

*На правах рукописи*



**Вишневская Нина Геннадьевна**

**ФОРМИРОВАНИЕ КОНЪЮНКТУРЫ  
МОЛОДЕЖНОГО СЕГМЕНТА РЫНКА ТРУДА  
В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление  
народным хозяйством (экономика труда)

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации на соискание ученой  
степени доктора экономических наук

Москва – 2019

Диссертация выполнена в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

**Научный консультант:** Назарова Ульяна Анатольевна, доктор экономических наук, доцент

**Официальные оппоненты:** Гневашева Вера Анатольевна, доктор экономических наук, доцент, руководитель отдела воспроизводства трудовых ресурсов и занятости населения Центра социальной демографии ФГБУН «Институт социально-политических исследований Российской академии наук»

Гуськова Ирина Владимировна, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры университетского менеджмента и инноваций в образовании Института экономики и предпринимательства ФГАОУ ВО «Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

Кашепов Алексей Владимирович, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономической теории и менеджмента Института социально-гуманитарного образования ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет»

**Ведущая организация** Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Воронежский государственный университет»

Защита диссертации состоится «6» декабря 2019 года в 14 часов 00 минут на заседании диссертационного совета Д 224.008.01 в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по адресу: 105064 г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34, стр. 1, к. 311.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России и на сайте организации: <http://www.vcot.info>.

Автореферат разослан «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.

Ученый секретарь диссертационного совета  
кандидат экономических наук

Е.В. Вашаломидзе

## **ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ**

**Актуальность темы исследования.** Состояние, проблемы и перспективы российского рынка труда во многом определяются особенностями развития современной экономики в целом как «экономики знаний», начавшей активно формироваться в стране в начале XXI века. Принципиальная новизна современной экономики заключается в том, что важнейшей составляющей социально-экономического развития становятся такие компетенции работника, как мобильность, цифровая грамотность, информационная компетентность, – все то, что атрибутивно присуще современной молодежи. Именно поэтому молодежный трудовой ресурс выступает основным двигателем экономики за счет своей способности быстро осваивать новые знания и динамично реагировать на изменения среды.

Молодежный сегмент рынка труда (МСРТ) как часть экономической системы неизбежно ощущает на себе перемены, происходящие в отечественной экономике. Проблемы трудоустройства молодежи перманентно актуальны для рынка труда, но в условиях возрастающего дисбаланса спроса и предложения они приобретают особую остроту. Многолетнее функционирование системы профессионального образования в определенном отрыве от потребностей рынка труда привело к ее очевидному отставанию от запросов реальной экономики.

Несмотря на возрастающее внимание со стороны государства к проблемам профессиональной подготовки, профориентации и трудоустройства молодежи, ситуация в молодежном сегменте рынка труда далека от равновесного состояния. О необходимости согласования рынка образовательных услуг с рынком труда написано немало трудов, но профессиональный и квалификационно-компетентностный дисбаланс в рассматриваемом сегменте рынка труда не демонстрирует устойчивой тенденции к снижению.

На наш взгляд, на сегодняшний день в распоряжении науки и практики нет действенных инструментов управления профориентационными и миграционными решениями молодежи, в связи с чем необходима комплексная концепция по формированию конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда, которая позволила бы достичь минимизации профессионального, квалификационно-компетентностного и территориального дисбаланса. Это, в свою очередь, возможно лишь на основе расширения концептуальных подходов к исследованию формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда.

Все вышеизложенное определило научно-теоретическую актуальность и практическую значимость диссертационного исследования.

**Степень научной разработанности темы исследования.** Проблемы функционирования рынка труда, распределения и перераспределения трудовых ресурсов в период развития плановой экономики широко освещены в трудах отечественных ученых, таких как О.Ю. Бухаренкова, С.И. Глотик, М.В. Курбатова, В.П. Крюков, А.Г. Косаев, В.Г. Костаков, С.А. Кузьмин, И.С. Маслова, Р.А. Нугаев, А.Э. Котляр, Б.С. Хорев, В.Ф. Черноволенко, О.И. Шафранова, Л.И. Шишкина.

Современные теоретические подходы к анализу сущности рынка труда, занятости и безработицы рассматриваются в трудах таких ученых, как В.С.

Буланов, В.А. Вайсбурд, Н.А. Волгин, М.Г. Гильдингерш, В.Е. Гимпельсон, Н.Н. Гриценко, С.В. Дудников, Ю.В. Долженкова, Б.Г. Збышко, В.А. Каменецкий, Р.И. Капелюшников, А.В. Кашепов, Р.П. Колосова, М.Г. Колосницына, Ю.П. Кокин, Л.А. Костин, М, Н.В. Локтюхина, Г.Г. Меликьян, О.И. Меньшикова, Р.Г. Мумладзе, Ю.Г. Одегов, Г.С. Пошевнев, Ф.Т. Прокопов, С.Ю. Роцин, А.И. Рофе, Г.Г. Руденко, А.Л. Сафонов, М.С. Токсанбаева, Т.Я. Четвернина, П.Э. Шлендер, А.И. Щербаков и др.

Проблемы сбалансированности рынка труда, формирования равновесной конъюнктуры, вопросы сегментации рынка труда, особенности регионального рынка труда рассматриваются в работах И.В. Гуськовой, О.С. Елкиной, М.Г. Завельского, Е.А. Ефимовой, А.В. Кашепова, М.М. Крековой, Ш.К. Кутаева, К.Г. Кязимова, И.А. Кульковой, А.Л. Мазина, А.В. Мальцевой, У.А. Назаровой, Е.И. Нефедьевой, Е.В. Неходы, Е.А. Питухина, Л.В. Санковой, С.В. Сиговой, С.С. Сулакшина, С.С. Устиновой, А.А. Федченко, А.В. Ярашевой и др.

Теории сегментации рынка труда широко освещены в работах зарубежных авторов, таких как П. Дерингер, М. Пиоре, М. Рейх, Д. Гордон, Р. Эдвардс, М.Л. Уочтер, Б. Харрисон, Э. Сам, Д. Аткинсон, Д. Грегори, Ч. Ледбитер, У. Диккенс, К. Лэнг, Д. Булоу, Л. Саммерс, Дж. ван ден Берг, Г. Риддер, Дж. Баудер, А. Лаунов, Р.Дж. Эренберг, Р.С. Смит, Дж.Т. Данлоп и др.

Проблемам формирования и развития молодежного сегмента рынка труда, вопросам профессионального самоопределения и эффективного трудоустройства молодежи, различным аспектам участия представителей данной категории в процессах трудовой территориальной мобильности, взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг посвящены труды Г.Н. Бояркина, Г.Г. Вукович, В.А. Гневашевой, А.А. Гребенюка, Е.Д. Катульского, А.Я. Кибанова, О.А. Колесниковой, А.Г. Коровкина, Е.В. Михалкиной, Т.О. Разумовой, М.В. Симоновой, И.В. Цыганковой и др.

Большой интерес представляют работы зарубежных авторов, в которых рассматриваются вопросы сбалансированности конъюнктуры рынка труда, проблемы функционирования и регулирования молодежного сегмента рынка труда, в частности, П.А. Даймонда, Д.Т. Мортенсена, Р.Б. Фримена, Дж. Л. Медоффа, Э. Гинзберга, Л.-Ф. Морина, Р. Брисбуа, Л. Ортона, К.А. Писсаридеса, Р. Сондерса, Б. Галлопени, В. Франца, И. Инкманна и др.

Несмотря на большое число научных трудов, в той или иной степени затрагивающих проблемы формирования и регулирования спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда, данный вопрос, на наш взгляд, рассмотрен недостаточно полно. Во-первых, само понятие конъюнктуры рынка труда нуждается в более широком определении, выявлении различных ее видов, расширении методологического инструментария исследования конъюнктуры рынка труда и его применения для различных сегментов. Проблематика, связанная с рынком труда, является объектом исследования ученых различных отраслей науки, поскольку этот специфический рынок по своей многоплановой природе развивается под воздействием не только экономических, но и социальных, правовых, психологических и других факторов. С этой точки зрения рынок труда рассматривается в работах таких ученых, как Т.Г. Анисимова, М.А. Бендюков, С.В.

Богданов, Е.М. Борисова, Ю.Р. Вишневский, М.К. Горшков, А.Н. Демин, М.Б. Ермолаев, Ю.А. Зубок, Т.Н. Иванова, Е.Е. Немерюк, В.И. Чупров, Р.Б. Шайхисламов и других. Однако, по нашему мнению, для системного исследования молодежного сегмента рынка труда междисциплинарный методологический подход должен быть реализован в полной мере, целенаправленно, комплексно и последовательно. Во-вторых, до сих пор не выработан эффективный механизм согласования спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда в структурно-функциональной и субъектно-объектной целостности, что приводит к тому, что рынок образовательных услуг значительно отстает от потребностей рынка труда, инструментов согласования интересов работодателей, образовательных организаций и молодых работников недостаточно. В-третьих, система государственного регулирования демонстрирует явно недостаточную эффективность в вопросах достижения сбалансированности спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда и нуждается в разработке действенного механизма формирования конъюнктуры рассматриваемого сегмента. Соответственно, необходимость разработки приоритетных направлений регулирования рынка труда молодежи требует выявления факторов влияния на данный сегмент и определения их значимости в процессе формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда.

Высокая актуальность и возрастающая практическая значимость рассматриваемых проблем определили цель, задачи, объект и предмет диссертационного исследования.

**Цель диссертационного исследования** – разработать концепцию формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда и на ее основе сформулировать комплекс практических рекомендаций по повышению сбалансированности спроса и предложения в рассматриваемом сегменте в условиях современной России.

Достижение данной цели предполагает постановку и реализацию следующих **задач**:

– расширить и дополнить теоретическую базу исследования конъюнктуры рынка труда, дать авторскую трактовку данного понятия, провести типологизацию конъюнктуры рынка труда;

– разработать методологический инструментарий оценки напряженности на рынке труда, позволяющий проанализировать дисбаланс спроса и предложения на рынке труда с учетом влияния различных факторов и расширяющий возможности диагностики конъюнктуры рынка труда в зависимости от задач исследования;

– обобщить, систематизировать и расширить теоретические основы изучения молодежного сегмента рынка труда, выявить особенности рассматриваемого сегмента;

– разработать инструментарий оценки квалификационно-компетентностного дисбаланса в молодежном сегменте рынка труда, позволяющий выявить рассогласованность квалификационно-компетентностной структуры спроса и предложения в рассматриваемом сегменте;

– сформировать методику оценки результативности деятельности государственной службы занятости населения по трудоустройству молодежи;

- разработать систему формирования спроса в молодежном сегменте рынка труда;
- разработать систему формирования предложения в молодежном сегменте рынка труда, построить модель формирования индивидуального предложения в рассматриваемом сегменте;
- разработать механизм управленческого воздействия на системы формирования спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда и концепцию формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда;
- сформировать практические рекомендации по повышению сбалансированности спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда в современной России.

**Объектом диссертационного исследования** является молодежный сегмент рынка труда, рассматриваемый на федеральном и региональном уровне.

**Предметом исследования** выступают социально-трудовые и организационно-экономические отношения, возникающие в процессе формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда в современной России.

**Область исследования.** Содержание диссертационной работы соответствует Паспорту научных специальностей ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда), по пунктам областей исследования: 5.1. Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.), 5.5. Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации) и 5.11. Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты; активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и ее отраслей.

**Теоретической и методологической основой исследования** послужили фундаментальные труды отечественных и зарубежных авторов в области экономики труда, экономической теории, государственного регулирования экономики, управления трудовыми ресурсами, экономической социологии, экономической психологии, истории экономики, истории экономических учений.

В диссертационном исследовании реализованы классические методологические принципы рассмотрения социально-трудовых процессов, а именно принцип познаваемости, принцип развития, принцип практической осуществимости, принцип единства исторического и логического анализа. В качестве фундаментального для данного исследования использован междисциплинарный подход, позволяющий, в отличие от узкодисциплинарного, более широко, объемно и системно исследовать социально-экономические

проблемы, процессы и явления, а значит, получить более полную, комплексную картину изучаемых объекта и предмета.

Исследование осуществлялось с применением системного, структурно-функционального, сравнительного, историко-генетического, индуктивного и дедуктивного, социологического, графического, экономико-статистического, балансового методов, методов экономико-математического моделирования, сравнения, систематизации, обобщения, экспертных оценок, группировки, контент-анализа. Данные эмпирических исследований, полученные в ходе социологических опросов, проведенных лично автором, обрабатывались с помощью программы SPSS Statistics. Экономико-математическое моделирование осуществлялось посредством программных продуктов Stata и Microsoft Excel.

Применение вышеперечисленных подходов, принципов и методов позволило обеспечить обоснованность проведенного анализа, теоретических и практических выводов.

**Эмпирической базой исследования** выступили нормативно-правовые акты Российской Федерации и Республики Башкортостан, электронные базы данных, базы данных и документальная отчетность Межгосударственного статистического комитета СНГ, Федеральной службы государственной статистики и Территориального органа федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан, Федеральной службы по труду и занятости, Федерального агентства по делам молодежи, Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, Министерства молодежной политики и спорта Республики Башкортостан, Управления Федеральной миграционной службы России по Республике Башкортостан, результаты социологических опросов.

Эмпирическую базу диссертационной работы также составили результаты социологических исследований, проведенных лично автором диссертационного исследования.

**Научная новизна исследования** заключается в разработке концепции формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда, в основе которой – механизм управленческого воздействия на системы формирования спроса и предложения в рассматриваемом сегменте, представленные последовательностью этапов и совокупностью элементов в процессе их непрерывного взаимодействия. Такое видение процесса формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда позволило сформулировать комплекс практических рекомендаций по повышению сбалансированности спроса и предложения в рассматриваемом сегменте в условиях современной России в разрезе субъектов, объектов и инструментов управленческого воздействия.

В числе конкретных результатов, полученных лично автором и определяющих научную новизну и значимость проведенного исследования, можно выделить следующие:

1. Расширена и дополнена теоретическая база исследования конъюнктуры рынка труда, а именно:

– предложена авторская трактовка понятия «конъюнктура рынка труда», под которым понимается ситуация, складывающаяся на рынке труда в определенный

момент времени под влиянием экономических, демографических, территориальных, институциональных, профессиональных и квалификационно-компетентностных факторов и характеризующая степень профессиональной, квалификационно-компетентностной и территориальной сбалансированности спроса и предложения;

– показано, что удовлетворенный спрос на труд может носить полноценный и вынужденный характер. Полноценным считается удовлетворенный спрос, при котором работник полностью соответствует требованиям работодателя по качественным параметрам найма: уровню квалификации (компетентности), профессиональной принадлежности и территориальной доступности. Удовлетворенный спрос носит вынужденный характер, если по качественным параметрам найма работник полностью либо частично не соответствует требованиям работодателя;

– предложены типы равновесной конъюнктуры рынка труда в зависимости от характера удовлетворенного спроса на труд, в числе которых – вынужденно-равновесная (удовлетворенный спрос является вынужденным), частично-равновесная (удовлетворенный спрос является полноценным частично) и полноценно-равновесная (удовлетворенный спрос является полноценным).

2. Разработан и апробирован методологический инструментарий оценки напряженности на рынке труда, позволяющий оценивать дисбаланс спроса и предложения на рынке труда с учетом различных признаков и расширяющий возможности диагностики конъюнктуры рынка труда в зависимости от задач исследования, а именно:

– предложены частные коэффициенты напряженности: по отношению к незанятому населению и по отношению к безработным; прямой и обратный; регистрируемый и общий; на определенную дату, за конкретный период и совокупный; отраслевой, территориальный, возрастной, профессиональный;

– проведена классификация регионов Российской Федерации по степени трудоустроенности посредством расчета территориального коэффициента напряженности, выявлены регионы с трудодефицитной, равновесной и трудоизбыточной конъюнктурой рынка труда, что позволяет охарактеризовать территориальный дисбаланс на совокупном рынке труда. Установлено, что общая напряженность на рынке труда в России на современном этапе выше регистрируемой;

– систематизированы показатели трудовой миграции применительно к возрасту и территории перемещения населения, на основе которых выявлены потоки межрегиональной трудовой миграции. Проведена дифференциация регионов по степени трудоустроенности вследствие трудовой миграции;

– выявлен профессиональный дисбаланс на рынке труда посредством расчета профессионального коэффициента напряженности, определены дефицитные и избыточные профессии на современном рынке труда.

3. Обобщены, систематизированы и расширены теоретические основы изучения молодежного сегмента рынка труда, в частности:

– показано, что молодежный сегмент рынка труда отличается профессиональной, квалификационно-компетентностной, территориальной

неустойчивостью предложения и характеризуется наличием признаков вторичного рынка труда (низкая заработная плата, нестабильная и неофициальная занятость, частичное или полное отсутствие социальных гарантий), что усложняет управленческое воздействие на конъюнктуру молодежного сегмента рынка труда и требует разработки оригинального организационно-экономического механизма формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда;

– определены подсегменты молодежного сегмента рынка труда со стороны предложения по объективным (пол, возраст, опыт работы, уровень образования, специальность, состояние здоровья, социальный статус, семейное положение, место жительства, принадлежность к территории) и субъективным (зарплатные притязания и карьерные ожидания) признакам;

– проведена классификация рабочих мест в молодежном сегменте рынка труда: освободившиеся и вновь созданные; в частном и государственном секторах экономики; в регионах, отличающихся по уровню трудоустроенности; для работников дефицитных и избыточных профессий; по отраслям; по категориям молодежи (студенты, учащиеся, выпускники образовательных организаций).

4. Разработана методика оценки квалификационно-компетентностного дисбаланса в молодежном сегменте рынка труда, позволяющая выявить рассогласованность квалификационно-компетентностной структуры спроса и предложения в рассматриваемом сегменте. Данный метод оценки основан на проведении параллельных социологических опросов молодых работников и работодателей по авторским диагностическим анкетам и расчете коэффициента соответствия квалификационно-компетентностной конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда, который показывает, насколько профессиональные и личностные компетенции молодежи соответствуют запросам работодателей.

5. Сформирована институционально-конъюнктурная методика оценки результативности деятельности государственной службы занятости населения по трудоустройству молодежи, которая основана на сопоставлении уровня трудоустройства молодежи и показателей, характеризующих состояние рынка труда (уровень и продолжительность регистрируемой безработицы, коэффициент напряженности, доля молодежи в численности обратившихся за содействием в поиске работы). В соответствии с предложенной методикой проведена классификация центров занятости населения (ЦЗН) и выделены четыре типа ЦЗН: институционально-результативные, конъюнктурно-результативные, институционально-нерезультативные, конъюнктурно-нерезультативные. Определены внешние и внутренние факторы, влияющие на результативность деятельности ЦЗН.

6. Разработана система формирования спроса в молодежном сегменте рынка труда, имеющая следующие особенности:

– включает в себя подсистемы: формирования спроса на вакантных рабочих местах на действующих предприятиях, формирования спроса на новых рабочих местах на действующих предприятиях, формирования спроса на рабочих местах на новых предприятиях;

– формирование спроса подразумевает создание рабочих мест «новых» профессий (профессиональный элемент), рабочих мест, требующих от работников

современных квалификаций/компетенций (квалификационно-компетентностный элемент), создание рабочих мест в «точках роста» региона (территориальный элемент);

– этапами формирования спроса в молодежном сегменте рынка труда являются: институциональная поддержка работодателя, мотивация работодателя (информационная, экономическая, идеологическая), адаптация, развитие молодых работников.

7. Разработана система формирования предложения в молодежном сегменте рынка труда, характеризующаяся следующими особенностями:

– этапами формирования предложения в молодежном сегменте рынка труда являются: профессиональная, квалификационно-компетентностная и территориальная ориентация, первичная и вторичная адаптация молодежи к рынку труда.

– профессиональная, квалификационно-компетентностная и территориальная ориентация молодежи предполагают диагностику, мотивацию к выбору востребованных профессий и закреплению в регионе, оценку и развитие компетенций; первичная адаптация молодежи к рынку труда включает в себя развитие навыков карьерного целеполагания и развитие навыков трудоустройства; вторичная адаптация молодежи к рынку труда подразумевает мотивацию на закрепление в трудовом коллективе.

– построена модель формирования индивидуального предложения в молодежном сегменте рынка труда на этапе профессиональной, квалификационно-компетентностной и территориальной ориентации – индивидуальная маршрутная карта профессионального развития молодежи (ИМК), представляющая собой план профессионального развития молодого человека, начиная с уровня начального общего образования и заканчивая первичной/вторичной занятостью.

8. Разработана концепция формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда, в основе которой – механизм управленческого воздействия на системы формирования спроса и предложения в рассматриваемом сегменте, представленные последовательностью этапов и совокупностью элементов (профессиональный, квалификационно-компетентностный, территориальный) в процессе их непрерывного взаимодействия.

9. Предложены практические рекомендации по повышению сбалансированности спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда в условиях современной России, включающие комплекс мероприятий, перечень участников и исполнителей, возможные угрозы и риски, ключевые показатели эффективности (KPI) и ожидаемые конечные результаты.

**Теоретическая и практическая значимость исследования.** Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается в развитии концептуальных основ формирования конъюнктуры рынка труда; обобщении, структурировании, систематизации и дополнении теоретических подходов к формированию конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда; разработке теоретического и методологического обоснования механизма формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда.

Полученный в ходе исследования материал может быть использован в практике работы государственных органов службы занятости населения, органов исполнительной власти по работе с молодежью, Федеральной миграционной службы, молодежных организаций и объединений. Результаты исследования могут применяться в процессе преподавания таких курсов, как «Экономика труда», «Рынок труда», «Управление человеческими ресурсами», «Экономика и социология труда», «Государственное регулирование рынка труда», «Демография и трудовая миграция», и других спецкурсов по проблемам рынка труда и занятости населения.

**Апробация и внедрение результатов исследования.** Результаты исследования были использованы в работе Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, Министерства молодежной политики и спорта Республики Башкортостан, Комитета по делам молодежи Администрации ГО г. Уфа и его подведомственных учреждений, Государственного казенного учреждения «Центр занятости населения г.Уфы».

Результаты диссертационного исследования апробированы в процессе преподавания таких дисциплин, как «Экономика труда», «Рынок труда», «Поведение фирмы на рынке труда», «Экономическая теория», «Макроэкономика» в Башкирском государственном университете.

Основные результаты диссертационного исследования были представлены на международных и всероссийских научных конференциях, форумах и семинарах, в их числе: Летняя школа по экономике труда RSSLE–IV, VI (НИУ ВШЭ, г. Москва, 2010, 2012 гг.), III Евразийский экономический форум молодежи (г. Екатеринбург, 2012 г.), II Форум молодых ученых Приволжского федерального округа (г. Уфа, 2012 г.), Студенческий форум Приволжского федерального округа «Включение студентов в процесс повышения качества образования» (г. Уфа, 2014 г.), Всероссийская научно-практическая конференция «Современное общество и труд» (г. Санкт-Петербург, 2013 г.), Международная научно-практическая конференция «Формирование профессиональной компетентности в процессе управления человеческими ресурсами» (г. Москва, 2014 г.), II Всероссийская конференция с международным участием «Методологические проблемы моделирования социально-экономических процессов» (г. Уфа, 2014 г.), Международная научная конференция «Технологическая перспектива в рамках Евразийского пространства: новые рынки и точки экономического роста» (г. Санкт-Петербург, 2015 г.), Всероссийская научно-практическая конференция «Развитие человеческого потенциала как условие и фактор модернизации России и ее регионов» (г. Уфа, 2015 г.), Всероссийская научно-практическая конференция «Проблемы и перспективы социально-экономического развития регионов» (г. Киров, 2015 г.), Международная научно-практическая конференция «Модернизация высшего образования в России: опыт истории и векторы развития», посвященная 100-летию со дня рождения Ш.Х. Чанбарисова (г. Уфа, 2016 г.), III Международная научно-практическая конференция «Инновационное развитие современных социально-экономических систем» (г. Комсомольск-на-Амуре, 2016 г.), Международная научно-практическая конференция «Учетно-аналитические инструменты исследования экономики региона» (г. Махачкала,

2016 г.), VI Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Актуальные проблемы социально-трудовых отношений» (г. Махачкала, 2016 г.), Международная научная конференция «Труд и общество в реалиях XXI века» (г. Санкт-Петербург, 2017 г.), Международная научно-практическая конференция «Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление» (г. Воронеж, 2017 г.), III Международная научно-практическая конференция «Междисциплинарный подход к исследованию экономики» (г. Уфа, 2017 г.), I Международная научно-практической конференция «Труд: вызовы цифровизации» (г. Москва, 2018 г.), Международная научно-практическая конференция «Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие» (г. Уфа, 2019 г.), Всероссийская научно-практическая конференция «Методология и философия экономической науки» (г. Уфа, 2019 г.) и др.

Результаты диссертационного исследования нашли отражение в исследовании, поддержанном Российским фондом фундаментальных исследований (грант РФФИ №16-36-50030-мол\_нр «Институционализация процессов трудоустройства выпускников высших учебных заведений», проведенном в рамках конкурса научных проектов, выполняемых молодыми учеными под руководством кандидатов и докторов наук в научных организациях Российской Федерации), в котором автор выступила в роли руководителя.

**Публикации по теме диссертации.** Наиболее значимые положения и результаты диссертационного исследования нашли отражение в 56 научных публикациях, в том числе в 8 монографиях, 28 статьях в журналах из Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук

**Структура диссертации.** Диссертация состоит из введения, четырех глав, заключения, списка использованных источников и литературы, приложений. Работа изложена на 344 страницах, включает 20 рисунков и 83 таблицы.

**Содержание диссертации** выглядит следующим образом:

## ВВЕДЕНИЕ

### ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КОНЬЮНКТУРЫ МОЛОДЕЖНОГО СЕГМЕНТА РЫНКА ТРУДА

1.1 Междисциплинарный подход как методологическая основа исследования молодежного сегмента рынка труда

1.2 Методологические и теоретические аспекты исследования конъюнктуры рынка труда

1.3 Теории сегментации рынка труда в зарубежных и отечественных исследованиях

1.4 Молодежный сегмент рынка труда: определение, классификация, особенности и проблемы функционирования

### ГЛАВА 2 ИССЛЕДОВАНИЕ ДИСБАЛАНСА СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

2.1 Эволюция подходов к обеспечению сбалансированности спроса и предложения на отечественном рынке труда

2.2 Особенности конъюнктуры современного рынка труда стран ближнего зарубежья

2.3 Современный российский рынок труда: проблемы неравновесной конъюнктуры

### ГЛАВА 3 АНАЛИЗ КОНЪЮНКТУРЫ МОЛОДЕЖНОГО СЕГМЕНТА РЫНКА ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН)

3.1 Анализ состояния предложения в молодежном сегменте рынка труда Республики Башкортостан

3.2 Анализ состояния спроса в молодежном сегменте рынка труда региона

3.3 Территориальный и профессиональный дисбаланс на рынке труда Республики Башкортостан

3.4 Квалификационно-компетентностный дисбаланс в молодежном сегменте рынка труда: оценка согласованности спроса и предложения

### ГЛАВА 4 КОНЦЕПЦИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОНЪЮНКТУРЫ МОЛОДЕЖНОГО СЕГМЕНТА РЫНКА ТРУДА

4.1 Система формирования спроса в молодежном сегменте рынка труда

4.2 Система формирования предложения в молодежном сегменте рынка труда

4.3 Механизм формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

ПРИЛОЖЕНИЯ

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

### **1. Расширена и дополнена теоретическая база исследования конъюнктуры рынка труда.**

Анализ теоретических подходов к определению конъюнктуры рынка труда позволил выявить ее основные параметры и сформулировать авторскую трактовку данной категории. Автор предлагает под конъюнктурой рынка труда понимать ситуацию, складывающуюся на рынке труда в определенный момент времени под влиянием экономических, демографических, территориальных, институциональных, профессиональных и квалификационно-компетентностных факторов и характеризующую степень профессиональной, квалификационно-компетентностной и территориальной сбалансированности спроса и предложения. Особенностью данной трактовки является то, что конъюнктура рынка труда рассматривается как ситуация, которая характеризует степень сбалансированности спроса и предложения на рынке труда не только количественно, но и качественно (в разрезе профессии, квалификации (компетенции) и территории), что является теоретической основой для разработки концепции формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда.

Проведенный автором анализ теоретических источников выявил, что в экономике труда конъюнктуру рынка труда традиционно подразделяют на

трудодефицитную (спрос превышает предложение), трудоизбыточную (предложение превышает спрос) и равновесную (спрос равен предложению), а «пересечение» спроса и предложения считают удовлетворенным спросом. При равновесной конъюнктуре рынка труда спрос количественно удовлетворен, согласие по цене труда между работодателем и работником достигнуто, соискатель устроился на работу, работодатель заполнил вакантную позицию. Но количественное равенство спроса и предложения на рынке труда не свидетельствует о том, что работник, нанятый работодателем, полностью соответствует его требованиям. Возникают ситуации, прежде всего при дефиците кадров, когда работодатель вынужден принять на работу претендента с несоответствующей рабочему месту профессией, квалификацией (компетенциями) и/или местом проживания. Можно говорить, что в таком случае удовлетворенный спрос на труд носит вынужденный характер, а конъюнктура рынка труда является вынужденно-равновесной. Если работник проживает в районе нахождения рабочего места (либо готов к трудовой мобильности за счет личных средств), соответствует требуемой квалификации/компетенции (разряд, категория, класс, профессиональные и надпрофессиональные компетенции и пр.) и профессии (имеет образование по данной профессии), то можно говорить о полной удовлетворенности работодателя характеристиками работника, а конъюнктуру рынка труда считать полноценно-равновесной. Возможна модель равновесия, когда совокупный спрос равен совокупному предложению, но лишь часть удовлетворенного спроса является полноценной, в этом случае конъюнктуру рынка труда можно считать частично-равновесной.

Дифференциация конъюнктуры рынка труда по характеру удовлетворенного спроса положена в основу методологии исследования территориального, профессионального и квалификационно-компетентностного дисбаланса на рынке труда.

## **2. Разработан и апробирован методологический инструментарий оценки напряженности на рынке труда, позволяющий оценивать дисбаланс спроса и предложения с учетом различных признаков и расширяющий возможности диагностики конъюнктуры рынка труда в зависимости от задач исследования.**

Для оценки состояния конъюнктуры рынка труда используется такой показатель, как коэффициент напряженности. Он рассчитывается органами государственной службы занятости населения и показывает, какое число незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в службе занятости, приходится на одну заявленную предприятиями вакансию. Коэффициент напряженности равный единице свидетельствует о том, что конъюнктура рынка труда равновесная и чем ближе данный показатель к единице, тем конъюнктура рынка труда более сбалансированная. Так как данный показатель рассчитывается органами службы занятости населения, то его можно назвать регистрируемым по аналогии с регистрируемым уровнем безработицы. В качестве альтернативного показателя автор предлагает ввести в научный оборот общий коэффициент напряженности, рассчитываемый по данным Федеральной службы

государственной статистики. Кроме регистрируемого и общего, автором предложены прямой и обратный коэффициенты напряженности. Обратный коэффициент напряженности удобен для расчета напряженности при дефиците рабочей силы. Для качественного анализа конъюнктуры рынка труда автором предложены такие коэффициенты напряженности, как возрастной, отраслевой, профессиональный, территориальный. В зависимости от периода исследования автор предлагает рассчитывать коэффициент напряженности на определенную дату, за период или совокупный (табл. 1).

Таблица 1 – Показатели, характеризующие конъюнктуру рынка труда

Название показателя	Описание	Формула
Коэффициент напряженности регистрируемый (К <sub>нр</sub> )	показывает, какое число незанятых граждан, зарегистрированных службой занятости населения (Ч <sub>н</sub> ), приходится на одну заявленную предприятиями вакансию (В)	$K_{нр} = \frac{Ч_{н}}{В}$
Коэффициент напряженности общий (К <sub>но</sub> )	показывает, какое число безработных (по методологии МОТ) (Б <sub>о</sub> ) приходится на вакантные рабочие места, заявленные работодателями как потребность организаций в работниках (по результатам выборочного обследования организаций) (П)	$K_{но} = \frac{Б_{о}}{П}$
Коэффициент напряженности прямой (К <sub>нп</sub> )	показывает, какое число незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в службе занятости (Ч <sub>н</sub> ), приходится на одну заявленную предприятиями вакансию (В)	$K_{нп} = \frac{Ч_{н}}{В}$
Коэффициент напряженности обратный (К <sub>ноб</sub> )	показывает, какое число заявленных предприятиями вакансий (В) приходится на одного незанятого трудовой деятельностью гражданина, состоящего на учете в службе занятости (Ч <sub>н</sub> )	$K_{ноб} = \frac{В}{Ч_{н}}$
Коэффициент напряженности возрастной (К <sub>нв</sub> )	показывает, какое число незанятых трудовой деятельностью граждан определенного возраста, состоящих на учете в службе занятости (Ч <sub>нв</sub> ), приходится на одну заявленную предприятиями вакансию преимущественно для данной возрастной категории (В <sub>в</sub> )	$K_{нв} = \frac{Ч_{нв}}{В_{в}}$
Коэффициент напряженности территориальный (К <sub>нт</sub> )	показывает, какое число незанятых трудовой деятельностью граждан определенной территории (региона, города), состоящих на учете в службе занятости (Ч <sub>нт</sub> ), приходится на одну заявленную предприятиями вакансию на данной территории (В <sub>т</sub> )	$K_{нт} = \frac{Ч_{нт}}{В_{т}}$
Коэффициент напряженности профессиональный (К <sub>нп</sub> )	показывает, какое число незанятых трудовой деятельностью граждан определенной профессии, состоящих на учете в службе занятости (Ч <sub>нп</sub> ), приходится на одну	$K_{нп} = \frac{Ч_{нп}}{В_{п}}$

Название показателя	Описание	Формула
	заявленную предприятиями вакансию данной профессии (Вп)	
Коэффициент напряженности отраслевой (Кнотр)	показывает, какое число незанятых трудовой деятельностью граждан, работавших ранее в определенной отрасли, состоящих на учете в службе занятости (Чно), приходится на одну заявленную предприятиями вакансию данной отрасли (Во)	$K_{нотр} = \frac{Чно}{Во}$
Коэффициент напряженности на определенную дату (Кнд)	показывает, какое число незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в службе занятости (Чнд) на определенную дату, приходится на одну заявленную предприятиями вакансию на определенную дату (Вд)	$K_{нд} = \frac{Чнд}{Вд}$
Коэффициент напряженности за период (Кнт)	показывает, какое число незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в службе занятости (Чнт) за определенный период, приходится на одну заявленную предприятиями вакансию за определенный период (месяц, год) (Вт)	$K_{нт} = \frac{Чнт}{Вт}$
Коэффициент напряженности совокупный (Кнс)	показывает, какое число незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в службе занятости (Чнс), исчисляемых как сумма показателя на начало/конец периода и за определенный период, приходится на одну заявленную предприятиями вакансию, исчисляемую как сумма на начало/конец периода и за определенный период (месяц, год) (Вс)	$K_{нс} = \frac{Чнс}{Вс} = \frac{Чнд + Чнт}{Вд + Вт}$

Согласно данным государственной службы занятости населения за октябрь 2018 г., в России насчитывалось 12 трудоизбыточных регионов, 72 – трудодефицитных и 1 – равновесный. К трудоизбыточным регионам России относятся в основном регионы Северо-Кавказского федерального округа (республики Ингушетия (коэффициент напряженности регистрируемый – 76,3), Дагестан (16,9), Северная Осетия (4,8), Чеченская (2,3), Кабардино-Балкарская (1,9), Карачаево-Черкесская (1,8) республики). К регионам с трудодефицитной конъюнктурой рынка труда можно отнести регионы Дальневосточного федерального округа (Еврейская автономная (0,1) и Сахалинская области (0,1), Приморский край (0,1) и Амурская область (0,1)), Уральского федерального округа (Ямало-Ненецкий автономный округ (0,2), Тюменская область (0,2)) и крупнейшие города (г. Москва (0,2), г. Севастополь (0,2) и г. Санкт-Петербург (0,4)). Согласно анализируемому данным, регионом с равновесной конъюнктурой рынка труда (коэффициент напряженности равен единице) является Республика Саха (Якутия).

При расчете общего коэффициента напряженности, по данным Федеральной службы государственной статистики за тот же период, регионов с равновесной

конъюнктурой рынка труда (общий коэффициент напряженности равен единице) выявлено не было. Анализ данных позволил определить два трудодефицитных региона – г. Москва (0,8) и Чукотский автономный округ (0,9). Все остальные регионы России при расчете общего коэффициента напряженности оказались трудоизбыточными. Причем общая напряженность в разы больше регистрируемой. Так, например, общая напряженность в Республике Ингушетия составила 770,6, что в 10 раз превышает регистрируемую, в Республике Дагестан – 88,7 (превышение в 5 раз), в Чеченской Республике – 47,7 (превышение составило 2 раза). В среднем по России общий коэффициент напряженности превышает регистрируемый в 10 раз.

Автором проведен расчет профессионального коэффициента напряженности по данным Республики Башкортостан. Коэффициент напряженности в регионе на 01.01.2019 г. составил 0,5, при этом по некоторым профессиям обнаружен значительный избыток или дефицит рабочей силы. Так, например, расчет обратного коэффициента напряженности показал, что наиболее востребованы на региональном рынке труда представители таких рабочих профессий, как овощевод (53,3 вакансии на одного незанятого гражданина, зарегистрированного в службе занятости населения), фрезеровщик (27), кровельщик (23,8), сварщик (18,5), облицовщик-плиточник (17). Среди дефицитных профессий служащих выявлены следующие: врач-педиатр (161), врач (41,1), врач-терапевт (39,4), полицейский (28,5), фельдшер (12,3), агент страховой (12,2), зоотехник (4,4), ветеринарный врач (3,6). Невостребованными на рынке труда Республики Башкортостан на протяжении ряда лет остаются представители юридических и экономических профессий. Коэффициент напряженности для главного бухгалтера составил 7,4, экономиста – 5,2, юрисконсульта – 3,6, делопроизводителя – 2,9. Рынок труда также перенасыщен малоквалифицированной рабочей силой, претендующей на такие рабочие позиции, как сторож (9,2), санитар (4,9), продавец (1,7), дорожный рабочий (1,5) и другие.

Таким образом, анализ конъюнктуры рынка труда по предложенной автором методологии показал, что рынок труда современной России характеризуется профессиональным и территориальным дисбалансом, который усугубляется неравномерным перераспределением рабочей силы по территории страны. Для анализа трудовой миграции автором проведена систематизация абсолютных и относительных показателей миграции применительно к категориям населения по отношению их к возрасту и территории перемещения. В ходе анализа данных выявлено, что большинство регионов России теряют трудовые ресурсы по причине трудовой миграции. В 2017 году из 85 регионов таковых оказалось 61. Наиболее трудотеряющие регионы – это Московская, Ленинградская области и Республика Башкортостан. Пополнение трудовых ресурсов наиболее ощутимо в г. Москве, г. Санкт-Петербурге, Ханты-Мансийском и Ямало-Ненецком автономных округах.

Разработанный автором инструментарий оценки конъюнктуры рынка труда позволяет выявлять дисбаланс спроса и предложения на рынке труда на определенном этапе развития экономики и разрабатывать направления регулирования как совокупного рынка труда, так и его сегментов, адекватно сложившейся ситуации.

### **3. Обобщены, систематизированы и расширены теоретические основы изучения молодежного сегмента рынка труда.**

Автором диссертационного исследования выявлено, что особенностью МСРТ является профессиональная, квалификационно-компетентностная и территориальная неустойчивость предложения. Обзор ряда точек зрения на специфику молодежи как трудового ресурса показал, что она обладает более высокой профессиональной и квалификационной мобильностью по сравнению с другими возрастными группами. Исследования, проведенные в Республике Башкортостан<sup>1</sup>, показывают, что чаще всех меняет работу молодежь в возрасте 25–30 лет, 41,3 % из опрошенных этой возрастной группы меняли работу более 2 раз за последние 10 лет. Это в 1,5 раза выше, чем у респондентов в возрасте 35–45 лет, в 2 раза выше, чем у респондентов 46–54 лет, и в 5,5 раз выше, чем у респондентов старше 55 лет. Исследования показывают, что желание получить более высокий уровень образования, дополнительное образование или пройти курсы повышения квалификации напрямую зависит от возраста респондентов. Среди молодежи в возрасте 18–24 лет желающих получить более высокий уровень образования оказалось 42,9 %, получить дополнительное образование или пройти курсы повышения квалификации – 16,5 %. Среди молодых людей 25–34 лет, желающих получить более высокий уровень образования, меньше (19,4 %), но больше желающих повысить квалификацию или получить дополнительное образование (19,5 %).

Специфической особенностью молодежи является и высокая территориальная мобильность. Она выше, чем у представителей других возрастных групп населения, что вызвано не только трудовой миграцией, но и образовательной. С повышением возраста данные показатели постепенно снижаются. Таким образом, можно говорить о профессиональной, квалификационно-компетентностной и территориальной неустойчивости предложения в МСРТ, что требует специфических направлений управленческого воздействия на систему формирования предложения в рассматриваемом сегменте при разработке практических рекомендаций по повышению сбалансированности в МСРТ.

Молодежный сегмент рынка труда неоднороден по своей структуре. Автором выделено 10 подсегментов со стороны предложения по объективным признакам: пол, возраст, опыт работы, уровень образования, специальность, состояние здоровья, социальный статус, семейное положение, место жительства, принадлежность к территории; 2 подсегмента по субъективным признакам: зарплатные притязания и карьерные ожидания.

В диссертационном исследовании проведен анализ зарубежных и отечественных теорий сегментации рынка труда. Одной из ключевых теорий сегментации рынка труда является теория двойственного рынка труда, которая подразумевает деление рынка труда на первичный и вторичный секторы. Изучение

---

<sup>1</sup> Социологическое исследование «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан до 2030 года», 2015 год.

особенностей молодежного сегмента рынка труда позволило автору выявить для данного сегмента характерные черты вторичного рынка труда, а именно низкую заработную плату, нестабильную занятость, слабую социальную защищенность работников. Так, по данным Сбербанка, заработная плата молодых специалистов в два раза меньше средней заработной платы по стране. Средняя заработная плата работников в возрасте 21–25 лет в России за период с июля 2017 г. по июнь 2018 г. составила 22,1 тыс. руб. по сравнению со средней заработной платой по стране за тот же период – 41,4 тыс. рублей<sup>2</sup>. По данным Федеральной службы государственной статистики, средняя начисленная заработная плата молодежи в возрасте 18–19 лет на 40 % ниже, а в возрасте 20–24 лет на 16 % ниже средней. Средняя начисленная заработная плата молодежи 25–29 лет превышает среднюю по всем возрастным категориям на 5,7 %, но ниже заработной платы работников 30–39 лет на 6,5 %<sup>3</sup>. Кроме того, распространены случаи задержки заработной платы или выплаты ее не в полном объеме, а также выдачи ее не через банк, а «в конверте», особенно молодым работникам 18–19 лет. Исследование, проведенное в Республике Башкортостан, показало, что более половины молодых людей младшей возрастной группы трудятся по устной договоренности с работодателем<sup>4</sup>. Все это является следствием неофициальной занятости и отсутствия оформленного трудового договора.

Опрос работодателей, проведенный автором исследования, показал, что организации, в которых текучесть кадров менее 5 %, скорее предпочитают принимать сотрудников с опытом работы, нежели молодежь. И наоборот, в организациях, где текучесть кадров превышает 50 %, предпочтение отдают молодым сотрудникам без опыта работы. Это свидетельствует о том, что организации с высокой долей молодежи отличаются высокой текучестью кадров, то есть нестабильной занятостью, что, в свою очередь, является еще одним подтверждением того, что МСРТ обладает признаками вторичного рынка труда.

В работе проведена классификация рабочих мест в МСРТ: рабочие места, освободившиеся и вновь созданные; в частном и государственном секторах экономики; в регионах, отличающихся по уровню трудоустроенности; для работников дефицитных и избыточных профессий; в различных отраслях; для различных категорий молодежи (студентов, учащихся, выпускников образовательных организаций). Разделение МСРТ на подсегменты и классификация рабочих мест для молодежи позволяют разработать практические рекомендации по повышению сбалансированности МСРТ адресно с учетом специфики подсегментов молодежного сегмента рынка труда.

Выявленные автором особенности МСРТ (профессиональная, квалификационно-компетентностная, территориальная неустойчивость предложения и наличие признаков вторичного рынка труда) усложняют

---

<sup>2</sup> Зарплаты молодых специалистов. – Сбербанк, сентябрь 2018. – Режим доступа: [https://www.sberbank.ru/common/img/uploaded/files/pdf/zarplaty\\_molodykh\\_spetsialistov.pdf](https://www.sberbank.ru/common/img/uploaded/files/pdf/zarplaty_molodykh_spetsialistov.pdf)

<sup>3</sup> Сведения о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам работников // Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour\\_costs/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/#)

<sup>4</sup> Доклад о положении молодежи Республики Башкортостан: коллективная монография / Под ред. Лавренюк Н.М. Сост. Чурсина К.В. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2018. – С. 105.

управленческое воздействие на конъюнктуру молодежного сегмента рынка труда и требуют разработки оригинального организационно-экономического механизма ее формирования.

Анализ различных теоретических источников позволил систематизировать и определить факторы, оказывающие влияние на МСРТ. К ним относятся: демографический, территориальный, экономический, профессионально-квалификационный и институциональный. Для определения факторов, влияющих на молодежный сегмент рынка труда, проведен анализ посредством экономико-математического моделирования, целью которого было выявление тех переменных, которые оказывают статистически значимое воздействие на МСРТ России. В качестве зависимой переменной выступил уровень молодежной безработицы. Автором на основе официальной статистики подобраны переменные (всего 29), сгруппированные в демографическую, территориальную, профессионально-квалификационную и экономическую компоненту (по 83 регионам России за 4 года). Отсутствие переменных, характеризующих институциональную компоненту, обусловлено не только отсутствием соответствующих данных, но и предполагаемым отсутствием значительной вариации данной компоненты по регионам России.

Результаты экономико-математического моделирования показали, что наиболее значимым фактором, оказывающим влияние на МСРТ, является профессионально-квалификационный: увеличение численности и выпуска студентов, обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена, а также квалифицированных рабочих и служащих приводит к снижению уровня молодежной безработицы. Данное обстоятельство учтено автором при разработке практических рекомендаций по повышению сбалансированности МСРТ.

#### **4. Разработана методика оценки квалификационно-компетентностного дисбаланса в молодежном сегменте рынка труда, позволяющая выявить рассогласованность квалификационно-компетентностной структуры спроса и предложения в рассматриваемом сегменте.**

Для оценки квалификационно-компетентностного дисбаланса в МСРТ автором предложена методика, позволяющая выявить рассогласованность квалификационно-компетентностной структуры спроса и предложения в рассматриваемом сегменте посредством проведения параллельных социологических опросов молодых работников и работодателей.

Апробация предложенного инструментария проведена в подсегменте молодежного сегмента рынка труда региона – среди студентов Башкирского государственного университета и работодателей региона. С целью выявления квалификационно-компетентностной структуры предложения на рынке труда был проведен социологический опрос среди студентов старших курсов и магистрантов очной формы обучения Башкирского государственного университета. С целью выявления квалификационно-компетентностной структуры спроса на рынке труда автором проведен экспертный опрос среди руководителей и сотрудников организаций, принимающих решения о трудоустройстве молодых специалистов. В ходе исследования были опрошены респонденты с учетом возрастной, половой,

территориальной, профессиональной принадлежности – со стороны предложения; различные по форме собственности, по размеру, отраслевой и территориальной принадлежности – со стороны спроса, что повышает репрезентативность выборки и качество полученных результатов.

На основе многолетних авторских исследований был определен ряд профессиональных и надпрофессиональных компетенций молодых работников, запрашиваемых работодателями при найме. Автором проведено межсубъектное сопоставление компетентностной структуры спроса и предложения в обозначенном подсегменте МСРТ (рис. 1 и 2).

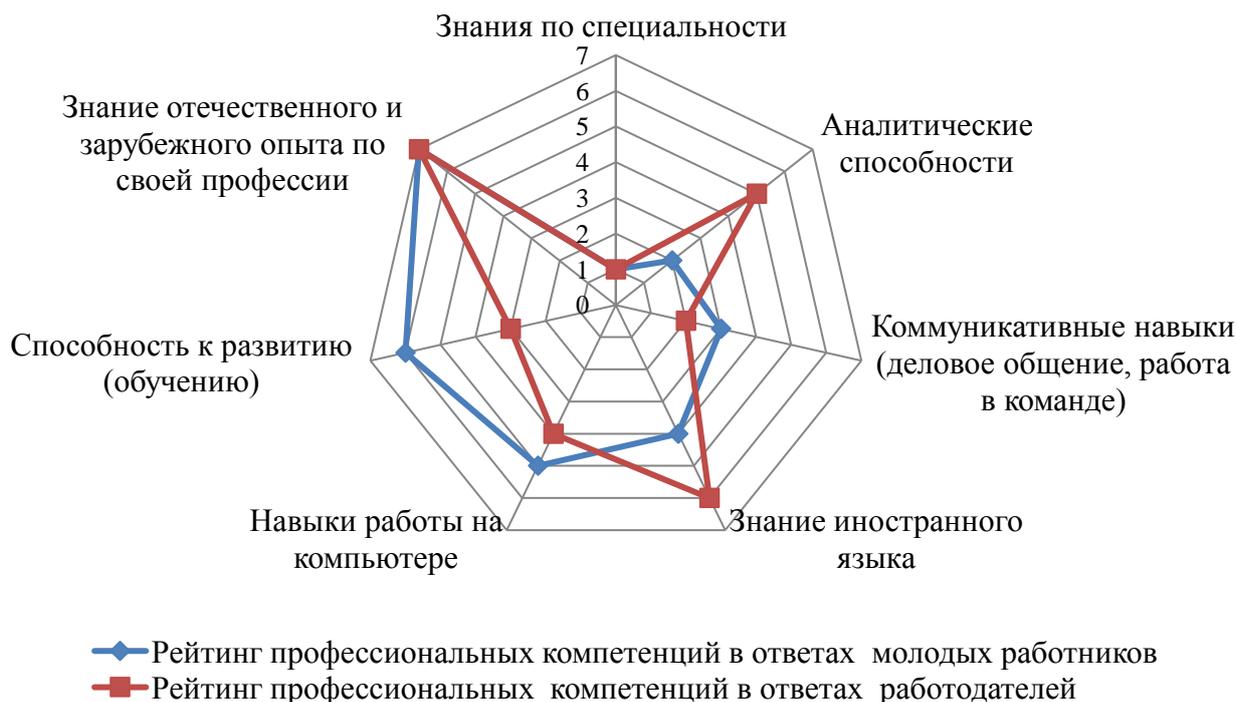


Рисунок 1 – Межсубъектное сопоставление компетентностной структуры спроса и предложения в МСРТ (профессиональные компетенции)

Опрос студентов показал, что они понимают важность овладения знаниями по специальности при трудоустройстве на работу. Данное качество они ставят на первое место, что совпадает с мнением работодателей. В плане способностей к обучению мнения работодателей и студентов разошлись. Работодателям нужен работник, который способен к обучению. Возможно, это вызвано тем, что они вынуждены переобучать вчерашних выпускников под условия рабочего места. Студенты же поставили данную компетенцию на 6 позицию, тем самым показывая, что она необходима молодому специалисту в меньшей степени. Расхождение наблюдается во взглядах работодателей и студентов на такую компетенцию, как аналитические способности. Молодежь считает, что данное качество практически равноценно знаниям по специальности. Работодатели поставили его на 5 место.

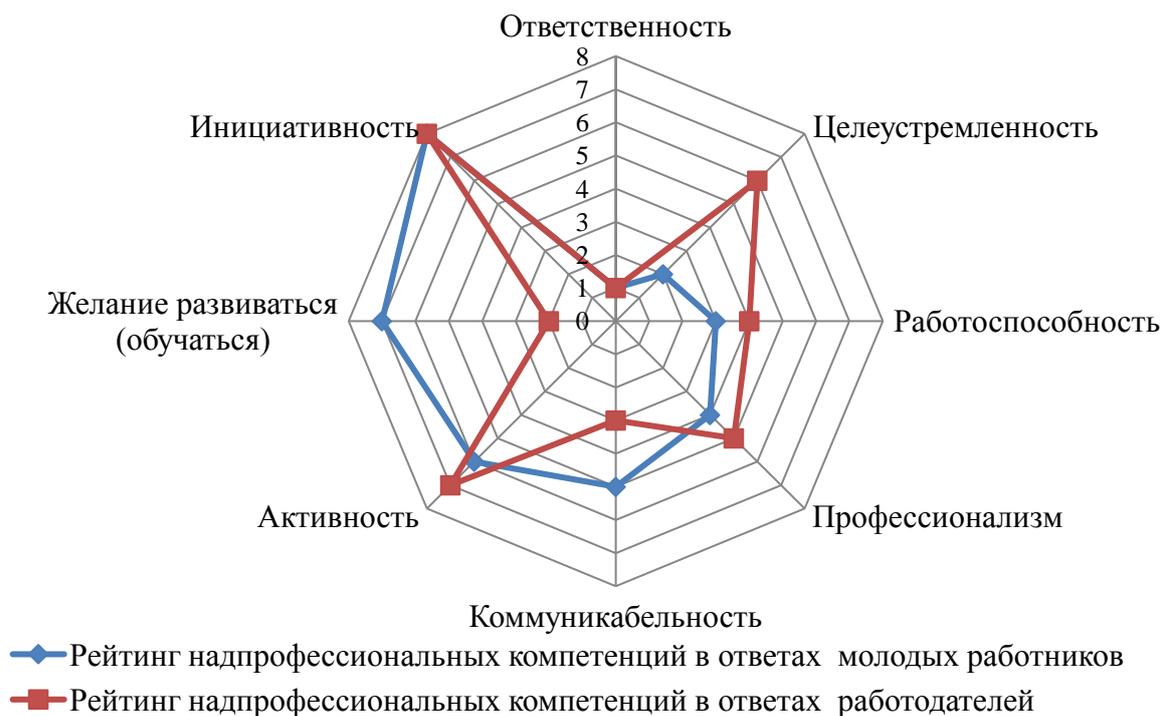


Рисунок 2 – Межсубъектное сопоставление компетентностной структуры спроса и предложения в МСРТ (надпрофессиональные компетенции)

Опрос студентов показал, что молодые люди на первое место ставят ответственность как главный критерий при выполнении своих трудовых обязанностей. Работодатели также поставили данное качество на первое место. Желание развиваться работодатели считают вторым по важности качеством, необходимым выпускникам для трудоустройства на желаемую работу. Студенты же поставили данную компетенцию на седьмое место. Такие компетенции, как активность и инициативность, работодатели и студенты поставили на последние позиции, что подразумевает соблюдение баланса интересов работодателей и молодых работников в данном аспекте.

Для того чтобы оценить сбалансированность квалификационно-компетентностной конъюнктуры, автором предложен коэффициент соответствия спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда по квалификационно-компетентностному признаку, который рассчитывается как отношение совпадающих компетенций (по опросам молодежи и работодателей) к общему числу обозначенных компетенций. Чем ближе значение коэффициента соответствия к единице, тем сбалансированнее конъюнктура МСРТ по квалификационно-компетентностному признаку. В исследуемом подсегменте коэффициент соответствия составил 0,7, что свидетельствует о наличии квалификационно-компетентностного дисбаланса. Более масштабные параллельные социологические опросы позволят изучить конъюнктуру МСРТ по квалификационно-компетентностному признаку в целом по региону.

Опросы также позволили сделать вывод о том, что в МСРТ существует дисбаланс при поиске работодателей и молодых работников друг друга. Так,

например, результаты исследования показали, что только 7,8 % компаний при поиске сотрудников обращаются с заявками в образовательные организации (5 место среди ответов на вопрос об источниках поиска персонала), тогда как 14 % молодежи (2 место среди ответов на вопрос об источниках поиска рабочего места) ответили, что обращаются в центр содействия трудоустройству образовательной организации. Это говорит о том, что практически отсутствует взаимодействие между предприятиями, которые предъявляют спрос, и образовательными организациями, которые отвечают за предложение на рынке труда. Выявленные обстоятельства учтены автором при разработке практических рекомендаций по повышению сбалансированности МСРТ.

### **5. Сформирована институционально-конъюнктурная методика оценки результативности деятельности государственной службы занятости населения по трудоустройству молодежи.**

Основным показателем результативности проводимых государственными органами мероприятий по содействию занятости молодежи является уровень трудоустройства, для расчета которого применяется формула:

$$У_{ТМ} = \frac{Ч_{ТМ}}{Ч_{БМ}} * 100\%,$$

где  $У_{ТМ}$  – уровень трудоустройства молодежи, %,  $Ч_{ТМ}$  – численность трудоустроенной молодежи, чел.,  $Ч_{БМ}$  – численность официально зарегистрированной безработной молодежи, чел.

Автором проведена типологизация центров занятости населения (ЦЗН) по степени результативности трудоустройства безработной молодежи и определены следующие типы ЦЗН: институционально-результативные, конъюнктурно-результативные, конъюнктурно-нерезультативные, институционально-нерезультативные (табл. 2).

К институционально-результативным ЦЗН в области трудоустройства молодежи автор относит те, которые при неблагоприятной ситуации на рынке труда (коэффициент напряженности больше 1, уровень регистрируемой безработицы и доля молодежи в общей численности обратившихся за содействием в поиске работы выше среднего значения по региону, безработица носит длительный (4–12 месяцев) или застойный (свыше 12 месяцев) характер) достигают высокого уровня трудоустройства молодежи (свыше 50 %). К конъюнктурно-результативным в области трудоустройства безработной молодежи отнесены ЦЗН, которые при благоприятной ситуации на рынке труда (коэффициент напряженности меньше 1, уровень регистрируемой безработицы и доля молодежи в численности обратившихся за содействием в поиске работы ниже среднего значения по региону, безработица носит краткосрочный (1–4 месяца) характер) достигают высоких показателей трудоустройства молодежи. К конъюнктурно-нерезультативным ЦЗН отнесены те, у которых низкий уровень трудоустройства безработной молодежи при неблагоприятной ситуации на рынке труда. К институционально-нерезультативным отнесены ЦЗН, которые даже при благоприятной ситуации на рынке труда в недостаточной степени обеспечивают трудоустройство безработной молодежи.

Таблица 2 – Классификация ЦЗН по степени результативности деятельности по трудоустройству безработной молодежи

Условия		Институциональные условия	
		Высокий уровень трудоустройства молодежи (выше 50 %)	Низкий уровень трудоустройства молодежи (ниже 50 %)
Конъюнктурные условия	Благоприятные	Конъюнктурно-результативные ЦЗН	Институционально-нерезультативные ЦЗН
	Неблагоприятные	Институционально-результативные ЦЗН	Конъюнктурно-нерезультативные ЦЗН

Автором выявлены факторы, влияющие на институциональную результативность, которые можно подразделить на внешние и внутренние. К внешним факторам относятся те, которые непосредственно не зависят от деятельности ЦЗН: наличие федеральных или региональных программ, направленных на содействие занятости молодежи, качество вакансий, мотивация работодателей на прием молодых работников и другие. К внутренним факторам относятся те, которые непосредственно зависят от деятельности ЦЗН: профессионализм сотрудников, материально-техническое и информационное обеспечение, применяемые технологии профессиональной ориентации и трудоустройства молодежи и другие.

Сформированная методика оценки результативности деятельности государственной службы занятости населения по трудоустройству молодежи является одним из ключевых показателей эффективности разработанных автором мероприятий по повышению сбалансированности конъюнктуры МСРТ.

## **6. Разработана система формирования спроса в молодежном сегменте рынка труда.**

Система формирования спроса в МСРТ состоит из трех подсистем (рис. 3).

*I подсистема – «Формирование спроса на вакантных рабочих местах на действующих предприятиях (организациях)».*

Первым этапом формирования спроса на вакантных рабочих местах на действующих предприятиях является мотивация работодателя. Автор подразделяет мотивацию работодателей на три вида: информационная (снижение опасений работодателя путем получения достоверной информации о человеческом потенциале конкретного молодого работника), экономическая (демонстрация экономической выгоды от приема молодого работника), идеологическая (пропаганда важности приема молодых работников).

Второй этап формирования спроса на вакантных рабочих местах на действующих предприятиях в МСРТ – адаптация молодого работника. Автор

представляет функцию адаптации в рамках системного подхода и выделяет в ней следующие элементы:

1. Нормативная база. В данный элемент входит обеспечение прав молодых работников посредством трудового законодательства и разработанные на их основе локальные нормативные акты.

2. Наставничество. Значимость данного направления непрерывно возрастает, демонстрируя свою эффективность, при этом страдая от отсутствия системности в развитии. Так, в консультационной практике автора встречались примеры, когда организация детально прописывала нормативную базу наставничества, разрабатывала полноценную систему стимулирования наставников, но практически не уделяла внимания подбору и обучению наставников. Или наоборот, подбор и обучение осуществлялись полноценно, а стимулирующие механизмы были упущены. Такое отсутствие системности существенно снижает положительный эффект от наставничества.

3. Адаптационный инструментарий. Данный элемент представляет собой совокупность инструментов, целью использования которых выступает адаптация и закрепление молодого работника: субсидии на жилье, повышенные стажевые коэффициенты, спортивно-культурные молодежные мероприятия и др. Все они, как правило, сопряжены с материальными затратами, поэтому должны использоваться исходя из принципа оптимальности и адресности. Ошибка в том, что работодатель начинает использовать набор инструментов, не оценив их оптимальность, разочаровывается в их действии и вообще сворачивает адаптационные программы.

4. Развитие молодого работника. Несмотря на то, что работодателю приходится вкладывать в обучение молодого работника при высоких рисках текучести, это направление можно считать очень важным для положительных результатов карьеры молодого человека. Возможно, государству стоило бы взять на себя часть расходов по обучению молодого сотрудника. Например, обучение женщин, выходящих из отпуска по уходу за ребенком.



РМнп – рабочие места «новых профессий», РМнк – рабочие места, требующие от работников компетенций, соответствующих условиям инновационной экономики, РМтр – рабочие места в «точках роста» региона

Рисунок 3 – Система формирования спроса в МСРТ

*II подсистема – «Формирование спроса на новых рабочих местах на действующих предприятиях (организациях)».*

Первым этапом формирования спроса на новых рабочих местах на действующих предприятиях является институциональная поддержка, выражающаяся в субсидировании создания новых рабочих мест, поскольку само создание нового рабочего места сопряжено с затратами и рисками. Как только новое рабочее место создано, актуализируются следующие функции: мотивация работодателя на прием молодежи и адаптация.

*III подсистема – «Формирование спроса на рабочих местах на новых предприятиях (организациях)».*

Функциональный состав для формирования спроса на труд на новых рабочих местах во вновь созданных организациях или при регистрации субъектов малого бизнеса в общем не отличается от ситуации, рассмотренной выше, когда в действующих организациях создаются новые рабочие места, однако с той лишь разницей, что все функции реализуются с большей рискованностью. Зато работодатель, начиная новый бизнес и вовлекая в свою команду молодежь, может получить экономию на фонде оплаты труда (поскольку молодежь обычно согласна работать за более низкую заработную плату и использовать склонность молодых людей к реализации рискованных проектов. Также здесь практически невозможно полноценно реализовать систему адаптации, поскольку и институт наставничества, и нормативный, и адаптационный инструментарий адаптации формируются в процессе многолетнего существования организации. Подсистема развития трудового потенциала молодежи может быть реализована, но только при условии наличия денежных ресурсов, которые при открытии бизнеса весьма ограничены. Поэтому в модели формирования спроса в МСРТ адаптация заменена на этап «Развитие».

Таким образом, система формирования спроса в МСРТ, представленная последовательностью этапов и совокупностью элементов в процессе их непрерывного взаимодействия, является частью механизма формирования конъюнктуры МСРТ.

## **7. Разработана система формирования предложения в молодежном сегменте рынка труда.**

Система формирования предложения в МСРТ состоит из трех подсистем-этапов: профессиональная, квалификационно-компетентностная и территориальная ориентация, первичная и вторичная адаптация (рис. 4). При этом под профессиональной ориентацией понимается комплекс мер, направленных на выявление склонностей молодежи, с целью определения траектории их профессионального развития в условиях трансформации современного рынка труда. Квалификационно-компетентностная ориентация представляет собой комплекс мер, направленных на оценку наличия у молодежи компетенций, значимых для работодателя, определение и корректировку траектории их развития в зависимости от возраста молодых людей. Территориальная ориентация представляет собой комплекс мер, направленных на

закрепление/перераспределение молодежи по территории в соответствии с социально-экономическими потребностями территории.

*I подсистема – «Профессиональная, квалификационно-компетентностная и территориальная ориентация».* Для профессиональной и территориальной ориентации необходима реализация функций диагностики склонностей и компетенций, мотивация к выбору востребованных профессий и закреплению в регионе, для первичной адаптации к рынку труда – функций «развитие навыков карьерного целеполагания» и «развитие навыков трудоустройства», для вторичной адаптации – «мотивация на закрепление в трудовом коллективе». При этом в профориентации автор предлагает четко отделять диагностику или непосредственно профориентацию и мотивацию к востребованным профессиям. К сожалению, зачастую происходит неоправданное, по мнению автора, смешение профориентации и пропаганды востребованных профессий. Что касается непосредственно профориентации, то российская и зарубежная практика накопила достаточно много тестовых и оценочных методик. К этому следует добавить профориентационный тренинг и профориентационный коучинг – новое направление коучинга, программа которого построена на тренинге построения личной карьеры, но в форме индивидуальной консультации, что, безусловно, дает гораздо больший эффект за счет персонифицированного воздействия. Данные инструменты могут успешно использоваться и для первичной адаптации к рынку труда.

Мотивация к выбору востребованных на рынке профессий и к закреплению молодежи в регионе, по мнению автора, должна реализовываться строго после профориентации. Богатый инструментарий мотивации к получению востребованных профессий накопила западная практика (дуальное образование, составление паспорта профориентации, инновационный автобус профориентации, неделя открытых предприятий, Дом маленьких исследователей, World skills – олимпиада мастерства в рабочих профессиях и др.). Отечественные государственные и негосударственные структуры сейчас активно расширяют круг мероприятий, агитирующих получать рабочую и инженерную профессии. Хуже обстоят дела с мотивацией на закрепление молодежи в регионе. Анализ, проведенный автором, показал, что отток молодых людей, мигрирующих из регионов в столичные центры и другие страны, увеличивается. По мнению автора, в регионах необходима разработка и реализация специальной программы преодоления «утечки мозгов».

*II подсистема – «Первичная адаптация на рынке труда».* Что касается первичной адаптации к рынку труда, то здесь важно не допускать смешения таких направлений, как развитие навыков карьерного целеполагания и навыков трудоустройства. Во-первых, эти навыки очень важны, и один не должен заменять другой. Во-вторых, первичным выступает развитие навыка карьерного целеполагания, поскольку если человек некорректно поставил цель, но владеет технологиями трудоустройства, то он устроится на рабочее место, которое ему не подходит, что в итоге приведет либо к текучести, либо к сниженной производительности труда.



Рисунок 4 – Система формирования предложения в МСРТ

*III подсистема – «Вторичная адаптация на рынке труда».* Данный этап реализуется посредством мотивации молодежи к закреплению в трудовом коллективе, где инструментами выступают контроль плана профессионального развития, соревнования профессионального мастерства, слеты и форумы трудящейся молодежи и др. Вторичная адаптация, обозначенная в системе формирования предложения в молодежном сегменте рынка труда, частично совпадает с адаптацией молодого работника в системе формирования спроса в МСРТ. И это не случайно, поскольку при равновесной конъюнктуре спрос и предложение пересекаются. Поэтому в обеих системах присутствует пересечение функций с единственной разницей, что в системе формирования спроса основными субъектами реализации адаптации выступает работодатель, а в системе формирования предложения основным субъектом являются органы содействия занятости молодежи.

Формирование индивидуального предложения в молодежном сегменте рынка труда может быть успешно реализовано посредством такого механизма, как индивидуальная маршрутная карта профессионального развития молодежи (ИМК). ИМК – это план карьерного развития учащегося с 1 класса общего образования до первичной занятости на предприятии региона (рис. 5). ИМК специфично реализуется на разных уровнях профессионального развития молодежи и состоит из трех элементов/направлений.

*I элемент – «Профессиональная ориентация».* При реализации данного направления осуществляется ознакомление учащихся с отраслевой структурой региона, выполнение нескольких принципов: целостности, системной информированности и этапности. Основная задача – помочь молодежи начиная со школьной скамьи, во-первых, получить информацию о приоритетных отраслях региона, и, во-вторых, выбрать для себя интересную и перспективную отрасль.

Технология, решающая эти задачи, была разработана в Республике Башкортостан и сформулирована в проекте «Только вместе», вошедшем в Комплексный план мероприятий по профессиональной ориентации учащихся, социально-профессиональной адаптации молодых граждан на рынке труда Республики Башкортостан на 2016–2020 годы. Суть проекта заключается в том, что школьников поэтапно, начиная с первого класса, знакомят с двенадцатью основными отраслями народного хозяйства и тремя дополнительными – образованием, здравоохранением и социальным обслуживанием. Данные отрасли были отобраны согласно Концепции долгосрочного социально-экономического развития Республики Башкортостан до 2020 года. Автор предлагает расширить и конкретизировать данную методику. Так, на рубеже 8–9 класса может проводиться первичная профориентация, в процессе которой школьникам следует определить отрасли, которые им наиболее интересны, и в соответствии с этим проводится дальнейшая, более углубленная и персонифицированная профориентационная работа.

Элементы / направления	Уровень общего образования			Уровень профессионального образования			Первичная / вторичная молодежная занятость (1–5 лет)
	начальное общее (1–4 классы)	основное общее (5–9 классы)	среднее общее (10–11 классы)	среднее профессиональное	высшее (бакалавриат)	высшее (магистратура)	
Профессиональная ориентация	ООСЭ	ООСЭ	ООСЭ, составление ИМК	корректировка ИМК по отрасли	корректировка ИМК по отрасли	корректировка ИМК по отрасли	корректировка ИМК по отрасли (при необходимости)
Квалификационно-компетентностная ориентация		формирование базовых компетенций	составление ИМК по компетенциям	корректировка ИМК по компетенциям	развитие компетенций согласно ИМК	развитие компетенций согласно ИМК	наблюдение за ходом формирования и развития профессиональных компетенций
Территориальная ориентация			ООСЭ, ИОРО	составление ИМК по организациям региона	составление ИМК по организациям региона	корректировка ИМК по организациям региона	выбор организации на территории региона

ИМК – индивидуальная маршрутная карта профессионального развития молодежи;

ООСЭ – ознакомление с отраслевой структурой региона;

ИОРО – изучение организаций региона по выбранной отрасли;

○ – диагностика.

Рисунок 5 – Модель формирования индивидуального предложения в МСРТ

*II элемент* – «Квалификационно-компетентностная ориентация». Она направлена на оценку наличия у молодежи компетенций, значимых для работодателя. Автор считает, что такая оценка должна проводиться не ранее 10–11 класса, когда личность молодого человека достаточно сформирована. Определить, какие компетенции важны для работодателя, наиболее целесообразно посредством проведения параллельных социологических опросов работодателей и молодых работников, предложенных автором исследования. Определив степень выраженности той или иной компетенции, например, коммуникативных навыков, возможно обозначить для молодого человека план его дальнейшего развития.

*III элемент* – «Территориальная ориентация». Данный термин необходим как для обогащения научного аппарата, так и для развития практики управления рынком труда. Территориальная ориентация молодежи для страны в целом означает использование механизмов, привлекающих молодежь в трудодефицитные регионы страны, а для региона целью территориальной ориентации является закрепление молодежи в регионе, иначе – противодействие «утечки мозгов» в МСРТ. При этом можно выделить массовую и углубленную территориальную ориентацию. Массовая ориентация включает такие инструменты, как знакомство школьников и студентов с перспективными работодателями, работающими в регионе в интересующих их отраслях, а также комплексную пропаганду закрепления на территории проживания. Углубленная территориальная ориентация должна проводиться, прежде всего, с одаренными детьми и, помимо вышеперечисленного, включать уже на этапе выпускных классов школ знакомство с конкретными предприятиями, которые открывают перспективы их трудоустройства после получения профессии.

В ходе реализации индивидуальной маршрутной карты профессионального развития молодежи планируется диагностика с последующей корректировкой. Диагностику реализации ИМК автор предлагает проводить посредством профессионального тестирования обучающихся, анкетирования, наблюдения и прочих диагностических методов. В ходе профессионального развития молодого человека ИМК должна корректироваться и быть полезной как самому молодому человеку, так и центру занятости в случае, если в последующем он окажется в числе безработных. Наиболее правильным, по мнению автора, было бы составление ИМК на каждого молодого человека с первого класса, где бы фиксировались все активности ребенка в сфере профессиональной, квалификационно-компетентностной и территориальной ориентации и выводы по итогам их реализации. На первом этапе внедрения данной методики целесообразно применять ее к школьникам начиная с 9 класса. После апробации автор предлагает внедрять данную методику для учащихся всех уровней образования и молодежи, вступающей в трудовую деятельность. Технически ИМК может быть встроена сначала в электронный дневник школьника, а затем в личный кабинет студента.

Предложенные системы формирования спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда являются основой механизма управленческого воздействия на конъюнктуру МСРТ(рис. 6).

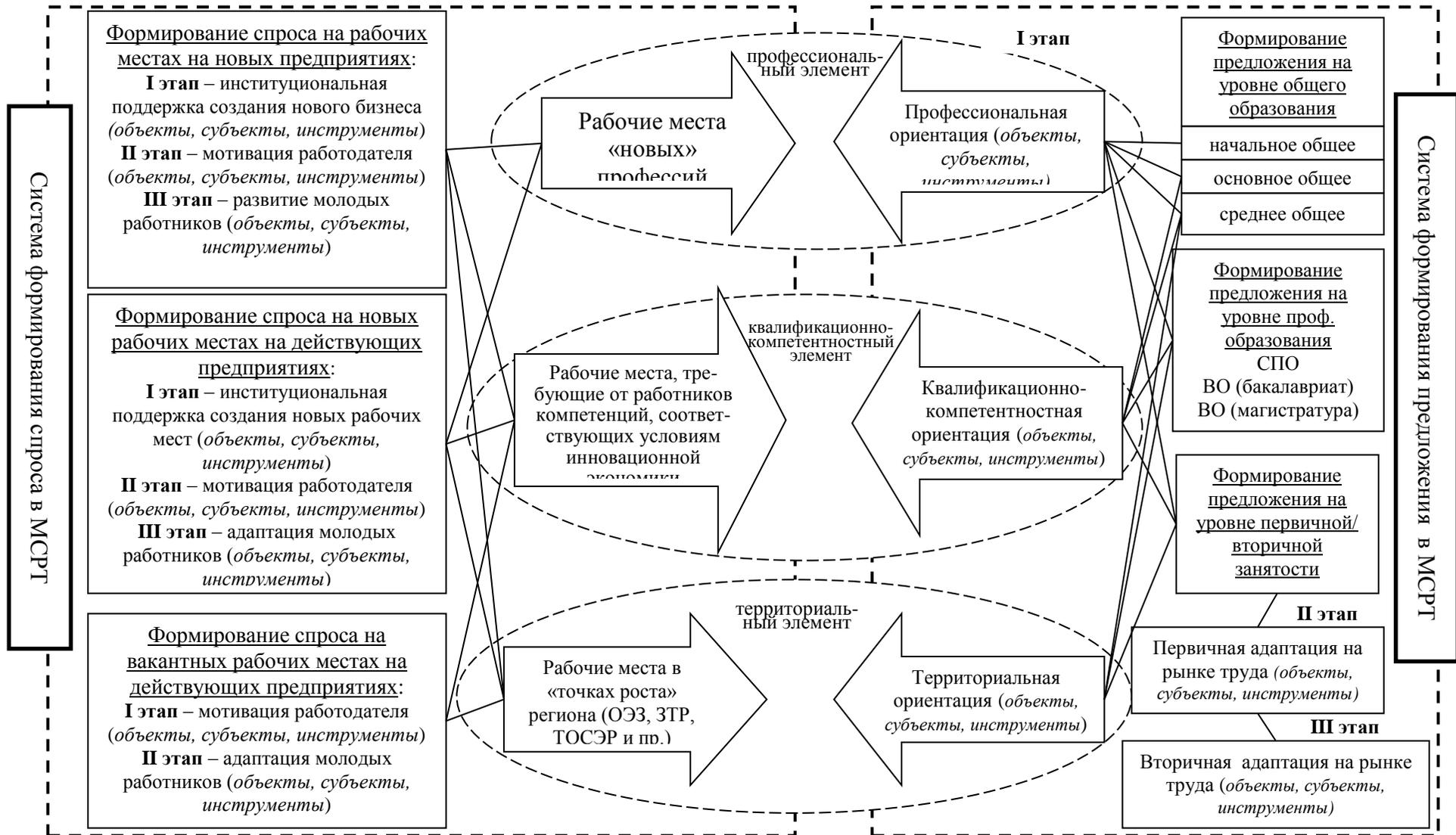


Рисунок 6 – Механизм управленческого воздействия на конъюнктуру МСРТ

## **8. Разработана концепция формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда.**

Формирование конъюнктуры МСРТ происходит посредством управленческого воздействия на системы формирования спроса и предложения, представленные последовательностью этапов и совокупностью элементов в процессе их непрерывного взаимодействия. Каждый этап управленческого воздействия предполагает участие определенных субъектов и объектов и применение специфических инструментов управления.

Элементами механизма управленческого воздействия на конъюнктуру МСРТ являются профессиональный, квалификационно-компетентностный и территориальный. Профессиональный элемент со стороны спроса представлен рабочими местами «новых» профессий. Изменения, происходящие в экономике под влиянием цифровизации, информатизации, роботизации, приводят к появлению новых профессий. Со стороны предложения профессиональный элемент представлен профессиональной ориентацией. Квалификационно-компетентностный элемент со стороны спроса представлен рабочими местами, требующими от работников компетенций, соответствующих условиям инновационной экономики. Со стороны предложения квалификационно-компетентностный элемент представлен квалификационно-компетентностной ориентацией. Территориальный элемент со стороны спроса представлен рабочими местами в «точках роста» региона. Это – федеральные и региональные особые экономические зоны (ОЭЗ), зоны территориального развития (ЗТР), территории опережающего социально-экономического развития (ТОСЭР), промышленные, индустриальные и логистические парки, технопарки и пр. Со стороны предложения в территориальном элементе выступает территориальная ориентация.

Теоретико-методологическое обоснование концепции формирования конъюнктуры МСРТ заключается в авторской трактовке конъюнктуры рынка труда, типологизации конъюнктуры рынка труда в зависимости от характера удовлетворенного спроса на труд, выявлении особенностей МСРТ. Методологический инструментарий оценки напряженности на рынке труда является основой для анализа конъюнктуры рынка труда и оценки результативности деятельности государственной службы занятости населения по трудоустройству молодежи.

Предложенный механизм является ядром концепции формирования конъюнктуры МСРТ. Концепция дает общетеоретическое представление о формировании конъюнктуры МСРТ, она является универсальной и описывает взаимодействие систем формирования спроса и предложения для любых социально-экономических условий. На основе разработанной концепции возможно сгенерировать конкретные практические рекомендации в зависимости от определенных социально-экономических условий. На рисунке 7 представлены концепция формирования конъюнктуры МСРТ и направления ее практической реализации в условиях современной России.

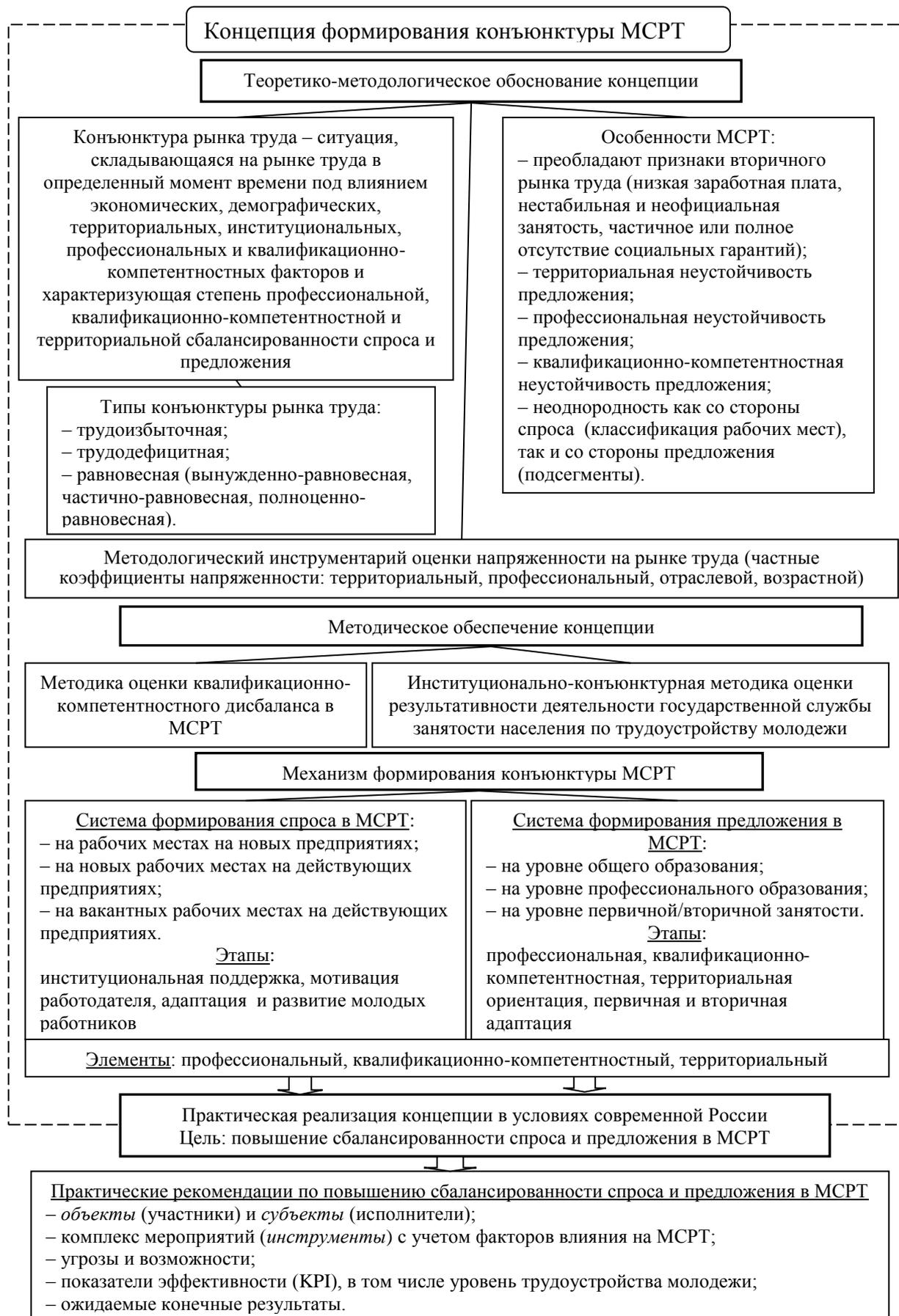


Рисунок 7 – Концепция формирования конъюнктуры МСРТ и ее практическая реализация в условиях современной России

## **9. Предложены практические рекомендации по повышению сбалансированности спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда в условиях современной России.**

Анализ конъюнктуры современного рынка труда России и его молодежного сегмента выявил профессиональный, квалификационно-компетентностный и территориальный дисбаланс спроса и предложения и позволил сделать вывод о том, что в настоящее время основной целью формирования конъюнктуры МСРТ является повышение ее сбалансированности. Для практической реализации концепции формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда разработан комплекс мероприятий, в котором, помимо самих мероприятий, прописаны ожидаемые конечные результаты и ключевые показатели эффективности.

*Формирование рабочих мест для молодежи на вновь созданных и действующих предприятиях* включает в себя следующие мероприятия:

– мероприятия, направленные на мотивацию работодателей на прием молодых работников (КРІ – количество мероприятий, направленных на содействие работодателям в поиске и адаптации молодых работников по отношению к численности безработной молодежи, изменение в динамике, %);

– субсидирование работодателей для создания рабочих мест для молодежи и субъектов малого и среднего молодежного предпринимательства в части программы startup (КРІ – количество субсидированных рабочих мест для молодежи по отношению к общему количеству рабочих мест, %; количество малых и средних организаций, созданных молодыми предпринимателями, по отношению к общему количеству малых и средних предприятий, изменение в динамике, %);

– квотирование рабочих мест для молодежи (КРІ – количество квотированных рабочих мест по отношению к общему количеству рабочих мест, %) и прочие.

*Профессиональная, квалификационно-компетентностная и территориальная ориентация* включает в себя следующие мероприятия:

– стимулирование и пропаганда закрепления молодежи в регионе проживания (КРІ – сальдо внутренней и внешней миграции молодежи, изменение в динамике, чел., %);

– организация мероприятий по активному развитию актуальных компетенций молодежи в системе общего и дополнительного образования (КРІ – количество мероприятий по активному развитию компетенций в системе общего и дополнительного образования по отношению к численности молодежи, изменение в динамике, %; оценка работодателями квалификационного уровня молодежи, баллы);

– заключение договоров о сотрудничестве между образовательными организациями и работодателями (КРІ – количество договоров, заключенных между работодателями и образовательными организациями, изменение в динамике, шт., %; количество трудоустроенных выпускников, прошедших практику (стажировку) по целевому договору по отношению к численности молодежи, изменение в динамике, %);

– расширение перечня профессий для обучения в образовательных учреждениях среднего профессионального образования с учетом потребностей рынка труда, пропаганда востребованных рабочих профессий среди молодежи (КРІ – количество молодых людей, получивших среднее профессиональное образование по востребованной рабочей специальности по отношению к численности молодежи, изменение в динамике, %) и прочие.

В качестве ожидаемых конечных результатов предложены:

– создание институциональной среды содействия работодателям в адаптации молодых работников;

– увеличение рабочих мест для молодежи, вовлечение молодежи в предпринимательскую деятельность;

– увеличение молодежной рабочей силы на территории региона;

– достижение компетентностного уровня молодежи, соответствующего требованиям работодателей;

– рост сотрудничества между образовательными организациями и работодателями, подготовка специалистов, соответствующих квалификационно-компетентностным требованиям работодателей

– увеличение на рынке труда специалистов, имеющих среднее профессиональное образование по востребованным профессиям, увеличение на рынке труда молодежи востребованных рабочих профессий и прочие.

Участниками плана мероприятий являются граждане в возрасте 14–29 лет, в том числе:

– учащиеся организаций начального, среднего и общего образования;

– выпускники образовательных организаций общего и профессионального образования;

– слаботзащищенные категории молодежи (женщины с малолетними детьми; женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; несовершеннолетние, находящиеся на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних; инвалиды; сироты; выпускники детских домов; дети, оставшиеся без попечения родителей, и пр.).

Исполнителями плана мероприятий выступают федеральные и региональные органы исполнительной власти, подведомственные им организации, коммерческие организации, занимающиеся трудоустройством и профориентацией молодежи, профессиональные союзы, общественные организации и другие.

В ходе реализации плана мероприятий могут возникнуть угрозы и возможности. Так, к угрозам относятся следующие: внешние – сокращение рабочих мест, утечка высококвалифицированной молодежи в другие регионы России, страны ближнего и дальнего зарубежья; внутренние – падение спроса на избыточные профессии, снижение квалификационного уровня выпускников образовательных организаций. С другой стороны, могут появиться возможности: внешние – увеличение рабочих мест для молодежи, приток квалифицированной молодежи в регион; внутренние – увеличение предложения по дефицитным профессиям на рынке труда, повышение квалификационного уровня выпускников образовательных организаций.

Функции координации и контроля за исполнением плана мероприятий, по мнению автора, целесообразно возложить на орган исполнительной власти, реализующий в регионе политику занятости населения. Данный вывод диссертант аргументирует следующим: во-первых, достижение сбалансированности спроса и предложения на рынке труда является одним из направлений политики занятости в регионе; во-вторых, у данных государственных структур имеется сеть подведомственных организаций, через которые можно осуществлять координацию и контроль за выполнением плана мероприятий; в-третьих, большинство ключевых показателей эффективности выполнения плана мероприятий связаны с деятельностью именно этих органов исполнительной власти. В качестве одного из ключевых показателей эффективности реализации плана мероприятий автор предлагает использовать уровень трудоустройства молодежи. Данный показатель целесообразно рассматривать с учетом институционально-конъюнктурной методики оценки результативности деятельности ЦЗН, разработанной автором.

Таким образом, автором разработана концепция формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда, в основе которой лежит механизм, состоящий из двух систем (системы формирования спроса и системы формирования предложения), и практические рекомендации по реализации концепции, которые включают в себя комплекс мероприятий по повышению сбалансированности спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда в современной России. Реализация практических рекомендаций позволит заложить поступательное движение к достижению сбалансированности спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда как в целом по стране, так и в отдельных регионах.

## **ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ**

### **Монографии**

1. Вишневская, Н.Г. Доклад о положении молодежи Республики Башкортостан: коллективная монография / Под ред. Лавренюк Н.М. Составитель Чурсина К.В. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2018. – 214 с. – 12,4 печ.л. (авт. 1,3 печ.л.)
2. Вишневская, Н.Г. Проблемы развития человеческого потенциала: монография / Под общ. ред. Г.М. Россинской. – М.: Экономика, 2017. – 327 с. – 20,6 печ.л. (авт. 1,5 печ.л.)
3. Вишневская, Н.Г. Профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения на региональном рынке труда: монография / Н.Г. Вишневская. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2015. – 140 с. – 8 печ.л.
4. Вишневская, Н.Г. Проблемы и перспективы экономического развития Республики Башкортостан: монография / Под ред. Р.Р. Ахунова, А.В. Янгирова. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2014. – 348 с. – 20 печ.л (авт. 0,8 печ.л.)
5. Вишневская, Н.Г. Миграция трудовых ресурсов: экономический, географический, социальный аспекты / З.А. Хамадеева, Н.Г. Вишневская. – Уфа: Издательство УГУЭС, 2014. – 106 с. – 6,2 печ.л. (авт. 3 печ.л.)
6. Вишневская, Н.Г. Концептуальные основы функционирования и развития рынка труда: опыт регионов: монография / Ш.К. Кутаев, Н.Г. Вишневская, И.В.

Новикова; под общ. ред. Ш. К. Кутаева. – М.: Перо, 2013. – 272 с. – 15 печ.л. (авт. 5 печ.л.)

7. Вишневская, Н.Г. Человек и труд: российско-украинские исследования: монография / Л.В. Беззубко, Н.Г. Вишневская, Л.А. Гончарова, Р.Р. Лукьянова. – Уфа: БИСТ (филиал) ОУП ВПО «АТиСО», 2013. – 244 с. – 16,5 печ.л. (авт. 4 печ.л.)

8. Вишневская, Н.Г. Механизм регулирования рынка труда молодежи в регионе: монография / Н.Г. Вишневская. – М.: РХТУ им. Д.И. Менделеева. –2012. – 132 с. – 8,25 печ. л.

**Статьи, опубликованные в изданиях из Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук**

9. Вишневская, Н.Г. Профессиональное самоопределение выпускников основного общего образования как фактор сбалансированности регионального рынка труда / Н.Г. Вишневская // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2019. – № 2 (146). – С. 150–156. – 0,3 печ.л.

10. Вишневская, Н.Г. Спрос на региональном рынке труда: анализ современных тенденций / Н.Г. Вишневская // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2018. – № 3 (141). – С. 70–74.– 0,3 печ.л.

11. Вишневская, Н.Г. Профессиональный союз как институт молодежного сегмента рынка труда / Н.Г. Вишневская, К.В. Апокина // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2018. – № 1 (139). – С. 113–116.– 0,3 печ.л. (авт.0,2 печ.л.)

12. Вишневская, Н.Г. Конъюнктура регионального рынка труда: проблема дисбаланса профессий / Н.Г. Вишневская // Уровень жизни населения регионов России. – 2016. – № 3. – С. 54–65. – 0,8 печ.л.

13. Вишневская, Н.Г. Человеческий капитал молодежи как фактор развития инновационной экономики / Н.Г. Вишневская // Финансовый бизнес. – 2016.– № 5 (184). – С. 52–55. – 0,3 печ.л.

14. Вишневская, Н.Г. Роль профессиональных союзов в развитии трудовых ресурсов региона / Н.Г. Вишневская, К.В. Апокина // Евразийский юридический журнал. – 2016. – № 10 (101). – С. 312–314. – 0,3 печ.л. (авт. 0,2 печ.л.)

15. Вишневская, Н.Г. Профессиональное самоопределение студенческой молодежи: дифференцированный анализ / Н.Г. Вишневская // Финансовый бизнес. – 2015. – № 5. – С. 61–64. – 0,4 печ.л.

16. Вишневская, Н.Г. Влияние экономико-географических и демографических факторов на молодежный сегмент рынка труда / Н.Г. Вишневская, З.А. Хамадеева // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2016. – № 2. – С. 37–42. – 0,3 печ.л. (авт. 0,2 печ.л.)

17. Вишневская, Н.Г. Стратегическое партнерство вуза и работодателя как основа институционализации процессов трудоустройства выпускников высших учебных заведений / Н.Г. Вишневская, И.Х. Багирова // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 10-1 (75-1). – С. 481–487. – 0,7 печ.л. (авт. 0,3 печ.л.)

18. Вишневская, Н.Г. Рынок труда стран СНГ: сравнительный анализ конъюнктурных особенностей / Н.Г. Вишневская // Региональная экономика: теория и практика. – 2015. – № 37 (412). – С. 58–71. – 1 печ.л.

19. Вишневская, Н.Г. Качество образования как индикатор конкурентоспособности выпускников вуза на рынке труда / Н.Г. Вишневская // Вестник Башкирского университета. – 2015. – Т. 20. – № 1. – С. 160–165. – 0,4 печ.л.

20. Вишневская, Н.Г. Проблемы адаптации молодежи на региональном рынке труда / Н.Г. Вишневская // Ученые записки Российской Академии предпринимательства. – 2015. – № 42. – С. 331–335. – 0,3 печ.л.

21. Вишневская, Н.Г. Молодежный сегмент рынка труда: определение и классификация / Н.Г. Вишневская // Финансовый бизнес. – 2015. – № 2 (175). – С. 39–42. – 0,35 печ.л.

22. Вишневская, Н.Г. Перспективы развития рынка труда молодежи в Республике Башкортостан / Н.Г. Вишневская // Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 1 (54). – С. 327–332. – 0,7 печ.л.

23. Вишневская, Н.Г. Заработная плата педагогических работников общего образования в регионах Российской Федерации: парадоксы регионального рынка труда / У.А. Назарова, Н.Г. Вишневская // Интернет-журнал «Науковедение». – 2014. – С.176.– 0,7 печ. л. (авт. 0,3 печ.л.)

24. Вишневская, Н.Г. Государственное регулирование миграции трудовых ресурсов / Н.Г. Вишневская // Экономика и предпринимательство. – 2014.– № 6. – С. 153–156. – 0,45 печ.л.

25. Вишневская, Н.Г. Деятельность региональных центров содействия занятости выпускников в современных условиях / Н.Г. Вишневская // Путеводитель предпринимателя.– 2014.– № 23.– С. 95–101.– 0,3 печ.л.

26. Вишневская, Н.Г. Молодежная безработица: определение и классификация / Н.Г. Вишневская // Ученые записки Российской Академии предпринимательства. – 2014. – № 39. – С. 262–267. – 0,3 печ.л.

27. Вишневская, Н.Г. Молодежь на рынке труда крупного города: проблемы эффективного трудоустройства / Н.Г. Вишневская // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: История. Политология. Экономика. Информатика.– 2014.– Т. 31.– № 15-1 (186). – С. 38–47. – 0,85 печ.л.

28. Вишневская, Н.Г. Прогноз баланса трудовых ресурсов как способ управления конъюнктурой молодежного сегмента рынка труда / Н.Г. Вишневская // Путеводитель предпринимателя. – 2014. – № 234. – С. 214–220. – 0,3 печ.л.

29. Вишневская, Н.Г. Профсоюзное объединение фрилансеров – необходимость или прихоть? / Н.Г. Вишневская, И.Ф. Алтынбаева // Интернет-журнал «Науковедение». – 2014. – № 1 (20). – С. 7.– 0,4 печ.л. (авт. 0,3 печ.л.)

30. Вишневская, Н.Г. Роль государственной службы занятости населения в минимизации молодежной безработицы: теория и практика / Н.Г. Вишневская // Интернет-журнал «Науковедение». – 2014. – № 3. – С. 20.– 0,9 печ.л.

31. Вишневская, Н.Г. Роль социального партнерства в регулировании рынка труда региона / Н.Г. Вишневская // Экономика и предпринимательство.– 2014.– № 5-1.– С. 228–230.– 0,3 печ.л.

32. Вишневская, Н.Г. Трудовые ресурсы сельской местности: проблемы и перспективы развития / Н.Г. Вишневская, М.А. Егорова // Интернет-журнал «Науковедение». – 2014. – № 2. – С. 16. – 0,65 печ.л. (авт. 0,4 печ.л.)

33. Вишневская, Н.Г. Миграция трудовых ресурсов в Республике Башкортостан: география, причины, последствия / Н.Г. Вишневская, З.А. Хамадеева // Труд и социальные отношения. – № 5. – 2013. – С.122–128. – 0,35 печ.л. (авт. 0,2 печ.л.)

34. Вишневская, Н.Г. Региональный рынок труда молодежи: типология и механизм регулирования / Н.Г. Вишневская // Труд и социальные отношения. – 2012. – № 9. – С. 15–23. – 0,4 печ. л.

35. Вишневская, Н.Г. Методология исследования региональных рынков труда / Н.Г. Вишневская // Журнал экономической теории. – 2009. – № 3. – С. 210–213. – 0,2 печ. л.

36. Вишневская, Н.Г. Государственная политика содействия занятости молодежи на примере Республики Башкортостан / Н.Г. Вишневская // Труд и социальные отношения. – 2007. – № 6. – С. 80–86. – 0,45 печ. л.

#### **Публикации в других изданиях**

37. Вишневская, Н.Г. Эволюция взглядов на сущность рынка труда // Методология и философия экономической науки: сборник научных трудов Всероссийской научно-практической конференции, приуроченной к 100-летию Республики Башкортостан и юбилею проф. Барлыбаева Х.А. (27–28 марта 2019 г., г. Уфа) / Н.Г. Вишневская / науч. ред. Г.М. Россинская; отв. ред. Н.С. Ишмухаметов. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2019. – С. 47–50. – 0,25 печ.л.

38. Вишневская, Н.Г. Стажировка выпускников профессионального образования как направление реализации активной политики занятости в регионе / Н.Г. Вишневская // Труд: вызовы цифровизации: Сборник материалов первой международной научно-практической конференции «Костинские чтения» (19 апреля 2018 г.) / Академия труда и социальных отношений [и др.]: под общ. ред. профессора Ю.В. Долженковой, доцента С.А. Шапиро. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2018. – С. 123–127. – 0,25 печ.л.

39. Вишневская, Н.Г. Проблемы измерения квалификационного дисбаланса на региональном рынке труда / Н.Г. Вишневская // Междисциплинарный подход к исследованию экономики: материалы III Международной научно-практической конференции, посвященной 70-летию кафедры общей экономической теории БашГУ: в 3 частях. 2017. – С. 109–113. – 0,25 печ.л.

40. Вишневская, Н.Г. Формирование системы управления кадровым потенциалом молодежи на рынке труда в регионе / У.А. Назарова, Н.Г. Вишневская // Труд и общество в реалиях XXI века: сборник научных статей.– Спб.: Скифия-принт, 2017. – С. 925–931. – 0,4 печ. л. (авт. 0,2 печ.л.)

41. Вишневская, Н.Г. Территориальная концентрация предпринимательского потенциала региона как фактор развития рынка труда / У.А. Назарова, Н.Г. Вишневская // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (17 заседание). ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»;

Академия труда и занятости (Воронежское региональное отделение). 2017. – С. 259–263. – 0,3 печ.л. (авт. 0,2 печ.л.)

42. Вишневская, Н.Г. Молодежь на региональном рынке труда: анализ динамики и перспектив развития / Н.Г. Вишневская // Учетно-аналитические инструменты исследования экономики региона: материалы международной научно-практической конференции, посвященной 85-летию ДГУ. – 2016. – С. 152–155. – 0,25 печ.л.

43. Вишневская, Н.Г. Конъюнктурные особенности рынка труда Республики Башкортостан / Н.Г. Вишневская // Инновационное развитие современных социально-экономических систем: материалы III Международной заочной научно-практической конференции. (Комсомольск-на-Амуре, 15–16 февраля 2016 г.). Комсомольск-на-Амуре, 2016. – С. 318–322. – 0,3 печ.л.

44. Вишневская, Н.Г. Инновационные образовательные технологии как условие модернизации высшей школы / Н.Г. Вишневская // Модернизация высшего образования в России: опыт истории и векторы развития Международная научно-практическая конференция, посвященная 100-летию со дня рождения Чанбарисова Ш.Х., 21 апреля 2016 г. – Уфа, 2016. – С. 150–152. – 0,2 печ.л.

45. Вишневская, Н.Г. Государственное регулирование молодежного сегмента рынка труда региона / Н.Г. Вишневская // Актуальные проблемы социально-трудовых отношений: материалы VI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, посвященной 85-летию образования Дагестанского государственного университета. Махачкала, 08 апреля 2016 г. – Махачкала: Даггосуниверситет, 2016. – С. 88–90. – 0,2 печ.л.

46. Вишневская, Н.Г. Молодежь как базовый ресурс развития наукоемкой экономики / Н.Г. Вишневская // Технологическая перспектива в рамках Евразийского пространства: новые рынки и точки экономического роста. Материалы 1-й Международной конференции / Под ред. проф. Н.С. Вороновой, В.С. Воронова, О.Н. Кораблевой, Ю.Е. Шелепина, А.М. Ельяшевича. – СПб.: Издательство НПК «РОСТ», 2015. – С. 44–47. – 0,25 печ.л.

47. Вишневская, Н.Г. Трудовые ресурсы Республики Башкортостан: анализ динамики и прогнозная оценка / Н.Г. Вишневская // Проблемы и перспективы социально-экономического развития регионов: материалы Всероссийской научно-практической конференции: в 2 т. Т. 2. 8 ноября 2015 г., г. Киров. – Киров: ООО «Радуга-ПРЕСС», 2015. – С. 6–9. – 0,2 печ.л.

48. Вишневская, Н.Г. Спрос и предложение на рынке труда работников жилищно-коммунальной сферы региона / Н.Г. Вишневская // Вестник УГУЭС. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика, 2015. – № 1 (11). – С. 182–186. – 0,4 печ.л.

49. Вишневская, Н.Г. Формирование равновесной конъюнктуры рынка труда как условие повышения качества человеческого потенциала региона / Н.Г. Вишневская // Развитие человеческого потенциала как условие и фактор модернизации России и ее регионов: сборник статей Всероссийской научно-практической конференции (Уфа, 19-20 ноября 2015 г.) / Под ред. Р.М. Валиахметова, Г.Ф. Хилажевой. – Уфа: Гилем, 2015. – С. 59–63. – 0,25 печ.л.

50. Вишневская, Н.Г. Активная политика занятости на региональном рынке труда / Н.Г. Вишневская // Формирование профессиональной компетентности в процессе управления человеческими ресурсами: материалы международной научно-практической конференции. – М.: ИД «АтиСО», 2014. – С. 74–77. – 0,2 печ.л.
51. Вишневская, Н.Г. Молодежь на рынке труда Республики Башкортостан / Н.Г. Вишневская // Современное общество и труд: сборник научных статей.– СПб.: Издат. Центр экономич. ф-та СПбГУ, 2014. – С. 746–750. – 0,25 печ.л.
52. Вишневская, Н.Г. Проблемы обеспечения квалифицированными кадрами жилищно-коммунальной сферы региона / Н.Г. Вишневская // Вестник УГАЭС. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. – 2014. – № 1 (7). – С. 48–51. – 0,3 печ.л.
53. Вишневская, Н.Г. Миграционные процессы на рынке труда региона: экономико-географические аспекты / З.А. Хамадеева, Н.Г. Вишневская // Торговля, предпринимательство и право.– 2014. № 1. С. 10–25. – 1 печ.л. (авт. 0,5 печ.л.)
54. Вишневская, Н.Г. Государственная служба занятости населения как регулятор рынка труда региона / Н.Г. Вишневская // Методологические проблемы моделирования социально-экономических процессов: сборник материалов II Всероссийской конференции с международным участием (14–15 ноября 2014 г., г. Уфа) / отв. ред. И.У. Зулькарнай, Уфа: РИЦ БашГУ. – 2014. – С. 65–68. – 0,2 печ.л.
55. Вишневская, Н.Г. Молодежная безработица как индикатор конкурентоспособности региона / Н.Г. Вишневская // Вестник Махачкалинского филиала МАДИ. – 2013. – № 13. – С. 287–290. – 0,3 печ.л.
56. Вишневская, Н.Г. Анализ регионального рынка труда посредством метода сопоставимой молодежной безработицы (на примере Приволжского федерального округа) / Н.Г. Вишневская // Вопросы структуризации экономики. – 2012. – № 3. – С. 106–109. – 0,2 печ.л.