

вывод, что наиболее уместно корпорация-государство вмещается в определение ультраимпериализма М.Г. Суслова, чем гипотетически может обрести своё место в периодизации развития капитализма как явление ультраимпериалистическое.

Список использованной литературы

1. Hobsbawm E.J. & Ranger, Terence (eds.) The Invention of Tradition. Cambridge, 1983. Smith, A. D. Theories of Nationalism (2 ed, London, 1983. Szucs, Jenó. Nation und Geschichte: Studien. Budapest, 1981. Tilly, C. (ed.) The Formation of National States in Western Europe. Princeton, 1975.
2. Karl Kautsky Ultra-imperialism [Электронный ресурс] // Die Neue Zeit. 1914. № 11. Режим доступа: <https://www.marxists.org/archive/kautsky/1914/09/ultra-imp.htm>
3. Бухарин Н.И. Из заявления Н.И. Бухарина в Политбюро ЦК ВКП(б) // Правда. 1929. № 117. С. 3.
4. Каутский К. Империализм // Демократия и социализм. Фрагменты работ разных лет. М., 1991. С. 20.
5. Ленин В.И. Полное собрание сочинений: в 55 т. / В.И. Ленин; Ин-т марксизма-ленинизма при ЦК КПСС 5-е изд. М.: Гос. изд-во полит. лит., 1969. Т. 27. Август 1915 ~ июнь 1916. С. 299-426.
6. Мальцев К.Г. Ломако Л.Л. Кризис государства-нации как проблема социально-политической философии // Вестник ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. 2020. № 1. С. 55-64.
7. Суслов М.Г. Об анархизме наших дней. (Критический анализ программных документов РКРП. Пермь: Издание автора, 2004. 155 с.
8. Трагедия советской деревни. Коллективизация и раскулачивание. 1927-1939. Документы и материалы. В 5 т. Т. 1. Май 1927-ноябрь 1929 / РАН, Ин-т рос. истории, Федер. архив. служба России, Рос. центр хранения и изучения документов новейшей истории, Гос. архив Российской Федерации, Рос. гос. архив экономики, Рос. гос. воен. архив, Центр. архив Федер. службы безопасности России, Бостон колледж (США), Ун-т Торонто (Канада), Ун-т Мельбурна (Австралия), Бирмингемский ун-т (Великобритания), Сеульский гос. ун-т (Республика Корея), под ред. В. Данилова, Р. Маннинг, Л. Виолы. М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 1999. 880 с.
9. Фурсов А.И. Корпорация, оно же государство // Эксперт Украина. 2006. № 7 (58).
10. Харин А.Н. Корпорация-государство как альтернатива современному государству // Власть. 2012. № 9. С. 76-79.
11. Харин А.Н. Регион-государство: тенденции и реальность // Власть. 2013. № 1. С. 161-165.

*Е.И. Гончарова, научный руководитель И.П. Чупина
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия
yanaboyarkina99@gmail.com*

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В РОССИИ

Аннотация. *В современном мире становится очень важным задействовать максимальное количество людей в различных сферах деятельности. Это необходимо, прежде всего, для самих людей. Если большинство будет трудоустроено, то получится минимизировать количество безработных и, как*

следствие, живущих за гранью прожиточного минимума. Также это важно для развития экономики государства в целом.

Ключевые слова: трудоустройство, занятость населения, безработица, карьерный рост, профессия.

E.I. Goncharova, scientific adviser I.P. Chupina
Russian state professional pedagogical university
Yekaterinburg, Russia
yanaboyarkina99@gmail.com

PROBLEMS OF EMPLOYMENT OF YOUTH IN RUSSIA

Abstract. *In the modern world, it becomes very important to involve the maximum number of people in various fields of activity. This is necessary, first of all, for the people themselves. If the majority are employed, it will be possible to minimize the number of unemployed and, as a consequence, living beyond the subsistence level. It is also important for the development of the economy of the state as a whole.*

Keywords: *employment, employment of the population, unemployment, career growth, profession.*

Проблемы трудоустройства и занятости рассматриваются в наше время, как правило, через призму безработицы. Общеизвестные социальные последствия данного явления, такие как рост правонарушений, наркомании, алкоголизма, психических заболеваний, самоубийств, политического отчуждения, а так же ряда других негативных явлений, обуславливают необходимость решения этой проблемы.

В наиболее трудном положении находится молодежь, ведь именно ей труднее всего с нуля вникнуть в этот огромный механизм трудовой деятельности. Безработица молодежи – социально-экономическое явление, при котором трудоспособная молодежь находится в поиске работы и готова приступить к ней, но не может реализовать свое право на труд, тем самым теряет основные средства к существованию.

Изначально эта проблема появляется из-за целого ряда причин. Во-первых, желающим подзаработать не хватает достаточной информации о способах заработка, путях карьерного роста, востребованных профессиях и т. п. Школа не подготавливает будущих работников к таким важным аспектам трудовой деятельности, хотя это должна быть одна из главных целей учебных заведений. Во-вторых, отсутствие практических знаний о процессе работы, что вытекает из нехватки опыта. Молодые люди обычно обладают лишь теоретическими знаниями о своей будущей работе, но с чем им реально придется столкнуться на рабочем месте они могут лишь гадать. В какой-то степени, это проблема, которую должны решать не молодые специалисты, а люди, разрабатывающие учебный план в соответствующих учебных заведениях. В-третьих, огромная конкуренция среди такой же молодежи, которая так же отчаянно ищет хорошее место работы.

С точки зрения социологии и экономики труда молодежь является одной из групп риска в контексте построения государственной политики, направленной на вовлечение в занятость всех категорий населения. С переходом к рыночным отношениям в России распространились практики, призванные сократить издержки работодателей путем создания неформального сектора занятости. Особенно такие практики затрагивают труд наименее квалифицированных и при этом наиболее молодых граждан, которые, согласно законодательству Российской Федерации, могут вступать в трудовые отношения с 15 лет. Такое положение дел ухудшает условия

воспроизводства рабочей силы, а в среде молодежи развиваются «антимотивы» и «антистимулы» к труду.

Работодателю, видящему десятки молодых специалистов без опыта работы, ничего не остается, как отдать предпочтение самому опытному и проверенному специалисту, который будет выделяться из этих людей. Как следствие этих факторов, молодые люди сталкиваются с препятствиями при получении достойного труда и, особенно, первой работы. Кроме того, в трудные экономические времена, молодых людей часто увольняют первыми, что еще больше осложняет их жизнь, препятствует последовательному наращиванию собственных навыков и опыта.

В конечном итоге многие молодые люди сталкиваются с длительными периодами безработицы или неполной занятостью на рабочих местах. Некоторые готовы даже уехать за границу, чтобы обеспечить себе больший потенциал для карьеры. Но не каждый может позволить себе такое, потому что на это нужны большие деньги.

В России среди студентов довольно редко находятся люди, которым удается найти подработку на первое время по специальности. А работодателя чаще всего интересует опыт работы именно по конкретной специальности, а не в общем. Многие высшие учебные заведения знают про важность практических знаний и предоставляют практику в организациях – глупо отказываться от такой отличной возможности приобрести опыт работы еще даже не получив диплома. Данную практику следует активно развивать т.к. это повышает компетентность будущих сотрудников и ускоряет процесс их трудоустройства.

В настоящее время ситуация на рынке труда характеризуется устойчивым сокращением спроса на молодых специалистов, повышением требований к их профессиональной подготовке, а также значительным ослаблением связей между образовательными учреждениями, осуществляющими профессиональную подготовку, и работодателями, выступающими потребителями рабочей силы. Низкая заинтересованность в молодых специалистах со стороны работодателей обусловлена тем, что этой категории работников присущи такие черты, как отсутствие стажа, неустойчивость интересов, отсутствие опыта работы и низкий профессиональный статус в глазах работодателя. Однако, не сформировавшись как полноценный субъект трудовой деятельности, молодежь сохраняет высокую восприимчивость к новым знаниям, современным технологиям и созданию креативных проектов развития и модернизации сферы, в которой задействована.

Многие исследователи отмечают наличие ряда проблем, связанных с трудоустройством молодежи:

1. Рост уровня безработицы во многих регионах страны вследствие спада производства и сокращение спроса на рабочую силу. В настоящее время молодежь в возрасте до 30 лет составляет примерно треть экономически активного населения, при этом безработными являются 28% молодых людей в возрасте 15-19 лет, 12% – в возрасте 20-24 года, и только 6% в возрасте 25-30 лет. Наиболее остро стоит проблема трудоустройства молодых людей, впервые выходящих на рынок труда и не имеющих опыта работы.

2. Пенсионная реформа усилила конкуренцию на рынке труда. Вместо ожидаемого освобождения рабочих мест в связи с выходом на пенсию старшего поколения, возникает конкуренция между молодыми специалистами без опыта работы и возрастными сотрудниками, имеющими богатый опыт. Другая сторона этой проблемы заключается в том, что на предприятиях наставниками, как правило, назначаются люди предпенсионного возраста. В сложившейся ситуации у них

полностью утрачивается стимул передавать свой опыт молодежи, поскольку молодежь рассматривается как конкурент, а не как преемник.

3. Несовпадение ожиданий молодых работников и требований работодателей. Молодежь не удовлетворена рабочим местом, условиями труда и его оплатой. В свою очередь, работодатели не удовлетворены низким уровнем профессиональной подготовки и отношением к труду молодежи.

4. Развитие образования определяется не столько потребностями рынка труда, сколько спросом населения на образовательные услуги. Выбор профессии осуществляется без знания реальной ситуации на рынке труда, с ориентацией только на социальные стереотипы и престиж профессии.

5. Длительный поиск работы, вынужденная работа не по специальности, приводят к депрофессионализации. Согласно данным Росстата, среднее время поиска работы длится 7,4 месяца (для других возрастных категорий – 6,8 месяца), $\frac{3}{4}$ выпускников вузов и ссузов работают не по специальности.

6. Наиболее активная и эффективная часть молодежи уезжает за границу. По данным ВЦИОМ, 52% молодых людей готовы уехать на работу за рубеж, примерно 25% реализует это намерение ежегодно [3].

Во многом проблемы с поиском работы у молодых специалистов связаны со стремлением учебных заведений внутренне развиваться, удовлетворять запросы большей части населения. Чтобы реализовать эти цели, вузы все чаще обращаются к введению договорной формы обучения для студентов, которые в силу различных обстоятельств не смогли набрать нужное количество баллов для поступления на бюджетную форму обучения. Очевидно, что многие специальности, которые востребованы среди абитуриентов, совершенно не востребованы на рынке труда.

Например, направления «Мировая экономика» или «Инженер-эколог» вряд ли будут актуальны в ближайшие несколько лет, так как в Российской Федерации все чаще и масштабнее проходит сокращение государственного аппарата, а вопросы сохранения окружающей среды и вовсе не решаются на должном уровне. Если университет не может дать гарантию обязательного трудоустройства по полученной специальности после окончания, то это не самый лучший вариант для дальнейшего обучения. Такого мнения все чаще придерживаются и сами работодатели. Еще одна особенность рынка труда заключается в том, что от выпускников ждут совершенно другие навыки и качества, нежели они получили при освоении учебной программы. Подготовка специалистов зачастую не соответствует современным профессиональным стандартам.

Необходимо отметить и региональный фактор, влияющий, на процесс трудоустройства специалиста без опыта работы. Так, молодые люди из сельской местности нацелены на выбор рабочих специальностей для дальнейшего осуществления трудовой деятельности на предприятиях в производственном секторе или сельском хозяйстве. Жители городов чаще отдают предпочтение высшему образованию и стремятся реализовать себя в предпринимательском секторе, сфере услуг или управленческом секторе. Редко, но эти группы сталкиваются в «конфликтной ситуации» за учебные и рабочие места, если сферы их интересов пересекаются. Городская и сельская молодежь, имея достаточную базу теоретических знаний, но, не обладая необходимым уровнем практических навыков, подвергается воздействию мотивационного и производственного конфликтов.

Тем не менее, многие работодатели делают упор на молодых специалистов, что обусловлено рядом причин: 1. Молодежь отличается энергией и высокой адаптивной способностью. 2. Высокая территориальная, профессиональная и квалификационная мобильность. 3. У них отсутствуют психологические барьеры,

отвечающие за отношение к смене занятия, переезду, освоению дополнительных знаний и т.д.

Решение проблем трудоустройства молодежи заключается в принципиальном изменении подходов к образованию. Приоритетом, безусловно, должно быть понимание и учет запросов рынка труда, причем планирование подготовки специалистов по разным профессиям необходимо осуществлять, основываясь на долгосрочных и среднесрочных прогнозах спроса на рабочую силу. По ряду профессий, возможно, расширить целевой прием на бюджетные места (например, в медицинские, педагогические вузы). С другой стороны, необходимо активно воздействовать на работодателей, стимулируя их принимать на работу молодежь.

Примером такой активности региональных властей является реализация программ содействия занятости молодежи в Краснодарском крае. На территории Краснодарского края с 2015 года успешно действуют меры по борьбе с безработицей среди молодых людей в возрасте 19-35 лет [2].

Основные направления стимулирования занятости молодежи на региональном уровне: 1. Увеличение объемов кредитования малого и среднего бизнеса. Одним из условий предоставления кредитов является создание рабочих мест для молодых специалистов. 2. Поддержка молодежного предпринимательства. 3. Реализация различных программ по повышению квалификации или профессиональной переподготовке, обучение основам предпринимательской деятельности и консультативная поддержка. 4. Проведение специальных ярмарок вакансий. Чтобы все вышеизложенные меры были эффективными, необходимо проводить работу по выявлению факторов, определяющих соотношение спроса и предложения рабочей силы.

Наиболее действенными мерами, направленными на снижение напряженности на рынке труда молодежи, могут стать:

- 1) организация стажировок для выпускников вузов, с возмещением работодателям части расходов на стажировку выпускников, а также наставничество;
- 2) выделение субсидий для предприятий, предоставляющих места специалистам, не имеющим достаточного опыта;
- 3) организация временного трудоустройства выпускников вузов и ссузов для получения первого опыта работы;
- 4) поддержка проектов;
- 5) развитие профориентационной работы со школьниками для более осознанного выбора профессии с учетом потребностей и перспектив регионального рынка труда [1].

В целом, молодежи довольно трудно начинать свою деятельность в сфере занятости, но эти проблемы со временем постепенно устраняются. Главной трудностью трудоустройства является отсутствие опыта работы. Но многими учебными учреждениями используются программы по практической работе студентов в различных организациях прямо во время обучения, что позволяет приобрести определенный опыт, ещё не будучи квалифицированным специалистом.

Список использованной литературы

1. Гагаринова К.С. Роль государства в регулировании сферы занятости населения // Вестник науки и образования. 2019. № 12. С. 21-23.
2. Гараева О.А. Современные проблемы занятости населения в России // Контентус. 2018. № 8. С. 7-15.
3. Герасимова Е.А. К вопросу о повышении эффективности государственной политики в области содействия занятости населения // Энигма. 2019. № 9. С. 350-356.