экономики и социальной сферы региона. Происходит постепенное перераспределение молодых людей в сторону получения высшего образования, что проявляется в переизбытке специалистов по таким направлениям подготовки, как «Экономика и управление», «Юриспруденция», «Финансы и кредит», и нехватке специалистов по направлениям «Лечебное дело», «Образование и педагогические науки», «Нефтегазовое дело», «Строительство», «Сельское хозяйство». Логично выглядит акцент на подготовке специалистов нефтегазовой и транспортной сферы, что оправдано отраслевой и инвестиционной спецификой региона. Одновременно отмечен повышенный спрос на подготовку специалистов среднего профессионального образования. Недостаток в кадровом обеспечении органы власти планируют компенсировать за счет привлечения иностранной рабочей силы.

Ситуация на рынке труда Тюменской области продолжает оставаться устойчивой, стабильной и характеризуется положительной динамикой основных показателей. На начало 2018 года количество вакантных рабочих мест составляло 22 412, что на 15,4% больше, чем

на аналогичную дату прошлого года. В органы службы занятости за содействием в трудоустройстве обратились 31 111 молодых граждан в возрасте от 14 до 29 лет, из них трудоустроены 27 309 человек. В целях трудоустройства оставшейся категории граждан органами службы занятости населения Тюменской области организована работа по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию безработных граждан.

Актуальным остается вопрос о неспособности образовательных организаций Тюменской области удовлетворить кадровый спрос работодателей. При формировании баланса спроса и предложения рабочей силы в молодежном сегменте рынка труда нами взяты за основу статистические данные мониторинга регионального рынка по составлению прогнозной потребности организаций в работниках и подготовке специалистов учебными заведениями Тюменской области. Методу обследования подлежали 4,6 тыс. организаций, расположенных на данной территории. К сожалению, полученные результаты не позволяют полностью раскрыть содержательную перспективную потребность региона в молодых кадрах, так как ее расчет достаточно сложен при прогнозировании на долгосрочную перспективу для организаций, ведущих хозяйственную деятельность на территории Тюменской области. В ближайшие годы возможно реальное повышение спроса по сравнению с прогнозом (табл. 2).

Как видим, на основании данных в таблице 2 можно сделать вывод о планомерном снижении численности экономически активного населения из числа молодежи. В течение первого года после окончания учебного заведения трудоустраиваются 70% выпускников. Наибольший удельный вес в потребности работников

Таблица 2. Баланс спроса и предложения рабочей силы на рынке труда Тюменской области до 2021 года, чел.

Год	Перспективная потребность в кадрах, чел.	Численность выпускников, ед.	Баланс спроса и предложения рабочей силы («-» – потребность, «+» – избыток)
2017	20742	10769	- 10011
2018	19064	11612	- 7452
2019	17418	11248	- 6170
2020	16147	11127	- 5021
2021	14986	11113	- 3874

Источник: составлено по: Данные Департамента образования и науки Тюменской области, 2017 г.

отмечается в таких сферах, как строительство, здравоохранение, образование, обрабатывающие производства. К сожалению, заявленную потребность работодателей в силу демографических показателей не удастся полностью удовлетворить за счет выпускников образовательных учреждений. Проблема стабилизации регионального рынка труда неоднократно обсуждалась на заседаниях правительства Тюменской области. Регион обладает высококвалифицированным человеческим потенциалом и благоприятным инвестиционным климатом для реализации разнообразных инновационных проектов в промышленном секторе, что содействует повышению мобильности рабочей силы, дает импульс развития действующих и организации новых производств, способствует созданию новых и модернизированных рабочих мест. Это способствовало снижению уровня безработицы в Тюменской области на 1,2% в сравнении с прошлым годом, составившего 4,8%. При этом коэффициент напряженности в молодежном сегменте рынка труда снизился на 0,1% и составил до 0,2 чел. на одну вакансию. Однако до сих пор не изучен масштаб скрытой безработицы населения в целом и молодежи в частности, полностью отсутствует статистика по трудоустройству выпускников по специальности. Это дает основание считать ситуацию, сложившуюся в молодежном сегменте рынка, непростой и нестабильной. Детальное изучение состояния регионального рынка труда позволяет констатировать, что без исследования занятости молодежи и механизма взаимодействия органов власти, системы образования и других социальных структур в обеспечении гарантированного трудоустройства молодых специалистов авторское исследование молодежного сегмента рынка труда было бы неполным.

Концептуальное уточнение понятия «молодежный сегмент рынка труда». Проведенный авторами анализ научных источников позволил констатировать, что в современной научной среде не сформировано единое мнение в отношении определения «молодежный сегмент рынка труда». Считаем, что сегментацию рынка труда следует рассматривать как процесс его естественного структурирования, при котором учитываются социально-экономические условия, демографические показатели и профессио-

нально-квалификационные характеристики населения, при этом формируются отдельные субрынки, лимитирующие движение работников своими границами.

В то же время выделение молодежного рынка труда в определеннный сегмент является актуальным. Это необходимо и для работодателей, и для наемных работников из числа молодежи. Сегментация рынка труда с выделением молодежи в отдельную группу позволяет объективно оценить тенденции развития рынка труда, оценить количественные и качественные характеристики формирующейся рабочей силы, разработать приемлемый механизм удовлетворения потребности предприятия в рабочей силе. Для молодых работников сегментация рынка позволяет оценить спрос и предложение, спрогнозировать его развитие и выделить наиболее перспективные отрасли экономики, «которые могут стать сферой приложения труда, увидеть, какими качествами будет обладать конкурентоспособный работник» [1].

Дискуссионными продолжают оставаться вопросы определения роли и места молодежи в системе социально-трудовых отношений и инфраструктурной поддержки молодежного сегмента регионального рынка труда. Трансформационные процессы и регионализация в стране обуславливают четкое выявление специфики данного рынка. Как правило, проблема занятости молодежи связана с уровнем развития промышленности страны, изменениями в социально-экономической сфере, ухудшением демографической ситуации, снижением качества жизни населения, что позволяет сделать вывод о сложности трудовой социализации молодежи, происходящей в условиях неоднозначных структурных изменений. Особое место молодежного сегмента рынка труда диктует необходимость его анализа, прогнозирования и эффективного регулирования.

Российские экономисты-трудовики сегментацию рынка труда рассматривают как объективно обусловленный процесс его структурирования и естественно возникающего разделения труда, формирующегося под влиянием политических, экономических, социальных и иных факторов развития общества и учитывающего особенности каждой категории работников. По мнению Адамчука В.В., Ромашова О.В.,

Сорокина М.Е., сегментация рынка труда — это «разделение работников и рабочих мест на устойчивые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами. Она представлена чётко выделенными частями, в которых сконцентрированы определенные категории работников, конкурирующие между собой» [1]. Кривуца П.В., рассматривая рынок труда молодежи, соотносит его со всем рынком способного к труду экономически активного населения и определяет как «органическую часть рынка труда, представляющую собой комплекс социально-экономических отношений государства, работодателей и включающихся в трудовую деятельность молодых людей» [15]. Необходимо отметить, что важной чертой молодежного сегмента рынка труда является то, что он качественно обновляет потенциал общего рынка труда.

Цыганкова И.В. проводит сегментацию молодежного рынка труда по отдельным признакам: демографическим (возраст, пол, образование, профессиональная принадлежность), географическим (отраслевая специфика регионов, плотность населения), психографическим (экономические и политические институты, стиль жизни, принадлежность к социальным группам) [16]. Выражает мнение, что при учете указанных особенностей данного сегмента рынка труда необходимо осуществление эффективной политики по минимизации молодежной безработицы. Полагаем, что это и обуславливает специфичность молодежного сегмента рынка труда как товарного звена, обеспечивающего адекватные формы включения молодежи в воспроизводственный процесс.

Убеждены, что рынок труда молодежи следует рассматривать как качественно целостный и специфический сегмент общего рынка труда, выделяемый на основе функционирования в обществе молодежи как социально-демографической группы. Для детализации представления о молодежном сегменте рынка труда необходимо выяснить, какими возрастными группами может быть представлена молодежь как агент рынка труда. Различают три возрастные группы молодежи:

1. Младшая возрастная группа (15–19 лет) представлена учащимися образовательных учреждений, учреждений НПО и СПО и студен-

тами вузов. Представители этой группы принимают рыночные «условия игры» как объективные, ищут способы приспособления к ним. Не случайно авторами выявлено, что высокий уровень безработицы обусловлен именно в данной возрастной группе:

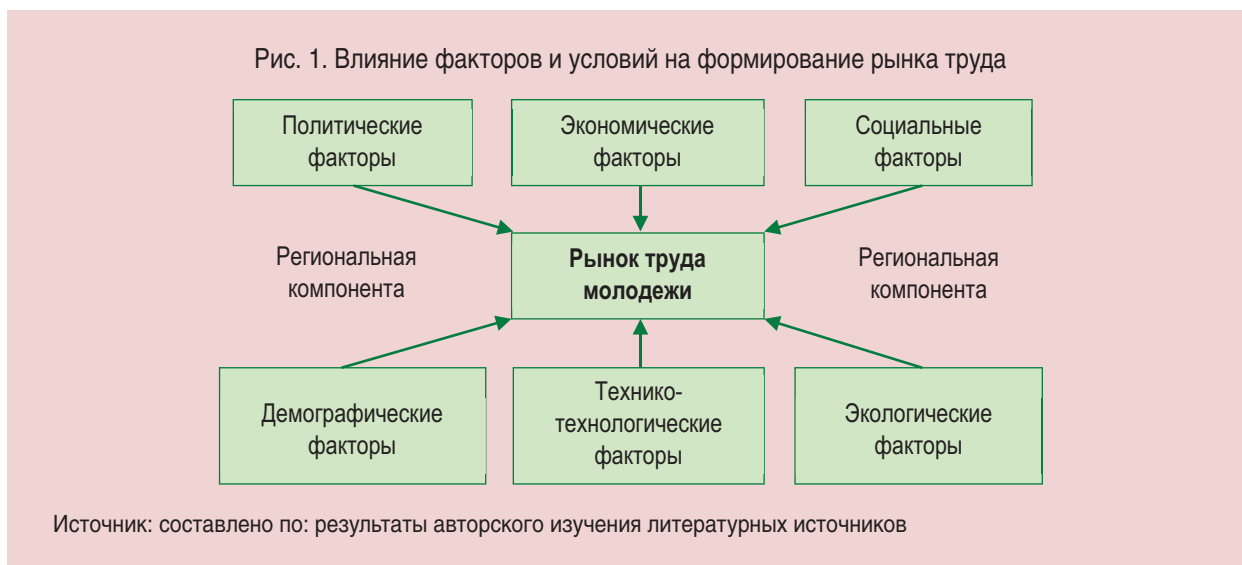
- отсутствием полученного образования и опыта работы;
- установлением для работников моложе 18 лет сокращенной продолжительности рабочего времени (ст. 91 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ ред. от 29.07.2017) и рабочей недели (ст. 92 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ ред. от 29.07.2017);
- недостаточным спросом на труд данной категории молодежи;
- молодежь получает в этот период профессиональное образование.

2. Возрастная группа молодежи от 20 до 24 лет — это завершающие профессиональную подготовку и впервые выходящие на рынок труда молодые люди, сталкивающиеся с проблемой трудоустройства, как не имеющие производственного стажа. Для большинства представителей этой молодежной когорты характерно противоречие между завышенными притязаниями к материальным условиям своей жизни и реальными возможностями их удовлетворения.

Молодежь в возрасте 25–29 лет уже вполне самостоятельная: обретает профессию, квалификацию, определенный статус занятости; жизненный и профессиональный опыт [17].

Авторы акцентируют внимание на том, что представители каждой молодежной группы заняты производительным трудом или готовы к нему в определенной степени. А это означает, что рынок труда молодежи может выступать в качестве самостоятельного специфического сегмента общего рынка труда. В этом как раз и заключается его сущностная особенность.

Общероссийский рынок труда состоит из множества различающихся между собой региональных рынков труда, каждый из которых сформирован и продолжает функционировать под влиянием совокупности различных факторов (*рис. 1*). Считаем, что это приводит к серьезной дифференциации регионов по уровню развития социальной и экономической инфраструктуры.



Последствия финансовых проблем, вызванные современной геополитической ситуацией, не могли не отразиться на внутреннем развитии государства. Несмотря на их негативное влияние, приводящее к стагнации российской экономики, увеличению уровня инфляции и, как следствие, росту цен и снижению уровня жизни большей части населения страны и безработице, благодаря инфраструктурной поддержке молодежного сегмента рынка труда удается поддерживать положительную тенденцию к постепенному привлечению трудовых ресурсов в различные сферы экономики.

Инфраструктурная поддержка молодежного сегмента рынка труда. В экономической литературе нет четкого определения «инфраструктура рынка труда», отсутствует эффективный механизм инфраструктурной поддержки развития молодежного сегмента рынка труда, объективно корректируемый исходя из степени воздействия вышеуказанных факторов. Основная задача инфраструктуры рынка труда — обеспечить эффективное функционирование сферы трудоустройства, оказывая всевозможную поддержку его субъектам [18; 19]. Слово «инфраструктура» происходит от двух латинских слов *infra* — «ниже», «под» и *structura* — «строение», «расположение». Применительно к рынку труда понятие «инфраструктура» впервые было использовано американским ученым П. Розентейном-Роданом (1953), рассматривающим её как «комплекс общих условий, обеспечивающих благоприятное развитие частного предпри-

нимательства в основных отраслях экономики и удовлетворение потребностей всего населения» [20]. Аналогичное по смыслу определение инфраструктуры дает ученый-экономист Г.Я. Киперман, представляя ее как «совокупность учреждений, обеспечивающих нормальное функционирование рынка товаров, рынка капиталов и других рынков» [21]. Он считает, инфраструктура призвана формировать, регулировать, контролировать весь спектр деятельности субъектов рынков и способствовать их эффективному функционированию.

Алексеевым М.С. понятие «инфраструктура рынка труда» дополняется характеристикой её как содействие занятости населения и обеспечение эффективного взаимодействия спроса и предложения на рабочую силу [22]. Варфоломеева О.А. трактует понятие как «механизм регулирования равновесия между спросом и предложением, призванный обеспечивать экономически выгодные условия взаимодействия между субъектами инфраструктуры рынка труда» [3]. Вышесказанное послужило основой для формирования авторского определения инфраструктуры рынка труда, под которым мы понимаем комплекс отраслей национальной экономики и государственных властных структур, которые находятся в тесном взаимодействии и создают условия для эффективного функционирования как экономики в целом, так и рыночных субъектов.

Очевидно, что в современных условиях проблема молодежной занятости, выявление дис-

пропорций рынка труда и его соответствия технологическому, инновационному, структурному, социально-экономическому развитию как экономики страны, так и ее регионов являются значимыми, требующими оперативного решения. В данном процессе роль инфраструктуры рынка труда, как правило, корректируется. С одной стороны, она должна соответствовать предъявляемым требованиям, а с другой — отвечать им, а в некоторых случаях и оказывать воздействие на рынок труда всей страны и ее регионов.

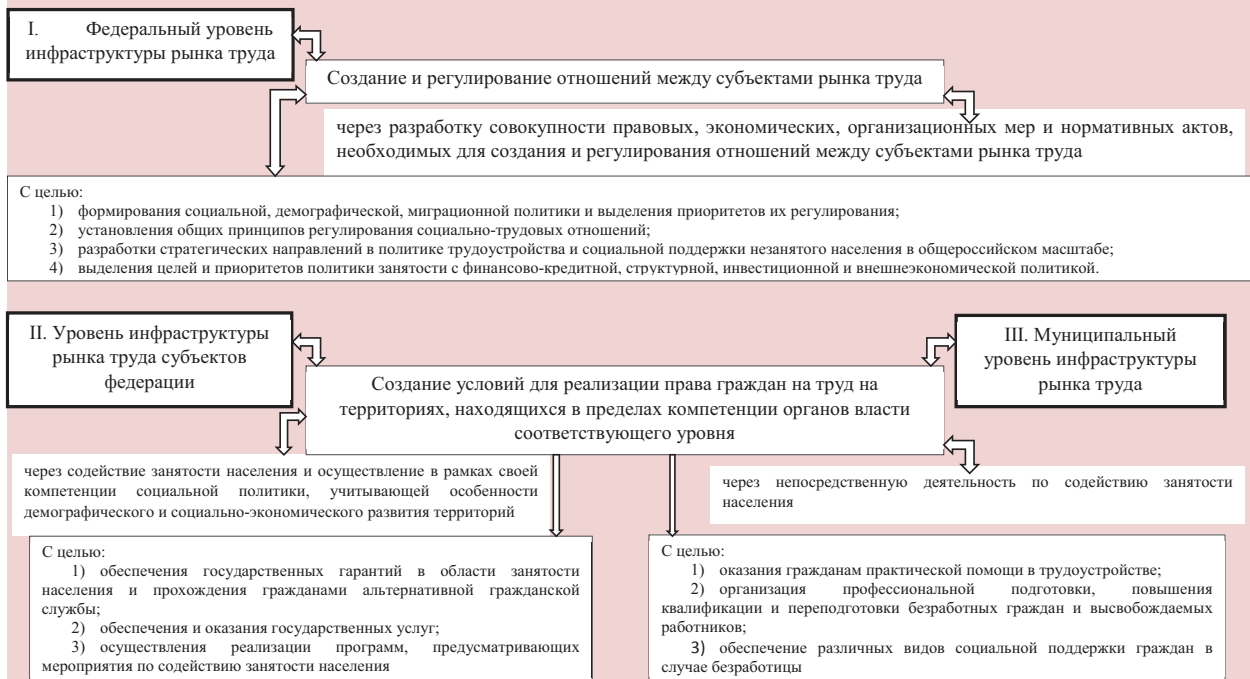
В РФ инфраструктура рынка труда учитывает особенности федеративного государственного устройства и включает несколько уровней: федеральный, субъектов федерации и муниципальный (рис. 2).

Инфраструктура рынка труда включает учреждения по профподготовке и переподготовке кадров, центры занятости населения, кадровые агентства. С одной стороны, они формируют условия трудовой реализации личности на рынке, а с другой — являются источником формирования спроса на труд определенного качества и количества. По мнению авторов статьи,

данное утверждение не в полной мере учитывает все направления государственной политики в области занятости населения, реализуемые на уровне государства со сложившейся системой учреждений, призванной анализировать и регулировать состояние рынка труда на всех уровнях системы управления, способствуя приумножению человеческого потенциала. Совершенство инфраструктуры рынка труда с реализуемыми задачами на каждом из уровней определяет эффективность функционирования рынка труда в целом. Изменения в структуре рабочих мест отражают, как упоминалось выше, действие разнообразных факторов.

Однако, с учетом сегодняшнего дня, к ним можно добавить: распространение новых технологий и переход к выпуску новых видов продукции, освоение современных форм управления и маркетинговых стратегий, усиление конкуренции на национальном и международном уровнях, корпоративная реструктуризация, что является отличительными особенностями регионов на предмет развития занятости населения.

Рис. 2. Уровни инфраструктуры рынка труда РФ



Источник: составлено по: результаты авторского изучения литературных источников.

Методология исследования. Цель исследования: проанализировать состояние молодежи на рынке труда и дать оценку реализуемым мерам государственной поддержки в развитии перспектив ее занятости.

Подбор используемых методов сделан на основе междисциплинарного подхода и конкретно для цели исследования молодежного сегмента на рынке труда. Наиболее комплексно и объективно изучить проблему поведения молодежи на рынке труда помогает совокупность следующих методов:

- Статистическая информация, полученная из базы данных Федеральной службы государственной статистики в сфере труда и занятости населения Российской Федерации, Службы государственной статистики по Тюменской области, ХМАО и ЯНАО.

- Метод вторичных данных (результаты исследования ВЦИОМ).

Обсуждение результатов. Как отмечалось выше, особенности функционирования молодежного сегмента рынка труда во многом определяются региональными факторами его развития, что требует его анализа, прогнозирования и эффективного регулирования. Объектом исследования авторами выбрана Тюменская область – экономически благополучный регион государства в сфере занятости населения, который равномерно представлен по видам экономической деятельности. Уровень трудоустройства в Тюменской области без автономных округов составляет 63,7%, ЯНАО – 74,5% и ХМАО – 72,4%. Они по праву признаны лидерами по уровню занятости населения, в том числе и молодежи. Долю безработных в основном составляют молодые люди, не имеющие

образования и обладающие низким уровнем профессионализма. Как говорилось ранее, возраст является фактором, определяющим положение на рынке труда. Сегодня доля экономически активной части молодежи в регионе составляет около 30 %.

На основе указанных субъектов Тюменской области (табл. 3) подробно рассмотрим процесс формирования молодежного сегмента рынка труда и оказания инфраструктурной поддержки в вопросе трудоустройства молодежи.

Экономическая направленность области формируется под воздействием развития ТЭК Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – ХМАО) и Ямало-Ненецкого автономного округа (далее – ЯНАО). Промышленный сектор представлен широким спектром отраслей, предоставляющих рабочие места (рис. 3).

На фоне снижения числа желающих обучаться в учреждениях НПО и СПО возрастает потребность предприятий в рабочих кадрах по различным специальностям. Данное обстоятельство приводит к диспропорциям в обеспечении рынка труда квалифицированными рабочими кадрами. Профессиональный дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы наиболее выражен на юге Тюменской области (табл. 4).

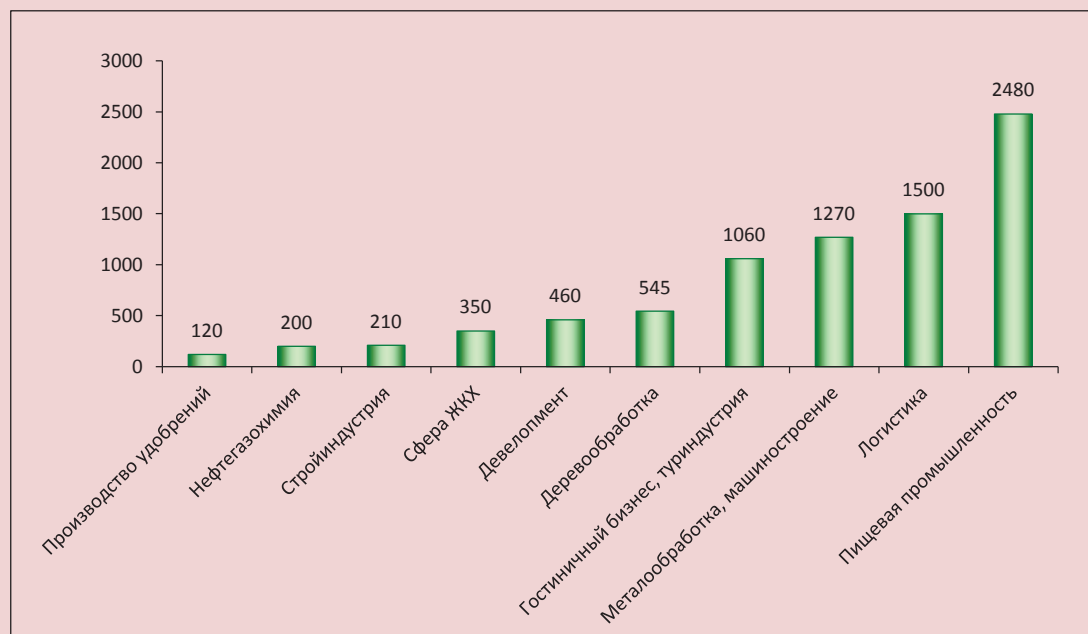
По данным службы государственной статистики по Тюменской области в 2016 году значительная часть работников востребована в строительстве (39,5%), в работе с недвижимым имуществом (11,6%), сфере торговли и общественном питании (9,2%) (рис. 4). К сожалению, около половины выпускников тюменских учебных заведений работают не по специальности.

Таблица 3. Демографические показатели молодежи Тюменской области, чел.

Субъект РФ	2017 г.			2018 г.		
	Числ-ть населения, тыс. чел.	Числ-ть молодежи, тыс. чел.	Удельный вес молодежи, %	Числ-ть населения, тыс. чел.	Числ-ть молодежи, тыс. чел.	Удельный вес молодежи, %
Тюменская область (без автономных округов)	1477900	308050	21,1	1498800	336200	24,3
ХМАО	1 646 078	477362	29,1	1 654 942	565990	34,2
ЯНАО	536000	133363	24,9	536 049	115 248	21,5

Источник: составлено по: Демографический прогноз Росстата до 2030 г. Режим доступа: <http://www.gks.ru>

Рис. 3. Прогноз потребности в кадрах в отраслевом секторе Тюменской области, 2017 г.



Источник: составлено по: данные Службы государственной статистики по Тюменской области. Режим доступа: <http://tumstat.gks.ru/>

Таблица 4. Информация о ситуации на рынке труда в муниципальных образованиях Тюменской области, 2017 г., чел.

Муниципальное образование	Численность экономически активного населения (чел.)	Численность граждан, обратившихся в органы службы занятости (чел.)	Численность безработных (чел.)	Потребность в работниках (чел.)	Численность граждан, трудоустр. при содействии органов службы занятости (чел.)	Уровень регистр. безработицы (%)
Абатский р-н	9 058	274	61	73	205	0,67
Армизонский р-н	5 002	141	35	193	107	0,70
Аромашевский р-н	5 586	185	30	77	163	0,54
Бердюжский р-н	5 631	174	33	86	135	0,59
Вагайский р-н	9 673	148	51	116	121	0,53
Викуловский р-н	7309	281	20	116	253	0,27
Голышмановский р-н	10 905	263	34	129	195	0,31
Заводоуковский ГО	21 181	620	377	368	209	1,78
г. Ишим	36 077	724	227	572	347	0,63
Ишимский р-н	15 216	288	97	174	133	0,64
Исетский р-н	11 250	381	35	478	255	0,31
Казанский р-н	11 419	600	214	291	360	1,87
Нижнетавдинский р-н	13 923	146	56	139	80	0,40
Омутинский р-н	8 389	177	46	159	88	0,55
Сладковский р-н	4 964	125	29	95	90	0,58
Сорокинский р-н	5 035	300	52	59	204	1,03
г. Тобольск	54 826	1 206	390	6 696	651	0,71
Тобольский р-н	9 729	325	69	174	209	0,71
г. Тюмень	445 960	4 832	2 855	9 486	3 161	0,64
Тюменский р-н	62 033	995	520	1402	481	0,84
Уватский р-н	13 245	241	95	263	173	0,72
Упоровский р-н	9 576	264	36	247	212	0,38
Юргинский р-н	6 372	156	50	111	116	0,78
Ярковский р-н	10 349	275	81	175	199	0,78
г. Ялуторовск	17 680	402	163	200	196	0,92
Ялуторовский р-н	9 946	100	52	56	37	0,52

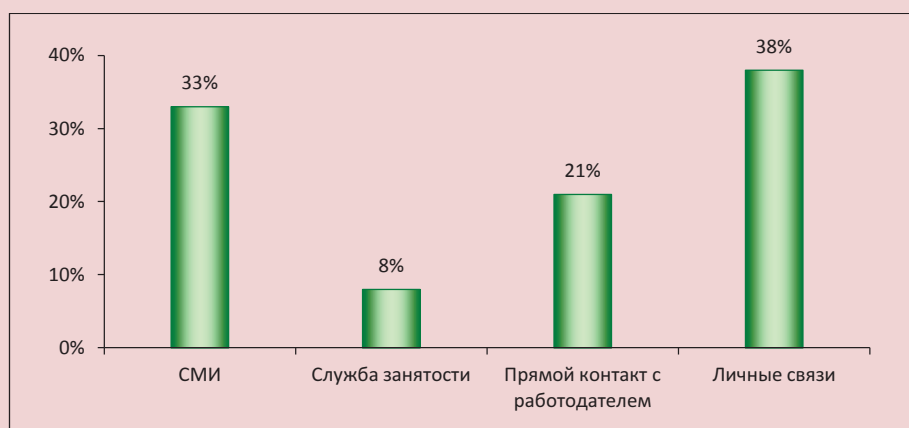
Источник: составлено по: Информация Правительства Тюменской области о состоянии рынка труда в муниципальных образованиях Тюменской области – 2017 г. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/441507160>

Рис. 4. Перечень вакансий, заявленных в центре занятости по Тюменской области, 2017 г.



Источник: составлено по: данные службы государственной статистики по Тюменской области. Режим доступа: <http://tumstat.gks.ru/>

Рис. 5. Неформальные каналы трудоустройства молодежи в регионе



Источник: составлено по: результаты авторского изучения статистических источников.

При поиске работы молодые люди в основном используют СМИ (33%), неформальные каналы: личные связи (38%), непосредственный контакт с работодателями (21%). Настораживает, что малоэффективным каналом в плане трудоустройства по оценкам молодежи являются службы занятости населения (8,0%) (рис. 5).

Сегодня возросла с 11 до 33% доля молодых людей, для которых образование является ценностью, а не выступает средством достижения других целей, в то время как показатели её занятости и экономической активности несколько

снизились (с 65 до 50% и с 77 до 58%, соответственно). Респонденты заявили, что им нравится их работа (87%), при этом 2/3 опрошенных недовольны своим материальным положением: 61% оценили его как среднее, 15% – как плохое, 16% назвали свой материальный достаток хорошим. Как видим, большинство граждан сегодня «удовлетворены простой возможностью быть трудоустроенными»².

² По результатам исследования ВЦИОМ. М., 2017. Режим доступа [//https://www.rbc.ru/economics/18/12/2017/5a36ca439a79475cee64de28](https://www.rbc.ru/economics/18/12/2017/5a36ca439a79475cee64de28)

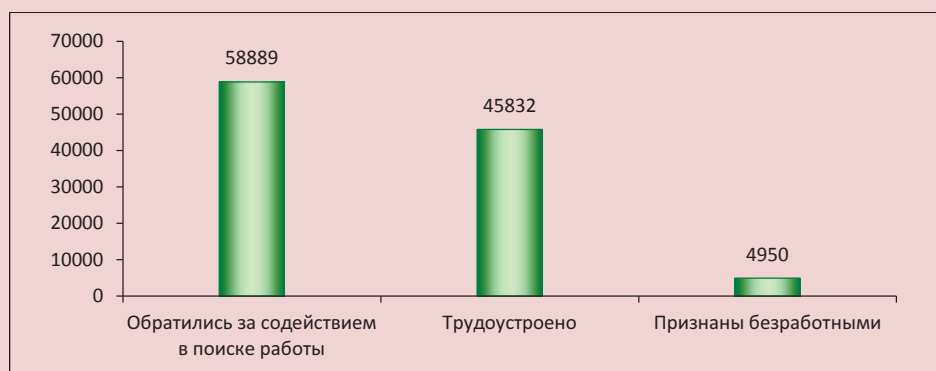
При этом у обучающейся молодежи не сформирована установка на непрерывное образование, без которого невозможно достижение высот профессионализма и построение успешной карьеры. По количеству и качеству подготовленных специалистов для различных отраслей экономики рассматриваемая территория входит в десятку регионов страны. В области создан центр профориентации, который оборудован современными электронными тренажерами, позволяющими освоить навыки электрогазосварщика, экскаваторщика, водителя, сантехника, изучить основы 3D-моделирования. За прошлый год его посетило более пяти тысяч молодых людей.

В период экономических рецессий доля тюменских предприятий, предоставляющих обучение своим сотрудникам, сократилась, но

показатели вовлеченности работников в программы дополнительного обучения практически не изменились. Более 80% программ дополнительного профессионального обучения, оплаченного работодателем, направлено на углубление содержания деятельности по основной специальности, тогда как 52% программ дополнительного обучения – на переобучение новой специальности.

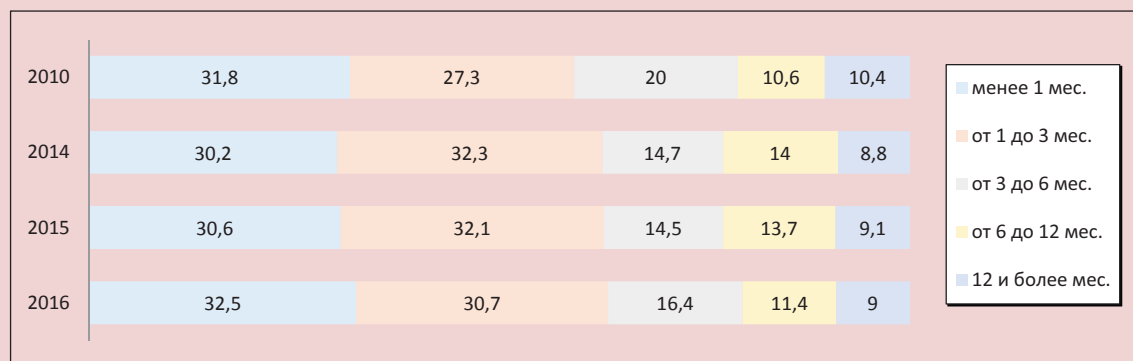
Вступление молодого человека на рынок труда в условиях возросшей конкуренции за рабочие места – сложный психологический процесс. С учетом данного обстоятельства правительство Тюменской области плотно занимается вопросами занятости молодежи, выделяя средства для организации дополнительных рабочих мест и обучения новым профессиям (рис. 6).

Рис. 6. Состояние на рынке труда в Тюменской области, чел.



Источник: составлено по: данные службы государственной статистики по Тюменской области. Режим доступа: <http://tumstat.gks.ru/>

Рис. 7. Структура безработной молодежи по продолжительности поиска работы, в %



Источник: составлено по: данные службы государственной статистики по Тюменской области. – Режим доступа: <http://tumstat.gks.ru/>

Благодаря проводимым мероприятиям происходит оздоровление ситуации на региональном рынке труда, что подтверждается снижением уровня официально зарегистрированной молодежной безработицы (0,7%). Это последствие активной работы региональных властей по выделению инвестиций в поддержание молодежного сегмента рынка труда, открытие производств с выделением квоты на рабочие места для молодых специалистов.

В этом контексте интересен опыт ХМАО и ЯНАО, где 2/3 населения заняты в топливно-энергетическом комплексе. Правительства автономных округов рассматривают разнообразные направления развития экономики, в частности развитие лесо- и агропромышленного комплекса, медицины, развитие малого и среднего предпринимательства.

Особенностью автономных округов является возрастная структура занятого населения. В ХМАО большинство мужчин с высшим образованием, занятых в промышленном секторе, находится в возрасте 26–30 лет, а женщин – в возрасте 26–28 лет, что свидетельствует о преобладании молодых возрастов в структуре занятых в экономике региона. В таблице 5 представлен в динамике прогноз кадровой потребности по отраслевой занятости в ХМАО.

На основе данных табл. 5 авторами выявлена потребность в кадрах по техническим специальностям, особенно с высшим профессиональным образованием. В 2016 году контрольные цифры приема в высшие учебные заведения были распределены согласно среднесрочному прогнозу кадровых потребностей округа. Доля поступивших в высшие учебные заведения составила 37%, в учреждения СПО – 63%. Контрольные цифры приема на 2016/2017 учебный год в вузы составляют 1057 чел. за счет бюджета РФ и 2594 чел. за счет бюджета автономного округа. Прогнозируемая численность студентов учреждений высшего образования к 2019 году составит 35,7 тыс. человек. Планируется внедрение в систему научных знаний прикладной составляющей. Актуальными направлениями подготовки обозначены прикладная геология; техника и технологии наземного транспорта; электро- и теплоэнергетика; техносферная безопасность; электроника, радиотехника и системы связи; технологии материалов и др. К 2020 году предполагается дополнительный запуск 24 программ по разным уровням профессиональной подготовки молодежи.

В учреждения СПО с учетом потребности за счет бюджета автономного округа было при-

Таблица 5. Прогноз потребности в кадрах по видам экономической деятельности в ХМАО, чел.

Виды экономической деятельности	2016 г.		2017 г.		2018 г.		2019 г.		2020 г.	
	ВО	СПО	ВО	СПО	ВО	СПО	ВО	СПО	ВО	СПО
Добыча полезных ископаемых	116	680	192	1174	303	2120	454	3289	742	4599
Обрабатывающие производства	82	157	133	242	200	410	285	621	421	865
Образование	41	91	83	146	141	243	220	516	366	938
Здравоохранение	31	320	97	558	192	1117	323	1778	632	2500
Государственное управление	98	147	179	241	286	411	424	669	654	1006
Финансовая деятельность	17	26	26	44	37	81	56	128	79	184
Операции с недвижимым имуществом	154	105	263	168	415	311	616	518	914	788
Гостиницы и рестораны	7	10	7	13	9	18	11	30	12	46
Коммунально-жилищное хозяйство	35	31	61	47	87	79	125	133	192	214
Строительство	36	111	56	176	90	418	139	741	224	1097
Транспорт и связь	104	340	169	532	259	922	378	1403	554	1947
Торговля	35	104	62	178	100	333	147	523	217	764
Сельское и рыбное хозяйство	11	12	12	14	12	18	13	26	13	34

Источник: составлено по: данные федеральной службы государственной статистики по ХМАО–Югре. Режим доступа: <http://tumstat.gks.ru/>

нято 5705 чел., за счет бюджета РФ – 600 студентов (филиалы ЮГУ), что подтверждает повышенное внимание к подготовке рабочих кадров через реализацию образовательных программ в рамках СПО. Для удовлетворения потребности в квалифицированных кадрах функционируют 2 многофункциональных центра по прикладным квалификациям. Одновременно 6 ресурсных центров обеспечивают сетевое взаимодействие с предприятиями округа. Но даже это, по утверждению авторов, не позволит в условиях стратегического развития территории в полном объеме удовлетворить кадровые потребности.

Аналогичная социально-экономическая ситуация сложилась в ЯНАО. Уровень регистрируемой безработицы не высок (0,91%). В целях обеспечения государственных гарантий по содействию реализации прав граждан на продуктивную и свободно избранную занятость успешно реализуется государственная программа «Содействие занятости населения на 2014–2020 годы», утвержденная постановлением Правительства автономного округа от 25 декабря 2013 года. По словам губернатора Д. Кобылкина, «отраслевая специфика округа оказывает непосредственное влияние на структуру рынка труда». Глава арктического региона выделил главную особенность территории – нехватку высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров. По состоянию на 1 января 2017 года в региональном банке вакантных рабочих мест зарегистрировано 10356 вакансий,

из них 63,6% по рабочим профессиям (табл. 6). Наиболее востребованными являются профессии строителя, медицинских работников различной специализации, учителя и др.

Состав безработной молодежи в возрасте от 16 до 29 лет составляет 902 человека или 31,3%. В ЯНАО проблема трудоустройства молодых специалистов решается путем прямой окружной поддержки: при трудоустройстве молодых специалистов предприятиям из бюджета округа выплачивается компенсация затрат на заработную плату в размере двукратной минимальной зарплаты. Это позволяет молодому специалисту закрепиться на предприятии.

Для пополнения молодежного сегмента рынка труда рабочими кадрами региональные власти реализуют меры по переориентированию молодежи на получение рабочих специальностей. В округе работают 3 научно-образовательных комплекса в системе профобразования, 6 колледжей, осуществляющих подготовку высококвалифицированных рабочих. В образовательных учреждениях округа созданы профильные классы «Газпрома» и «Роснефти». Следовательно, можно констатировать, что научно-образовательные комплексы способствуют формированию единой инфраструктуры для устранения диспропорций на рынке труда молодежи и тем самым обеспечивают реализацию инвестиционных проектов на территории Ямала, в частности проект Уральского федерального округа «Урал промышленный – Урал Полярный».

Таблица 6. Основная доля заявленных вакансий в ЯНАО, в %

Виды экономической деятельности	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Строительство	52,2	64,4	57,8
Государственное управление	4,2	2,9	10,5
Добыча полезных ископаемых	5,0	2,7	5,3
Обрабатывающие производства	3,3	2,3	1,5
Торговля	2,0	2,6	1,6
Научная и техническая деятельность	0	0	2,4
Здравоохранение	5,8	2,9	3,5
Образование	7,2	5,8	5,4
Транспорт	6,8	4,4	4,4
Сельское хозяйство и рыболовство	0,7	1,1	0,8
Предоставление коммунальных услуг	3,9	4,6	2,2
Операции с недвижимостью	4,6	3,6	3,2
Гостиничный и ресторанный бизнес	1,1	0,9	0,4
Финансовая деятельность	0,6	0,3	1,0

Источник: составлено по: данные федеральной службы государственной статистики по ЯНАО. Режим доступа: <http://tumstat.gks.ru/>

Рис. 8. Изменение взаимодействия субъектов институциональной структуры рынка труда Тюменской области



Источник: составлено по: результаты авторского исследования.

Заключение. Проведённый авторами анализ показал, что проблемы в основном лежат в следующих плоскостях: экономической, финансовой, кадрового обеспечения и др. Данная ситуация формируется дисбалансом между спросом и предложением на рынке труда, недостатком специалистов высшего и среднего уровней квалификации, потребностью предприятий в квалифицированном и неквалифицированном труде. Развитие промышленного потенциала территории выдвигает определенные требования к количественно-качественному составу рабочей силы, который, с одной стороны, как показывает практика, сложно удовлетворить, используя имеющиеся механизмы его регулирования, а с другой – невозможно удовлетворить без должного внимания со стороны институтов рынка труда к его молодёжному сегменту.

Для того чтобы изменение сути эффективной трудовой реализации молодежи имело позитивный результат, необходимо пересмотреть систему мониторинга рынка труда, который внесет изменения в систему взаимодействия субъектов институциональной структуры рынка

труда (рис. 8). Качественный мониторинг рынка труда станет основой получения информации, способствующей эффективному регулированию регионального молодежного рынка труда, а его субъекты будут иметь возможность эффективно корректировать свою политику в отношении количества и качества трудовых ресурсов. Предоставление объективной информации о структуре существующих рабочих мест станет основой профессиональной мотивации и формирования соответствующего поведения на рынке труда для будущих работников.

Таким образом, формирование молодежного сегмента рынка труда Тюменской области будет способствовать продуктивной занятости, являющейся производной от эффективно функционирующего гибкого рынка труда. Это позволит оперативно реагировать на изменения в сложившейся структуре занятости населения, в том числе и молодежи, сокращение неэффективных рабочих мест, перераспределение работников по отраслевым секторам экономики, развитие инновационных направлений занятости.

Литература

1. Колесник Е.А. К вопросу о роли современных институтов в формировании молодежного сегмента рынка труда // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2015. Том 1. № 4(4). С. 190-199.
2. Osipova L.B., Enveri L.A. Life strategies of young people: sociological research experience *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2016, № 4 (46), pp. 108-129.
3. Основные направления деятельности Правительства РФ до 2018 г. URL: <http://base.garant.ru/70309020>
4. Варфоломеева О.А. Молодёжь на рынке труда: Научная сессия профессорско-преподавательского состава, научных сотрудников и аспирантов по итогам НИР 2005 года: сборник докладов. СПб: Изд-во СПбУЭФ, 2005. С. 52-56.
5. Gaisina L.M., Bakhtizin R.N., Mikhaylovskaya I.M., Khairullina N.G., Belonozhko M.L. Social technologies as an instrument for the modernization of social space in the social and labor sphere *Biosciences Biotechnology Research Asia*, 2015, vol. 12, № 3, pp. 2947-2958.
6. Bourdieu P. Forms of Capital. *The Sociology of Economic Life*. P:Westview Press, 2001, 344p.
7. Колесник Е.А. Импортзамещение: функционирование и развитие рынка труда региона. Тюмень: ТИУ, 2017. 167 с.
8. Agabekyan R.L. Russian labor market: features, problems and prospects: monograph. Krasnodar: Publishing house – South, 2014, 208 p.
9. Ильшев А. Демографическая программа: приоритеты и механизм реализации // Экономист. 2008. № 6. С. 46-52.
10. Gaisina L.M., Bakhtizin R.N., Mikhaylovskaya I.M., Khairullina N.G., Belonozhko M.L. Sociological evaluation of effectiveness of labor workers' behavior *Biosciences Biotechnology Research Asia*, 2015, vol. 12, № 3, pp. 3091-3100.
11. Kislyakov P., Shmeleva E., Silaeva O., Belyakova N. and Kartashev V. *Indices of socio-emotional wellbeing of youth: evaluation and directions of improvement* Available at: <https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/ref/2016/06>
12. DOI: <https://doi.org/10.1051/shsconf/20162801056>
13. Krinitcyna Z.V., Menshikova E.V. Discrimination Issues in the Process of Personnel Selection *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2015, vol. 166, pp. 12-17.
14. Труд и занятость в России: стат. сб. / Росстат. М., 2017. 261 с.
15. Тавокин Е.П. Российская молодежь на рынке в оценках экспертов // Мониторинг общественного мнения. 2016. №2 (132). С.176.
16. Кривуца П.В. Особенности обеспечения занятости молодежи в условиях рыночной экономики: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05: защищена 18 декабря 2008 г. М., 2008. С.13.
17. Цыганкова И.В. Качество трудовой жизни молодежи России: концептуальные основы формирования: автореф. дис. ... док. экон. наук: 08.00.05: защищена 12 марта 2009 г. М., 2009. С.30.
18. Ильинский И.М. Молодежь и молодежная политика. Философия. История. Теория. М: Голос, 2007. С. 100.
19. Алексеев М.С. Совершенствование рыночной инфраструктуры в условиях переходного процесса // Материалы научной конференции «XXI век – развитие институтов общества в РФ». М., 2007. С. 72-73.
20. Збышко Б.Г. Регулирование социально-трудовых отношений в России (международный и национальный аспекты). М.: Редакция издания «Социальное страхование», 2004. 392 с.
21. Rosenstein-Rodan P. The Notes of theory of the «Big Push» in economic development for Latin America. London-N.Y, 1961, pp.29-42.
22. Рыночная экономика: словарь / под общ. ред. Г.Я. Кипермана. М.: Республика, 1993. С. 183-184.
23. Алексеев М.С. Совершенствование рыночной инфраструктуры в условиях переходного процесса // Материалы научной конференции «XXI век – развитие институтов общества в РФ». М., 2007. С. 72-73.

Сведения об авторах

Любовь Борисовна Осипова – кандидат социологических наук, доцент, Тюменский индустриальный университет (625000, Российская Федерация, г. Тюмень, ул. Володарского, д. 38; e-mail: lev1026@yandex.ru)

Елена Андреевна Колесник – кандидат экономических наук, доцент, Тюменский индустриальный университет (625000, Российская Федерация, г. Тюмень, ул. Володарского, д. 38; e-mail: eakolesnik-10@mail.ru)

Ольга Михайловна Горева – кандидат социологических наук, Тюменский индустриальный университет (625000, Российская Федерация, г. Тюмень, ул. Володарского, д. 38; e-mail: ogoreva@yandex.ru)

Статья поступила 26.06.2017.

Osipova L.B., Kolesnik E.A., Goreva O.M.

The Infrastructure Support for the Development of the Youth Sector in the Regional Labor Market

Abstract. The youth is a necessary component in the labor market able not only to occupy one of its sectors, but also successfully adapt and further expand its share. The article presents the analysis of the youth segment of the labor market functioning and development in the regional breakdown (case study of the Tyumen Oblast), which has revealed its inherent trends: first, the demographic consequences of the decline in the number of young people; second, the asymmetry in the received information; third, institutional imbalances characterized by uneven supply and demand; and fourth, hidden unemployment. These problems are significant barriers limiting the development of the youth sector of the labor market. The hypothesis is the assumption that the development of the youth sector of the labor market and successful inclusion of the youth in the system of social and labor relations can be facilitated by the developed system of infrastructure support that can create favorable conditions for professional fulfilment of young people. It is structurally illustrated by the authors when identifying the features of the youth sector in the labor market. The results of the sociological research serve as the framework for forming an image of the existing problems and opportunities for the development of the youth sector in the regional labor market in terms of guaranteed employment for young experts. The research novelty lies in the improved system of interaction between the subjects of institutional structure on labor market regulation and development of its youth sector. The practical significance of the results is based on the modernization of the mechanism of interaction of subjects of this structure, providing an opportunity for all social institutions involved in this process to create conditions for effective youth employment. At the same time, the recommendations developed by the authors aim to ensure productive employment and form a flexible labor market able to can meet the ever-changing conditions of its functioning.

Key words: social group; youth; labor market; labor market sector; labor market infrastructure.

Information about the Authors

Lyubov' B. Osipova – Candidate of Sciences (Sociology), Associate Professor, Industrial University of Tyumen (38, Volodarskii Avenue, Tyumen, 625000, Russian Federation; e-mail: lev1026@yandex.ru)

Elena A. Kolesnik – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Industrial University of Tyumen (38, Volodarskii Avenue, Tyumen, 625000, Russian Federation; e-mail: eakolesnik-10@mail.ru)

Ol'ga M. Goreva – Candidate of Sciences (Sociology), Industrial University of Tyumen (38, Volodarskii Avenue, Tyumen, 625000, Russian Federation; e-mail: ogoreva@yandex.ru)