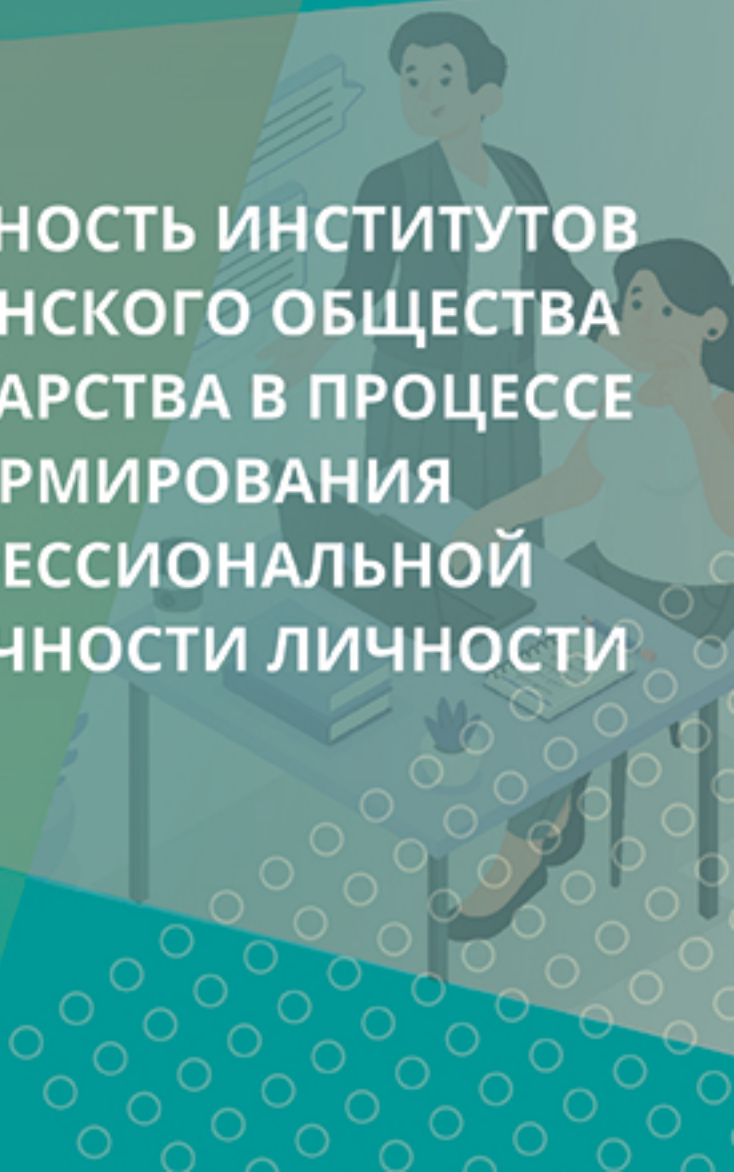




ВОЛГОГРАДСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

О. А. Попандопуло

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ИНСТИТУТОВ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА И ГОСУДАРСТВА В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ЛИЧНОСТИ



О. А. Попандопуло

**ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ИНСТИТУТОВ
ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА
И ГОСУДАРСТВА В ПРОЦЕССЕ
ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ИДЕНТИЧНОСТИ ЛИЧНОСТИ**

Монография

Чебоксары
Издательский дом «Среда»
2022

УДК 316
ББК 60.53
П57

*Исследование выполнено за счет гранта Президента РФ
№ МК-2042.2020.6 (соглашение 075-15-2020-423 от 16.03.2020)*

Рецензенты:

д-р экон. наук, профессор,
Филиал ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»
в г. Новошахтинске

О.И. Радина

канд. экон. наук, доцент, проректор по научной части,
Казанский кооперативный институт (филиал)
АНОО ВО ЦС РФ «Российский университет кооперации»

Е.А. Астраханцева

Попандопуло О. А.

**П57 Деятельность институтов гражданского общества и государства
в процессе формирования профессиональной идентичности
личности : монография / О. А. Попандопуло. – Чебоксары:
ИД «Среда», 2022. – 84 с.**

ISBN 978-5-907411-98-2

Монография «Деятельность институтов гражданского общества и государства в процессе формирования профессиональной идентичности личности» посвящена анализу перехода от имитационной формы профессиональной социализации (формального охвата знаниями и воспитанием различных групп населения) к деятельностной персоноцентрической, осуществляемой путем выработки личностно-ориентированного направления профессиональной социализации, включающей не только получение уникального социального опыта, но и экзистенциальную установку личности иметь свое «Я» вопреки унифицирующим процессам глобализации, сохранять исторически сложившиеся национально-культурные ценности гуманистического характера, а также роль и место в этом процессе институтов гражданского общества и государства.

Работа будет интересна специалистам и руководителям учреждений органов по делам молодежи и детства, педагогам, преподавателям системы среднего профессионального образования и высшей школы, научным сотрудникам, а также всем интересующимся вопросами организации работы с молодежью.

DOI 10.31483/a-10357

ISBN 978-5-907411-98-2

© Попандопуло О. А., 2022

© ИД «Среда», оформление, 2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ В ПРОЦЕССЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА	7
1.1. Положение современной молодёжи на российском рынке труда	7
1.2. Профессиональная ориентация молодых людей как фактор развития рынка занятости населения	14
ГЛАВА 2. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНОВ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И СЛУЖБ ЗАНЯТОСТИ ПО ПОДДЕРЖКЕ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА	26
2.1. Государственная служба занятости населения как субъект социальной работы в сфере содействия трудоустройству молодежи	26
2.2. Технологии поддержки волгоградской молодежи на рынке труда субъектами молодежной политики	38
ГЛАВА 3. ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ В СФЕРЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ	47
3.1. Организация деятельности специалистов ГКУ ЦЗН г. Волгограда по содействию занятости молодежи	47
3.2. Проблемы реализации государственной услуги по орга- низации профессиональной ориентации молодых людей	58
3.3. Рекомендации по совершенствованию управленческой деятельности в сфере занятости населения для эффективного формирования первичной профессиональной идентичности молодых людей	63
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	69
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	73

ВВЕДЕНИЕ

На современном этапе развития общества особенно значимой проблемой молодежи является занятость и трудоустройство. Факторы и параметры, влияющие на снижение безработицы среди молодежи, представляют собой актуальные вопросы для анализа данного социального явления, как для ученых-теоретиков, так и для практиков. Возможность самореализации молодых людей в профессии, а значит и в жизни, сказывается на стабилизации экономических основ государства, обеспечивающих постоянные трудовые отношения. Молодое поколение представляет собой трудовые резервы, от которых зависит будущее страны, от того, насколько они эффективны и востребованы на рынке труда, обусловлено последующее развитие российского общества и государства в целом. В связи с этим всё более важным и значимым становится рассмотрение механизмов функционирования, а также технологий содействия занятости молодёжного рынка труда, выявление существующих технологий, проблем и недочётов в сфере занятости, а также практики по их устранению. Спектр данных актуальных вопросов и исследуется в нашей работе.

На территории Российской Федерации с июня по август 2021 г. было официально зарегистрировано 4,7 млн. граждан, признанных безработными в установленном порядке. Согласно данным ГКУ ЦЗН г. Волгограда, по состоянию на 01.07.2021 г. были зарегистрированы 17 тыс. безработных человек. Уровень регистрируемой безработицы в г. Волгограде в июне 2021 г. составил 3,4%. По сравнению с итогами 2020 г. данный показатель вырос в три раза (0,54%). При этом на территории Волгоградской области численность безработных граждан в период с июня по август 2021 г. составила 113 тыс. человек. Представленные статистические данные говорят о росте численности безработных граждан в пять раз по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. Рост численности безработных граждан объясняется ограничительными мерами в отношении работодателей из-за глобальной пандемии коронавирусной инфекции COVID-19.

Стоит отметить, что количество безработных граждан в возрасте до 25 лет не сократилось по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. При этом значительно выросло число безработных граждан, что уменьшает шансы молодых людей на трудоустройство

вследствие высокой конкуренции. Государственная служба занятости населения приостановила организацию и проведение ярмарок вакансий в связи с ограничительными мерами. Абитуриенты и молодые специалисты остались без одного из самых эффективных способов информирования со стороны службы занятости.

Разработка рекомендаций по совершенствованию ряда аспектов профессиональной деятельности специалистов в сфере регулирования занятости населения представляется оптимальным решением выявленных организационно-управленческих проблем. Представленные проблемы оказывают непосредственное влияние на эффективность формирования профессиональной идентичности и содействия занятости молодых людей.

В основу теоретических аспектов исследования положены тезисы, которые были отражены в трудах таких отечественных ученых как С.В. Бизин, Б.Д. Бреев, К.С. Водопьянова, Ю.П. Головина, Е.С. Гончарова, Е.А. Живалева, А.Л. Карпов, А.А. Королев, А.В. Куренков и А.В. Попов. В представленных работах отражены различные трактовки понятия «занятость» и ее формы, основные принципы функционирования и регулирования рынка занятости населения.

В работах О.В. Савиновой, А.О. Ситниковой, З.Ш. Тахтамышевой и А.И. Щавель рассматриваются тенденции развития современного рынка труда в Российской Федерации.

В работах Н.С. Пряжникова и Е.Ю. Пряжниковой, М.В. Разумовой и ЭА. Столбовой профессиональная ориентация рассматривается как один из основных инструментов государственной кадровой политики. Изучению прикладных аспектов профессиональной ориентации молодых людей посвящены работы Н.В. Афанасьевой, Е. Н. Басова, А.К. Белоусовой, Б.С. Волкова, Е.О. Голянкина, Л.М. Исмаилова, И.В. Кудринской, В.Г. Милославского, О.А. Немовой и Ю.Н. Никулиной, Т.Х. Хаджимуратовой, Н.В. Харишко и С.Н. Чистяковой.

Ряд отечественных исследователей работали над изучением особенностей функционирования государственной службы занятости населения в России. Ю.И. Ардашова, Е.В. Соколова, П.А. Чукуреев и Е.В. Корытова рассматривают основные направления деятельности органов службы занятости и технологии оказания государственных услуг.

И.Ю. Петренко и К.В. Мачехина посвятили свою работу вопросу оценки качества оказания государственных услуг учреждениями государственной службы занятости населения Российской Федерации.

Стоит отметить вклад зарубежных исследователей в актуализацию проблемы профессиональной ориентации молодых людей в рамках государственного регулирования занятости населения. О. Rafajás в своей работе показывает, что есть возможности для существенного улучшения в сфере профессионального образования и профессиональной подготовки на территории Хорватии. Показанные в работе проблемы характерны и для нашей страны, поэтому предложенные идеи по модернизации профессиональной подготовки актуальны в рамках российского рынка занятости населения. В работах J. Koech, M. Kvirkvaia и T.V. Shushara дается оценка факторам, которые оказывают влияние на эффективность системы профессиональной ориентации молодых людей в Кении, Грузии и Индии.

Таким образом, в отечественной и зарубежной практике существует ряд работ, посвященных исследованию особенностей формирования профессиональной идентичности молодых людей и влияния профессиональной ориентации на рынок труда и общество в целом. Однако можно наблюдать проблему отсутствия комплексного анализа эффективности существующих технологий профессиональной ориентации молодежи в рамках государственной службы занятости населения.

Методологические основы исследования включают в себя функциональный подход к исследованию системы управления организацией, который позволил рассмотреть действия руководителей и специалистов системы занятости населения в процессе предоставления государственных услуг. Метод анализа научно-методической литературы был использован для определения актуальности обозначенных в исследовании проблем и систематизации существующих работ других исследователей, что дает возможность говорить о степени разработанности проблем исследования в науке. В работе также были использованы следующие теоретические методы: метод системно-структурного анализа, метод синтеза, методы индукции и дедукции, а также метод анализа нормативно-правовых актов. В качестве эмпирического метода исследования был использован экспертный опрос в форме анкетирования с вопросами открытого и закрытого типа. Результаты исследования были обработаны с помощью метода обобщения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ В ПРОЦЕССЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

1.1. Положение современной молодёжи на российском рынке труда

Во взрослении и становлении полноправным участником социальной жизни каждого молодого человека наступает особый этап – этап его становления субъектом рынка труда. В свою очередь он является совокупностью людей, готовых продавать свою способность трудиться, называемых непосредственно трудящимися, а также людей, готовых оплачивать данную способность, являющимися работодателями.

Рынок труда молодёжи представляет собой особый сегмент российской экономики, сочетающим в себе социально-демографические характеристики, который подчиняется собственным закономерностям, обусловленный особенностями социально-демографического положения молодежи. Молодёжь, представляя собой обладателя рабочей силы, также может быть представлена объектом рынка труда. В разнообразные периоды молодые люди являются основным источником рабочей силы, особенно это касается молодёжи, уже получившей профессию. Однако в связи с существованием определенных факторов молодёжь, являясь субъектом трудовых отношений, характеризуется неустойчивым положением на рынке труда. Факторами, определяющими особенности позиции молодёжи на рынке труда, как правило, относят трудности трудоустройства по полученной профессии; несоответствие имеющихся профессиональных навыков требованиям работодателей; недостоверные представления современной молодёжи о сложившейся ситуации на рынке труда; повышенный уровень безработицы среди молодёжи¹.

Однако самой весомой причиной, формирующей безработицу среди молодых специалистов, является отсутствие желания работодателей в обучении и последующем трудоустройстве молодых специалистов.

¹ Гнатюк М.А. Проблемы положения российской молодёжи на современном рынке труда / Гнатюк М.А., Хоровинников А.А., Самыгин С.И. // Государственное и муниципальное управление. Учёные записки. 2018. С.157-163.

Согласно сведениям Отчёта о предоставлении государственных услуг в области содействия занятости населения в Волгоградской области в 2020 году работодатели заявили в органы службы занятости населения о наличии 181,4 тыс. свободных рабочих мест и вакантных должностей². Основную часть банка вакансий, а именно 72,3 %, составляет потребность в работниках рабочих профессий. Так, наибольшее количество вакансий работодателями было заявлено:

- в сфере оптовой и розничной торговли, ремонта автотранспортных средств, мотоциклов – 23974 ед., что составляет 13,2 % от общего количества заявленных в отчетном периоде вакансий;

- в сфере сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства – 20950 ед. (11,5 %);

- в обрабатывающих производствах заявлено 20896 ед. (11,5 %);

- в сфере административной деятельности и сопутствующих дополнительных услуг – 18855 ед. (10,4 %);

- в государственном управлении и обеспечении военной безопасности – 18787 ед. (10,4 %);

- в сфере здравоохранения и социальных услуг – 13449 ед. (7,4 %);

- в сфере транспортировки и хранения – 11539 ед. (6,4 %);

- в сфере строительства – 10336 ед. (5,7 %)³.

Наименьшее же количество вакансий работодателями было заявлено в сфере культуры, спорта, организации досуга и развлечений – 2704 ед. (1,5 %);

- обеспечение электрической энергией, газом и паром – 2663 ед. (1,5 процента);

- информация и связь – 2354 ед. (1,3 %);

- предоставление прочих видов услуг – 2110 ед. (1,2 %);

- финансовая и страховая деятельность – 1800 ед. (1,0 %);

- добыча полезных ископаемых – 475 ед. (0,3 %)⁴.

² Отчёт о предоставлении государственных услуг в области содействия занятости населения в Волгоградской области в 2020 году от 31 января 2020 г. URL: <https://ktzn.volgograd.ru/current-activity/reports/> (дата обращения 05.03.2021).

³ Там же.

⁴ Отчёт о предоставлении государственных услуг в области содействия занятости населения в Волгоградской области в 2020 г. [31 января 2020 г.] <https://ktzn.volgograd.ru/current-activity/reports/> // СПС Консультант-Плюс: Законодательство: Версия Проф. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_171835/\(22.01.2021\)](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_171835/(22.01.2021)).

Анализ структуры вакансий, проведенный комитетом по труду и занятости населения Волгоградской области, позволяет прийти к выводу, что совокупность профессиональных требований работодателя к работнику существенно увеличилась. Это обуславливается изменениями содержания трудовой деятельности и повышением стандартов качества изготавливаемой продукции (особенно касается продуктов, выходящих на мировой рынок). Предлагаемые работодателями условия труда и график работы не устраивают граждан России, но иностранные работники готовы согласиться с ними.

Многие граждане, получившие образование и необходимые навыки, лишаются работы по независящим от них причинам, из-за чего остаются без средств существования. Если же рассматривать положение молодежи, не получившей или получающей образование, то она испытывает последствия данного явления ещё более остро. Современная ситуация на рынке труда характеризуется тем, что основным условием для получения работы является наличие так называемых «связей», то есть влиятельных родственников или знакомых, которые способны оказывать влияние на трудоустройство.

Особенно подверженной риску безработицы категорией молодежи считается её часть, обладающая низким уровнем образования, профессиональных знаний, навыков и опыта, а также сельская молодёжь. Проблемы данной категории молодых людей обусловлены сравнительно низким уровнем вариативности профессионального выбора, недостаточным количеством вакансий и отсутствием условий для мобильности.

В Волгоградской области по данным Росстата за 2020 г. к началу июня показатель безработицы численно приблизился к отметке 5,6% в сравнении с средним значением по России 4,5%⁵. Этот же источник свидетельствует, что за первые месяцы года в Волгоградской области 70 200 безработных или 5,6% от всего занятого населения. В России показатель официальной безработицы на 24,4% ниже, чем в Волгоградской области⁶. Что же касается непосредственно молодёжи, то среди всех безработных по данным Росстата,

⁵ В Волгоградской области уровень безработицы на 24% выше среднего по России / v1.ru - новости Волгограда // Городской информационный сайт. URL: <https://v1.ru/text/economics/66140128>

⁶ Там же.

претендующих на вакантное место, каждый пятый из них – это молодежь в возрасте 16-29 лет. Это свидетельствует о потенциале безработицы среди молодежи⁷.

Экономисты Р.С. Гайрбекова и Ф.А. Абитаева связывают безработицу среди молодых людей с невысокой востребованностью инженерно-технических специальностей, низкой оплатой труда представителей производственного сектора экономики. Обучившаяся молодёжь, которая является носителем интересующих работодателей опыта и знаний, не желает трудиться за минимальную оплату труда в сочетании с негибкими условиями. Молодые люди при рассмотрении потенциально интересных вакансий уделяют особое внимание наличию и уровню современности оборудования, с помощью которого необходимо будет работать. Данный фактор оказывает значительное влияние на «перекос», происходящий в системе профессионального образования в пользу специальностей, пользующихся спросом на современном рынке труда, таких как юристы, экономисты, косметологи и стоматологи.⁸

Статистика показывает, что среднее время поиска работы молодых выпускников, возраст которых колеблется от 22 до 25 лет, составляет в среднем от 3 до 6 месяцев. Молодые специалисты в течение этого периода проходят около четырех собеседований для приема на работу. Положение выпускников университетов при этом, значительно лучше, чем у других участников рынка труда, имеющих более низкий уровень квалификации и навыки. По данным Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации, молодые безработные могут быть разделены на следующие возрастные группы: 15-19, 20-24, 25-29 и 30-34 лет. Социологи приходят к выводу о том, что в основе нарушений профессионального равновесия в сфере труда лежат несоответствие структуры и качества подготовки рабочих кадров спросу на него со стороны работодателей, неотработанность механизмов взаимодействия рынка труда с рынком образовательных услуг, неотлаженное социальное партнерство в этой сфере. В настоящее время молодежь является одной из наиболее проблемных для трудоустройства социально-демографических групп на рынке труда.

⁷ Гайрбекова Р.С. *Анализ положения молодежи на Российском рынке труда* / Гайрбекова Р.С., Абитаева Ф.А. // International Scientific Review. 2016. № 8(18). С. 42-44.

⁸ Там же.

Социологические исследования положения российской молодежи на рынке труда довольно разнообразны и многоплановы, их цель – изучение различных процессов в жизнедеятельности данной группы населения, таких как трудовая социализация и адаптация молодых людей, их образа и качества жизни, а также установок и ценностных ориентаций. Значимым этапом в жизни каждого молодого человека является занятость на рынке труда. В независимости от квалификации, содержания, уровня сложности, ответственности и профессиональных требований к работнику, под воздействием трудовой занятости формируется жизненный уклад, система трудовых ценностей и перспективы развития молодежи.⁹

Для молодых людей, находящихся в поиске работы, важны такие факторы трудоустройства, как уровень заработка, ведь многие после окончания профессионального учебного заведения стремятся не только построить карьеру, но и устроить свою личную жизнь. Это в свою очередь налагает на молодого человека ответственность за финансовое благополучие семьи, своей собственной или же родительской, также молодёжь стремится помочь родным, пока сама относительно свободна с точки зрения финансовой составляющей. Значимыми остаются и престижность предполагаемого места работы, ведь для молодёжи важен собственный социальный статус среди окружения, и возможность профессионального роста, когда если не в молодом возрасте человек способен по-настоящему сконцентрироваться и уделить максимум времени и сил карьере, которая сможет обеспечить достойное будущее. Немало молодёжи в процессе трудоустройства оценивают возможность профессионального самоопределения, от того насколько человек хочет работать, развиваться в конкретной профессиональной сфере, зависит уровень успешности и эффективности его трудовой деятельности и возможность её развития в будущем. Еще один важный фактор для молодого человека – гибкий график работы, большинство молодёжи совмещает получение профессионального образования с работой, особенно это касается крупных городов, в которых студенты вынуждены работать для того, чтобы обеспечить

⁹ Гнатюк М.А. Проблемы положения российской молодежи на современном рынке труда. / Гнатюк М.А., Хоровинников А.А., Самыгин С.И. // Государственное и муниципальное управление. Учёные записки. 2018. С. 157-163.

своё существование. Некоторые молодые люди также обращают внимание на сферу деятельности, возможность получения профессионального опыта и социально-психологический климат в организации. Разумеется, уровень значимости перечисленных факторов у каждого молодого человека варьируется в зависимости от личных предпочтений.

Анализ поведения работодателей относительно приёма представителей разных возрастов свидетельствует о том, что у большинства из них еще не сложились объективные представления о преимуществах молодёжи, обладающей современным профессиональным образованием в рыночной экономике. Как правило, наниматели рассматривают молодых работников только с негативной точки зрения. Зачастую им присваиваются такие характеристики, как сложности в выстраивании благоприятной социально-психологической атмосферы в коллективе, малоразвитость навыков трудовой деятельности, недостаточность или вовсе отсутствие опыта работы, излишняя импульсивность и эмоциональность, влекущие за собой конфликты и недопонимания, а также неумение распоряжаться предоставленными ресурсами и эффективно организовывать рабочее время. Данные представления стоит формировать в процессе их сотрудничества, развития социального партнёрства с субъектами рынка, к ним можно отнести образовательные учреждения, службу занятости, а также молодёжные и профсоюзные организации. Работодатель заинтересован в найме молодого человека, обладающего высоким уровнем мобильности и профессионализма, готового быстро обучаться новому.

Стоит изучить и факторы, по причине существования которых молодёжный рынок труда обедняется и не может функционировать, и развиваться в полной мере. Негативное влияние оказывают общественные явления, способствующие социальной эксклюзии молодёжи из экономически активного населения, к ним относятся такие формы девиантного поведения, как преступность, наркомания, алкоголизм и иждивенчество.

Влияет на положение молодёжи на рынке труда сложившаяся демографическая ситуация, согласно официальным данным естественный прирост населения за 2020 год отрицательный, то есть число умерших превышает число родившихся более чем в полторы сотни тысяч человек. Последствием данного явления становится

долговременное сокращение численности трудоспособного населения. Положение молодых людей на рынке труда становится особенно уязвимым в случае сокращения рабочих мест на производстве в силу отсутствия у них востребованных профессиональных знаний, производственного опыта, сравнительно невысоких выплат им при увольнении по сравнению с более квалифицированными работниками.

Кроме того, нередко работодатели, воспользовавшись кризисной ситуацией в экономике, ужесточают критерии отбора специалистов. Выражается это в дополнении прежних требований владением иностранными языками, определенным сроком опыта работы в конкретной сфере, особыми личностными характеристиками и прочими критериями. Следствием возникновения дополнительных требований работодателей является рост числа молодых работников, лишившихся своих мест, а также теряющих надежду на скорейшее трудоустройство.

В условиях экономического кризиса молодёжь ставит в приоритет лишь высокую заработную плату, пренебрегая условиями труда, социальными льготами и гарантиями, возможностями профессионального роста и реализации собственных карьерных амбиций. Всё меньше в ситуации кризиса молодые люди заинтересованы в освоении современного оборудования и программ, работе с современными технологиями, инновационными проектами, налаживании коллективного благополучия в творческом коллективе. Ведь именно эти приоритеты особо обозначены в направлениях молодежной занятости в сфере молодежной политики.

Менее охотно молодёжь соглашается на меньшую зарплату в сочетании с гибким рабочим графиком и возможностью работать удалённо. Перечисленные факторы объясняют привлекательность трудоустройства в организациях негосударственного сектора, известного высокой заработной платой. С основным ориентиром на финансовую обеспеченность, большинство молодёжи готово работать без официального оформления и белой зарплаты с гарантированным социальным пакетом. Молодой человек зачастую даже не задумывается о своей бесправности в отношениях с работодателем, которая выражается в отсутствии гарантии занятости, медицинского и пенсионного обеспечения, социальных льгот. Более того, если на производстве произойдёт чрезвычайная ситуация, повлекшая за собой причинения вреда здоровью или жизни официально

не оформленного трудящегося молодого человека, то велика вероятность того, что работодатель не понесет за это ни материальной, ни юридической ответственности.

Исходя из выше сказанного, на сегодняшний момент существует определенное несогласование в спросе и предложении вакансий молодёжного рынка труда. Преобладающими были признаны специальности в сфере оптовой и розничной торговли, ремонта автотранспортных средств, сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства, а также в сфере обрабатывающих производств.

1.2. Профессиональная ориентация молодых людей как фактор развития рынка занятости населения

Молодежь, молодые граждане – это социально-демографическая группа, находящаяся на этапе жизненного и трудового самоопределения и обладающая набором специфических черт, которые отличают ее от других социальных групп. Согласно Федеральному закону № 489-ФЗ от 30.12.2020 г. «О молодежной политике в Российской Федерации», молодыми гражданами считаются лица в возрасте от 14 до 35 лет включительно¹⁰. Именно в этот период имеет первостепенное значение государственное стимулирование и поддержка развития потенциала молодых людей. Во многих странах молодежь является особым объектом эффективной социальной политики, в рамках которой происходит связь интересов и потребностей молодого поколения с ожиданиями и потребностями общества. Молодежь – это важнейший инновационный и стратегический ресурс любого общества, поэтому молодежная безработица имеет наиболее угрожающие последствия для дальнейшего развития государства.

Безработица молодежи – это социально-экономическое явление, при котором трудоспособные молодые люди находятся в процессе поиска работы и немедленно готовы приступить к ней, но не могут реализовать гарантированное государством право на труд. При

¹⁰ О молодежной политике в Российской Федерации : Федеральный закон Российской Федерации от 30.12.2020 г. № 489-ФЗ // Доступ из ЭПС «Гарант». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400056192/> (дата обращения: 05.01.2021).

этом происходит потеря средств к существованию, что может привести к нарушению материального положения и негативным последствиям для нравственного, психического и социального положения молодого человека¹¹. В итоге отсутствие постоянной занятости среди молодых людей приводит к массовой безработице, что вызывает негативные проявления как в сфере социальной жизни общества, так и в сфере экономики и регулирования занятости населения.

Высокий уровень безработицы среди молодых людей в настоящее время является неоспоримым фактом. По результатам опроса сервиса «Работу.ру», во II квартале 2020 г. доля резюме, опубликованных людьми в возрасте до 30 лет, составила более 40%¹². Безработица является не только индикатором экономической нестабильности в стране, которая была вызвана в том числе пандемией коронавирусной инфекции COVID-19, но и одной из наиболее значимых социально-экономических проблем современности.

Для понимания положения молодежи на российском рынке занятости населения необходимо выделить три основные возрастные группы. Первая группа – это подростки в возрасте от 14 до 18 лет. Данная возрастная группа включает в себя учащихся общих образовательных организаций и средних специальных учебных заведений. Эта категория не вовлечена в трудовую деятельность, но уровень материального состояния большинства семей заставляет молодых людей этой группы активно искать место для трудоустройства после получения профессионального образования. Поэтому трудовые перспективы для этих подростков неблагоприятны. Можно говорить о том, что существует реальная опасность остаться в сфере низкоквалифицированного труда. Это может привести к тому, что произойдет люмпенизация таких работников и случится их переход к маргинальному образу жизни. С другой стороны, эпизодическое участие обучающихся в трудовой деятельно-

¹¹ Ситникова А. О. Безработица молодежи как социальная проблема современности и пути ее решения // Профессиональная ориентация. 2018. № 2. С. 124.

¹² Исследование: молодежь и женщины активнее всего искали работу во время пандемии / ТАСС: информагентство, 2020. – URL: <https://tass.ru/ekonomika/9141959> (дата обращения: 05.01.2021).

сти можно оценивать как положительное явление, которое отвечает интересам не только самого молодого человека и его семьи, но и интересам общества. Однако для данной возрастной группы необходимо создание специальных условий для труда, то есть требуется повышенная ответственность и внимание со стороны работодателей. Поэтому многие наниматели не стремятся предоставлять вакансии для несовершеннолетних.

Вторая группа представлена молодыми людьми в возрасте от 18 до 25 лет. Студенты, которые готовятся завершить профессиональное обучение, и выпускники образовательных учреждений являются наиболее уязвимой категорией на рынке занятости населения, так как не имеют необходимого социального опыта и достаточного трудового стажа¹³. В этой возрастной группе большинство молодых людей стремится к постоянной занятости. Среди характеристик, которые имеют решающее значение в процессе поиска работы, на первый план выходят гарантии занятости, достойным размером заработной платы и возможность карьерного роста.

Последней группой являются молодые люди в возрасте от 25 до 35 лет. Представители этой возрастной группы уже сделали свой профессиональный выбор, имеют определенную квалификацию и жизненный опыт. Поэтому они предъявляют более высокие требования к будущему месту работы, которые далеко не всегда совпадают с имеющимися вакансиями на рынке труда¹⁴.

Можно говорить о том, что у молодежи есть определенные трудности, связанные с трудоустройством. Существующие проблемы не являются универсальными для всех молодых людей, так как каждая возрастная группа характеризуется своими особенностями поиска работы, которые объясняются прохождением определенного жизненного этапа.

При этом у молодых людей первых двух возрастных групп наблюдается недостаток профессиональных знаний, навыков и

¹³ Шафоростов Е. Г., Гоманенко О. А. Особенности социального проектирования в сфере профессиональной ориентации молодежи в странах Западной Европы и в России // IV Нижневолжские чтения: материалы Международной научно-практической конференции. Волгоград, 2019. С. 632.

¹⁴ Карпов А. Л. Молодежь на рынке труда: интересы, отраслевое распределение, конкурентоспособность // Вестник Омского университета. Серия: «Экономика». 2007. № 1. С. 21-22.

опыта, что является основной причиной выбора работодателем квалифицированных соискателей при приеме на работу. Молодых специалистов, которые впервые пришли на рынок труда и не имеют достаточного опыта, принято относить к социально уязвимой группе населения во всех странах мира. Непродолжительный трудовой стаж, в большинстве случаев, становится поводом для назначения минимального размера заработной платы. Негативными факторами для работодателей также являются необходимость предоставления льгот и отпусков в связи с рождением детей и их воспитанием для девушек, трудовая нестабильность молодых людей из-за обязательного призыва на срочную службу в армию. С другой стороны, нельзя игнорировать влияние объективных факторов на формирование и функционирование рынка труда в России: нестабильная социально-экономическая ситуация, отсутствие взаимосвязи между системой профессионального образования и потребностями работодателей, отсутствие системы распределения выпускников и ряд других проблем заставляют молодых специалистов искать работу за пределами нашей страны.

Получается ситуация, когда молодые люди не могут трудоустроиться на работу с достойными условиями труда, потому что в глазах работодателей выпускники организаций профессионального образования не обладают рядом конкурентных преимуществ (например, наличие трудового стажа) и несут за собой ряд рисков, при которых соискатель может в любой момент покинуть текущее место работы. При этом проблему трудоустройства молодых специалистов усугубляют влияние нескольких факторов – необходимость быстрого трудоустройства после окончания профессионального обучения для обеспечения стабильного заработка, невостребованность полученной профессии на региональном рынке труда. Последняя проблема наиболее характерна для молодых людей в возрасте до 27 лет, которые часто поступают в образовательные организации высшего образования для того, чтобы получить отсрочку от призыва на военную службу.

Ситуация с нерациональным распределением трудовых ресурсов является серьезной проблемой не только на уровне всего социума (например, процесс функционирования рынка занятости населения), но и на личностном уровне для каждого молодого человека. Именно для молодежи вопрос определения своего места и выбора

будущей профессии, а также выбора потенциальной профессиональной образовательной организации, является наиболее актуальным, так как именно в этот период происходит процесс социализации человека, формирования его социальной идентичности, то есть адаптации к ожиданиям и потребностям общества, социальной группы.

Идентичность – это многогранный феномен, включающий в себя процессы осознания жизненных целей, установок (самоидентичность) и мотивов. Профессиональная идентичность – это результат слияния процессов развития личности и профессионального самоопределения. Именно процесс формирования профессиональной идентичности будущих трудовых ресурсов, молодых людей, является одним из основных факторов по созданию условий для нормального функционирования рынка занятости населения.

Можно говорить о том, что вопрос формирования профессиональной идентичности личности на протяжении всего процесса социализации человека, начиная со школьного возраста, является важным аспектом жизни современного общества. Правильно сформированная профессиональная идентичность оказывает влияние на жизнь конкретного молодого человека, его цели, самооценку и успех его профессиональной карьеры. Кроме этого, степень идентификации молодого специалиста с профессиональным сообществом, степень принятия идей определенной профессии позволяет определить вклад человека в общество посредством оценки результатов его профессиональной деятельности¹⁵.

Поэтому для помощи в профессиональном самоопределении гражданам с учетом актуальной ситуации на рынке труда существует система профессиональной ориентации.

К настоящему времени в отечественной и зарубежной практике понятие «профессиональная ориентация» имеет длительную историю. Профорientация – это очень объемное понятие и различные исследователи могут по-разному его трактовать. Например, в междисциплинарном педагогическом словаре под профорientацией понимается «научно-практическая система подготовки молодых людей к свободному, самостоятельному и сознательному выбору

¹⁵ Попандопуло О. А., Шафоростов Е. Г. Формирование профессиональной идентичности в процессе эффективного взаимодействия институтов гражданского общества и государства. С. 12.

профессии с учетом интересов личности, индивидуальных особенностей и потребностей рынка труда. Профориентация осуществляется через информирование, консультирование, диагностику, отбор, коррекцию и адаптацию».

По нашему мнению, достаточно комплексное определение понятия «профессиональная ориентация» дает Л.А. Йовайша. Профориентация – это «специально организованная система образовательной и воспитательной работы, которая ставит целью формирование профессиональной направленности учащихся, их способностей к сознательному выбору профессии с учетом потребностей общества и оказание им помощи в самоопределении при выборе». К.К. Платонов определяет профессиональную ориентацию как комплекс мероприятий, которые направлены на выявление личностных интересов, способностей и особенностей каждого человека для оказания ему помощи в рациональном выборе специальности (профессии), в большей степени соответствующей его индивидуальным возможностям¹⁶.

Можно сделать вывод о том, что профессиональная ориентация – это совокупность социальных, медицинских и психолого-педагогических мероприятий, которые направлены на формирование профессионального самоопределения у молодежи с учетом их интересов, склонностей, способностей, а также с учетом потребностей социума в специалистах определенного профиля. Важно, чтобы человек выбрал профессию, которая будет соответствовать его способностям и интересам, чтобы он испытал удовлетворение от выбранной работы и был успешен на ней, что позволит обеспечить пользу для всего общества.

Существует два основных вида профессиональной ориентации личности: внутренняя и внешняя профориентация. Внешняя профессиональная ориентация – это деятельность по информированию граждан о существующих возможностях трудоустройства, выявление у них способностей и личностных потребностей, развитие определенных умений и навыков, накопление ими опыта и помощь в выборе направления профессионального обучения или переобучения. В выборе будущей профессии на молодого человека оказы-

¹⁶ Разумова М. В. К вопросу о трактовке понятия «Профориентация» // Профессиональное образование и общество. 2014. № 1. С. 51-54.

вают влияние ряд агентов социализации: родители, друзья, родственники, представители школы, в частности учителя, специалисты профильных социальных служб (например, инспекторы государственной службы занятости населения) и т.д.

Внутренняя профессиональная ориентация – это деятельность, которая направлена на введение новых работников предприятия или организации в курс их профессиональных задач на новом месте работы, на знакомство их с непосредственными руководителями и представителями профессионального коллектива. Работой по профессиональной адаптации новых сотрудников организации, как правило, занимается отдельное лицо в небольшой компании или отдел кадров, отдел обучения, HR специалисты в крупных компаниях¹⁷.

Можно говорить о том, что помощь в профессиональном самоопределении молодым людям происходит в рамках внешней профессиональной ориентации, и она должна осуществляться со стороны представителей общественных институтов и отдельных агентов социализации личности. Однако решение этого важнейшего вопроса очень часто происходит случайно, стихийно и опирается на существующие стереотипы, а молодым людям не оказывается достаточная помощь в процессе профессионального самоопределения.

Процесс выбора профессии играет важную роль в развитии подрастающего поколения любого государства, поэтому важно организовать поддержку молодым людям, оказать им содействие в решении возникающих проблем в процессе анализа рынка занятости населения. Сложность выбора профессии и организации профессионального образования заключается в том, что предпочтение определенной профессии – это означает отказаться от других альтернатив, которые могут кардинально изменить образ жизни молодого человека. Именно деятельность по профессиональной ориентации учащихся в общих образовательных организациях должна помочь решить вопросы социализации личности подростка, в том числе в сфере формирования профессиональной идентичности личности молодого человека. Профессиональное самосознание – это одна из важнейших составляющих самосознания любого человека¹⁸.

¹⁷ Милославский В. Г., Алиева Н. Х., Соловьев С. М. [и др.] Теория и практика профориентации в России: проблемы и перспективы // Молодой ученый. 2016. № 7. С. 905-907.

¹⁸ Kudrinskaja I. V., Kidinov A. V., Kabkova E. P. [et al.] The problem of career guidance of the youth in domestic pedagogical theory and practice // EurAsian Journal of BioSciences. 2020. № 14. P. 3819.

Общество – это динамичная система, в рамках которой происходит постоянное отмирание старых и появление новых профессий во всех сферах общественной жизни. Поэтому образование, профориентация и трудоустройство должны быть подчинены не только интересам самого молодого человека, но и соответствовать актуальной ситуации на рынке занятости населения. Большая часть деятельности государственных служб занятости населения и частных кадровых агентств строится на получении информации от работодателей и передаче ее соискателю и наоборот, то есть человек не получает в рамках профессиональной ориентации не только новых умений и навыков, но и конкретных вакансий, которые соответствовали бы его личным интересам и возможностям.

Существенной проблемой в процессе развития системы профессиональной ориентации является то, что она рассчитана на определенный усредненный тип человека. Отсутствует индивидуальный и дифференцированный подход к молодому человеку, который находится на этапе выбора профессии. В ходе профориентации используются декларативные методы, без практической составляющей. Это означает, что молодые люди не могут проверить свои теоретические знания и способности в различных видах профессиональной деятельности.

Неправильная система профориентации приводит к тому, что уже трудоустроенные люди работают неэффективно. Они становятся подвержены внутренним депрессиям и стрессам, что негативно влияет на их психофизическое состояние и результаты профессиональной деятельности, то есть такие люди не приносят значимого вклада в жизнь социума посредством достижения высоких показателей в своей сфере профессиональной деятельности. Полное отсутствие системы профессиональной ориентации приводит к потере большего количества времени молодым человеком на первичное самоопределение. При этом возрастает риск того, что молодой человек сделает неправильный выбор своей будущей профессии, основываясь не на своих предпочтениях и способностях, интересах общества и государства, а на мнении других людей и устоявшихся стереотипов. Таким образом, будут происходить растраты человеческого капитала, которые можно было бы избежать при наличии грамотной системы помощи в профессиональном определении, эффективной системы образования. Согласованное действие вышеперечисленных систем позволило бы создать условия для самореализации молодых людей, что привело

бы к быстрому развитию в различных областях жизни общества: науке, культуре и т.д.

Профессиональная ориентация молодых людей играет важную роль в процессе кадрового обеспечения, которое находится в состоянии постоянного изменения. Кроме того, существует ряд проблем в социальном контексте, которые должны решаться в рамках системы профориентации граждан: информирование граждан об исчезновении ряда старых профессий и появлении альтернативных специальностей с учетом последних изменений на рынке занятости населения, которые происходят под влиянием технико-технологического прогресса. В этом случае профессиональная ориентация становится инструментом по обучению, трудоустройству, организации предпринимательской деятельности граждан, повышению квалификации действующих специалистов, индивидуальной адаптации и помощи в развитии студентам с различными личностными характеристиками. Профориентация должна оценить теоретические знания и способности конкретного человека, сопоставить их с потребностями рынка занятости населения, а также соответствовать постоянным изменениям ценностей молодых людей и общества в целом¹⁹.

Можно сделать вывод о том, что профессиональная ориентация учащейся молодежи является важнейшей составляющей среднего общего, профессионального и высшего образования и ей принадлежит немалая роль в решении проблемы подготовки будущих специалистов для страны. Эффективное развитие любого современного общества и экономики невозможно, если молодые люди не имеют возможности для анализа поля актуальных вакансий, которое сформировано с учетом потребностей конкретного региона и страны. Поэтому становится очевидна взаимосвязь профориентации и системы государственной кадровой политики.

Государственная кадровая политика – это общенациональная стратегия формирования, развития и рационального использования профессионального потенциала отдельных специалистов (кадров), общества. Государственная кадровая политика РФ является одним из наиболее приоритетных направлений деятельности руководящих органов власти по координации мероприятий, целью которых является совершенствование и развитие всего российского трудового потенциала. Она заключается в социальном регулировании, которое

¹⁹ Никулина Ю. Н. Профессиональная ориентация молодежи в системе кадрового обеспечения экономики региона // Экономика, предпринимательство и право. 2020. №4. С.1266-1267.

охватывает все общество и общественные отношения, возникающие в нем, оказывает существенное влияние на утверждение приоритетов социальных ценностей в профессиональной сфере. Государственная кадровая политика РФ направлена на формирование трудовых коллективов, рациональное и целесообразное использование всех трудовых ресурсов. В рамках кадровой политики страны происходит разработка общепринятых принципов работы с гражданами, их обучение и воспитание в рамках общего среднего и специального профессионального обучения, повышение квалификации и переподготовка уже действующих специалистов в различных отраслях производственной деятельности. Важнейшей функцией государства в этом случае становится наиболее оптимальный выбор и организация персонала, создание для него условий для поддержания высокого уровня профессионализма во всех сферах культурного и хозяйственного созидания²⁰.

Условно можно выделить следующие группы ожидаемых эффектов реализации системной профессиональной ориентации в рамках государственной кадровой политики:

1) эффекты общего плана. К ним можно отнести потенциальные результаты, которые необходимо соотнести с показателями и параметрами эффективности работы по оптимальному использованию и развитию всего человеческого ресурса страны;

2) конкретные параметры и показатели эффективности работы по профессиональной ориентации с конкретной категорией населения. Оценка полученных результатов происходит с учетом особенностей образовательно-возрастной группы, с которой проводилось психолого-педагогическое сопровождение при выборе профессии;

3) параметры и показатели эффективности выбранной организации или учреждения, которое осуществляет помощь в профессиональном самоопределении на уровне конкретного региона, муниципалитета, района;

4) показатели эффективности результатов профессионального самоопределения конкретного молодого человека.

Выделение предполагаемых эффектов общего плана позволяет оценить важность профессиональной ориентации молодых граждан в системе государственного кадрового управления. Примерами

²⁰ Чистякова С. Н. Эффективность профессиональной ориентации обучающихся – важная составляющая системы государственной кадровой политики // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2017. № 1. С. 24.

эффектов общего плана являются реальные эффекты, выраженные математически, и моральные эффекты.

К реальным эффектам, прежде всего, относится снижение издержек, которые связаны со сменой профессий и заведений профессионального образования молодыми гражданами. Это происходит по причине необдуманного выбора молодым человеком будущей профессии из-за отсутствия полной информации о выбранной сфере деятельности, недостаточного учета ограничений по состоянию здоровья и т.д.

Следующим реальным эффектом можно назвать снижение неэффективных затрат на подготовку специалистов, которые не востребованы на рынке труда в данный момент времени. Полученные ресурсы будут направляться на подготовку кадров в тех областях производства, где наблюдается их дефицит.

Специалисты, которые самостоятельно и сознательно выбрали свою профессию, будут более успешны в своей сфере профессиональной деятельности. Именно системная работа по профессиональной ориентации позволяет сформировать необходимые навыки для того, чтобы молодые люди могли сделать правильный выбор своей будущей профессии. Большее число квалифицированных и мотивированных специалистов будет способствовать развитию многих организаций.

К моральным эффектам можно отнести:

1) повышение статуса власти и государства, которое помогает гражданам в решении сложившихся проблем, связанных с трудоустройством и профессиональным самоопределением.

2) рост положительных настроений у конкретных молодых людей, которые с помощью профконсультантов, видят личностные и профессиональные перспективы в текущей социально-экономической ситуации;

3) увеличение числа людей, которые успешно сделали свой профессиональный выбор, может стать положительным примером для подрастающего поколения при решении ими аналогичных вопросов²¹.

Стоит отметить, что сложностью организации и управления системой профессиональной ориентации является необходимость одновременного соответствия различным требованиям рынка труда:

²¹ Пряжников Н. С. Профориентация в системе управления человеческими ресурсами. Методическое пособие. М., 2014. С. 126-128.

с одной стороны, государству необходимо обеспечить качественный подбор квалифицированных специалистов, с другой – необходимо соблюсти баланс между желаниями и потребностями молодых людей. Можно говорить о том, что профессиональная ориентация молодежи должна заключаться в совместной работе обучающихся в общих образовательных организациях, их родителей, учителей, абитуриентов, преподавателей организаций профессионального образования, государственных и общественных организаций, работодателей. Модель работы по профессиональной ориентации граждан в регионах должна обеспечивать условия для сознательного и самостоятельного профессионального выбора молодыми людьми с учетом существующей социально-экономической ситуации. Работодатели должны быть заинтересованы в создании эффективной системы профориентации, так как это позволит заполнить существующие вакансии в различных производственных сферах.

Таким образом, профессиональная ориентация молодых людей является одним из основных инструментов государственной кадровой политики, целью которой является формирование трудового потенциала страны. Эффективное развитие любого современного общества и экономики невозможно, если у молодых людей отсутствует доступ к объективной информации о текущей ситуации на рынке труда конкретного региона и страны в целом. Поскольку общество – это динамичная система, то всегда будет происходить устаревание одних сфер производственной деятельности и появление альтернативных профессий, которые возникают вследствие технико-технологического прогресса. Поэтому задачей системы профессиональной ориентации граждан становится не только оценка способностей конкретного молодого человека и соотнесение его интересов к выбранной им профессиональной деятельности с потребностями рынка занятости населения, но и постоянное соответствие изменениям ценностей молодежи и общества. Поэтому проблема организации эффективного формирования первичной профессиональной идентичности молодых людей является наиболее важным фактором развития рынка занятости населения.

ГЛАВА 2. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНОВ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И СЛУЖБ ЗАНЯТОСТИ ПО ПОДДЕРЖКЕ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

2.1. Государственная служба занятости населения как субъект социальной работы в сфере содействия трудоустройству молодежи

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) – это федеральный орган исполнительной власти, который выполняет функции по надзору и контролю в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, а также оценки условий труда и социальной защиты населения. Роструд осуществляет деятельность по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, урегулирования коллективных трудовых споров и трудовой миграции, а также по предоставлению государственных социальных гарантий, установленных законодательством РФ для социально незащищенных категорий граждан.

Федеральная служба по труду и занятости имеет ряд важных полномочий в установленной сфере деятельности. Необходимо выделить полномочия, связанные с государственным надзором за соблюдением работодателями трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, которые содержат нормы трудового права. Контроль реализуется посредством проведения мероприятий по проверке работодателей и выдачи им предписаний об устранении выявленных нарушений или подготовки документов о привлечении виновных к ответственности, предусмотренной правовыми актами Российской Федерации. Одним из наиболее значимых направлений деятельности Роструда является надзор в сфере социального обслуживания, в том числе осуществление контроля за социальными выплатами гражданам, признанным в установленном порядке безработными. Надзору подлежит и реализация прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию и пособий по временной нетрудоспособности. Именно Федеральная служба по труду и занятости является главным распорядителем средств федерального бюджета на цели, предусмотренные возложенными на нее функциями. В полномочия вышеназванной службы входит контроль за нормативно-правовым

регулированием, которое осуществляется органами государственной власти субъектов РФ, в установленной сфере деятельности.

Федеральная служба по труду и занятости осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы. В процессе исполнения возложенных полномочий Роструд взаимодействует с другими федеральными органами исполнительной власти, органами власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, а также с общественными объединениями и иными организациями. Можно сделать вывод о том, что Федеральная служба по труду и занятости занимается организацией и контролем деятельности подведомственных ей территориальных органов по вопросам занятости населения в субъектах РФ.

Территориальные органы по вопросам регулирования занятости населения, службы занятости населения (СЗН), в субъектах Российской Федерации обеспечивают организацию деятельности государственных учреждений службы занятости населения (центров занятости населения) по оказанию социального обслуживания (предоставлению государственных услуг) для отдельных категорий граждан. Специалисты (инспекторы) центров занятости населения (ЦЗН) занимаются непосредственной деятельностью по предоставлению государственных услуг гражданам на территории конкретных муниципальных образований. В совокупности все подразделения государственной службы занятости населения РФ содействуют становлению механизмов саморегулирования рынка посреднических и образовательно-квалификационных услуг на рынке труда. Одновременно с этим центры занятости населения осуществляют работу по информационному обслуживанию населения по вопросам трудоустройства и функционирования рынка труда²².

Основу правового регулирования рынка занятости населения составляют нормы Конституции Российской Федерации от 12.12.1993 г. (с изм. на 01.07.2020 г.)²³, которые закрепляют право граждан свободно распоряжаться своими способностями к труду,

²² Чукреев П. А., Корытова Е. В. Занятость населения и ее регулирование: учебное пособие. Улан-Удэ, 2010. С. 102-105.

²³ Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. (ред. от 01.07.2020) // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399 (дата обращения: 11.01.2021).

выбирать род деятельности и профессию. На территории нашей страны запрещен принудительный труд и утверждено право на защиту от безработицы (ст.37).

Следующим основополагающим нормативно-правовым актом, действующим на территории РФ и регулирующим вопросы трудоустройства граждан, является Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ)²⁴. Основной задачей трудового законодательства можно назвать создание необходимых правовых условий для достижения согласования интересов всех сторон трудовых отношений, в том числе интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 1).

Федеральная служба по труду и занятости осуществляет деятельность в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

1) Закон Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»²⁵;

2) Федеральный закон от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»²⁶;

3) Постановление Правительства Российской Федерации от 30.06.2004 г. № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости»²⁷;

²⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации : Федеральный закон Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683 (дата обращения: 11.01.2021).

²⁵ О занятости населения в Российской Федерации : Закон Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60 (дата обращения: 11.01.2021).

²⁶ О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации : Федеральный закон Российской Федерации от 25.07.2002 г. № 115 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868 (дата обращения: 11.01.2021).

²⁷ Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости : Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 г. № 324 // Доступ из ЭПС «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/12135990> (дата обращения: 11.01.2021).

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 14.07.1997 г. № 875 «Об утверждении Положения об организации общественных работ»²⁸ и ряд других нормативно-правовых актов федерального, регионального и муниципального уровня.

Основой нормативного регулирования процесса предоставления государственных услуг гражданам в процессе регулирования рынка занятости населения выступают федеральные государственные стандарты государственных услуг в области содействия занятости населения и административные регламенты. Представленные нормативные документы утверждаются органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим деятельность в установленной сфере (Комитет по труду и занятости населения Волгоградской области).

Можно говорить о том, что нормативно-правовое регулирование содействия занятости населения в России имеет обширную законодательную базу. Федеральные законы устанавливают наиболее общие положения функционирования рынка труда, права и обязанности всех сторон трудовых отношений, а на региональном уровне происходит уточнение уже принятых утверждений с учетом социально-экономического положения конкретного субъекта Российской Федерации. Стоит отметить, что существующая нормативно-правовая база не лишена недостатков («дефектов»). Например, в п. 3 ст. 3 Федерального закона № 1032-1 безработным не может быть признан гражданин младше 16 лет. При этом в ст. 63 ТК РФ предусмотрен ряд случаев, когда существует возможность заключить трудовой договор с лицами, не достигшими 16 лет. Получается ситуация, когда молодой человек в возрасте до 16 лет не имеет право на ряд социальных гарантий, предусмотренных государством для безработных граждан. При этом именно молодежь является самой серьезной проблемой в вопросе организации трудоустройства граждан, так как именно среди молодых людей отмечается огромный процент безработных. На наш взгляд, существующие юридические коллизии создают дополнительные трудности в организации социальной защиты некоторых категорий молодых людей от безработицы.

²⁸ Об утверждении Положения об организации общественных работ : Постановление Правительства РФ от 14.07.1997 г. № 875 // Доступ из ЭПС «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/165111> (дата обращения: 11.01.2021).

Основными направлениями деятельности государственной службы занятости населения в процессе регулирования рынка труда являются:

- 1) оценка состояния и прогноз развития занятости населения, информирование о положении на рынке труда;
- 2) содействие работодателям в подборе необходимых работников, а гражданам в поиске подходящей работы;
- 3) разработка и практическая реализация программ, которые предусматривают мероприятия по повышению уровня занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском потери работы, а также гражданам, которые испытывают определенные трудности при поиске работы;
- 4) осуществление гарантированных государством социальных выплат гражданам, которые были признаны безработными в установленном порядке, в соответствии с нормативными правовыми актами РФ;
- 5) осуществление контроля за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения.
- 6) организация мероприятий активной политики занятости населения.

Стоит отметить, что все услуги, осуществляемые в рамках перечисленных направлений деятельности государственной службы занятости населения, предоставляются гражданам бесплатно²⁹. Как уже говорилось ранее, исполнением государственных функций и оказанием государственных услуг в установленной сфере занимаются центры занятости населения, осуществляющие свою деятельность на территории конкретного муниципального образования.

Государственное казенное учреждение Волгоградской области Центр занятости населения города Волгограда (далее – Учреждение) – это некоммерческая организация, являющаяся объектом социальной сферы и обеспечивающая на территории г. Волгограда реализацию гарантированного государством права граждан на защиту от безработицы, осуществление социального обслуживания граждан и работодателей.

²⁹ Куренков А. В. Занятость населения и ее регулирование: учебное пособие. Томск, 2017. С. 41.

Для достижения целей деятельности государственной службы занятости населения Учреждение осуществляет следующие виды деятельности, то есть предоставляет следующие государственные услуги:

1) информирование об актуальном положении на рынке труда в Волгоградской области;

2) осуществление социальных выплат гражданам, которые были признаны безработными в установленном порядке;

3) содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых сотрудников;

4) организация и проведение оплачиваемых общественных работ;

5) организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, которые испытывают проблемы в процессе поиска работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и приступивших к поиску работы впервые;

6) организация профориентации граждан, в том числе молодых людей, в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования;

7) психологическая поддержка безработных граждан;

8) содействие самозанятости безработных граждан;

9) профессиональное обучение и дополнительное профессиональное обучение незанятых граждан, в том числе получение образования в другой местности;

10) социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;

11) содействие незанятым гражданам и членам их семей в переезде в другую местность для последующего трудоустройства по направлению органов службы занятости населения.

Кроме перечисленных государственных услуг Учреждение реализует ряд программ, которые предусматривают мероприятия по содействию в трудоустройстве гражданам, в том числе специальные мероприятия по профилированию (распределению безработных жителей г. Волгограда на группы в зависимости от профиля их предыдущей деятельности, пола, возраста, уровня образования и других социально-демографических характеристик). Это необходимо для оказания наиболее эффективной помощи при содействии

им в трудоустройстве с учетом актуальной ситуации на региональном рынке труда. Для наиболее полного информирования граждан Учреждение ведет и использует банк данных о наличии вакантных должностей, который формируется посредством сбора и обобщения представляемой работодателями информации (сведений) о наличии рабочих мест. Для отдельных категорий граждан (лиц с ограниченными возможностями здоровья) проводится контроль выполнения работодателями установленной квоты специальных рабочих мест и свободных учебных мест.

Ключевым фактором, который определяет целесообразность и эффективность функционирования органов государственной службы занятости населения, является качество социального обслуживания безработных граждан. Оценка эффективности в системе регулирования занятостью населения зависит от осмысления критериев развития, способов соотнесения текущего состояния системы с процессами в политической сфере. Применительно к процессу оказания государственных услуг безработному населению, можно сказать, что качество социального обслуживания – это соблюдение нормативов и стандартов в данной сфере, а также удовлетворение запросов потребителей (граждан и работодателей), обратившихся за получением конкретной услуги. Гражданин или работодатель являются одними из важнейших субъектов оценки качества оказания вышеуказанных государственных услуг³⁰.

В каждом субъекте Российской Федерации применяются индивидуальные методики оценки качества государственных услуг, которые предоставляются специалистами центров занятости населения. Однако основными критериями эффективности работы государственных служб занятости населения являются следующие показатели:

- 1) роль служб занятости населения в организации регулирования рынков труда различных субъектов Российской Федерации;
- 2) удельный вес численности безработных граждан, которые были трудоустроены по направлению центров занятости населения в общей численности, принятых на работу в конкретном муниципальном образовании;

³⁰ Петренко И. Ю., Мачехина К. В. Об оценке качества оказания государственных услуг учреждениями государственной службы занятости населения // Сборник научных трудов II Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных «Фундаментальные и прикладные исследования молодых учёных» (г. Омск, 08-09 декабря 2018 г.). Омск, 2018. С. 675.

3) степень решения жизненных проблем безработных граждан, а также степень удовлетворения спроса со стороны работодателей;

4) удельный вес численности безработных граждан, которые были трудоустроены по направлению центров занятости населения в общей численности незанятых трудовой деятельностью граждан, которые обращались в ЦЗН по вопросу содействия им в трудоустройстве;

5) удельный вес незанятых граждан, которые не работают в течение более чем шести месяцев;

6) удельный вес незанятых в трудовой деятельности граждан, которые были трудоустроены по направлению служб занятости населения и оформлены на досрочную пенсию в общей численности снятых с учета безработных;

7) уровень профилактики безработицы, который рассчитывается как соотношение количества сохраненных и созданных рабочих мест к экономически активному населению в конкретном регионе.

При проведении оценки эффективности деятельности центров занятости населения также учитывается интенсивность работы специалистов, оценка которой осуществляется по изменению показателя численности граждан, состоявших в течение определенного периода времени на регистрационном учете в целях поиска подходящей работы. Анализ эффективности может проводиться путем проведения комплексной оценки в баллах и формирования рейтингов по количеству полученных баллов в каждом из вышеперечисленных показателей эффективности.

Можно сделать вывод, что качество государственных услуг является ключевым показателем эффективности всей системы государственного регулирования занятости населения, в том числе в вопросах профессиональной ориентации и содействия трудоустройству молодежи. Молодежь является одной из самых уязвимых категорий на рынке труда. Поэтому вопрос постоянного повышения качества услуг, которые предоставляются специалистами центров занятости населения молодым людям, является наиболее актуальным в процессе реализации государственной кадровой политики.

Профессиональная деятельность инспекторов центров занятости населения направлена на помощь молодежи в поиске работы непосредственно или опосредованным способом через создание необходимых условий для самостоятельного поиска подходящих

им вакансий. Можно говорить о том, что государственные учреждения выполняют в полном объеме не только информационную функцию, но и консультационную, то есть помогают гражданам в адаптации к существующим условиям на рынке труда.

Поэтому первоочередной задачей специалистов ЦЗН в вопросе помощи незанятым гражданам становится диагностика состояния конкретного безработного молодого человека и членов его семьи. После определения основных проблем (ухудшение жизненных условий, наличие неразвитых коммуникативных навыков и др.), инспектор приступает к разработке определенных направлений оказания поддержки и помощи, в том числе во взаимодействии с другими профильными организациями.

Социальное консультирование в рамках государственной услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда представляет собой профессиональный совет со стороны специалистов ЦЗН, помощь молодому человеку, который попал в трудную жизненную ситуацию (далее – ТЖС), с целью восстановления его социальных функций. Применение данной технологии позволяет решить следующие задачи: достичь глубокого понимания клиентом своей проблемной ситуации; оказать молодому человеку необходимую эмоциональную поддержку, вдохновить его на продолжение активного поиска работы; помочь клиенту в осознании проблем сложившейся жизненной ситуации и дать ему стимул к самостоятельному решению возникших трудностей. Средствами социального консультирования незанятых молодых людей могут выступать активное слушание и адекватная обратная связь между специалистом и клиентом. Именно эффективный диалог дает клиенту возможность отыскать альтернативные варианты восприятия своей текущей жизненной ситуации и изменить отношение к обстоятельствам, которые привели его к необходимости обратиться за помощью в органы государственной службы занятости населения.

Социальная адаптация также применяется с целью приспособления молодежи к новым для них условиям рынка труда. В процессе предоставления данной государственной услуги субъект (молодой человек) взаимодействует с социальной средой, в результате чего происходит согласование ожиданий и требований участников трудовых отношений. При реализации данной технологии важно учитывать соблюдение последовательности основных этапов: ста-

дия «адаптационного шока»; мобилизация ресурсов молодого человека; ответ на «вызов среды» – практическая реализация конкретной модели поведения. Социальная адаптация может быть осуществлена в различных формах и видах, в том числе через приспособление незанятых молодых людей к новым условиям жизни через освоение и выполнение ими новых социальных функций, приспособление к организационным структурам при поступлении на работу. Инспектор государственной службы занятости населения может провести социально-психологический тренинг, в рамках которого происходит восстановление утраченных коммуникативных способностей, повышается уверенность в собственных силах и возможностях. Тренинги могут проводиться в индивидуальной и групповой формах. Групповые тренинги можно организовать в клубной форме, тогда основными задачами таких клубов становятся обеспечение безработных молодых граждан информацией о рынке труда, обучение навыкам поиска работы и помощь в практическом применении полученных теоретических знаний с целью сокращения периода поиска подходящей работы. Поэтому важными направлениями работы специалистов ЦЗН по социальной адаптации молодежи является обучение безработных навыкам самопрезентации, помощь в составлении резюме, обучение ведению деловой беседы с работодателями и планирование своего трудоустройства. При проработке всех перечисленных этапов обучения безработный молодой человек испытывает эмоциональный подъем и находит мотивацию к началу трудовой деятельности, то есть у клиента происходит формирование активной жизненной позиции.

Следующим направлением социальной работы с безработной молодежью является психологическое консультирование (психологическая поддержка безработных граждан на рынке труда). Психологическая консультация необходима тем незанятым гражданам, которые находятся в состоянии депрессии со сниженной социальной активностью, плохим самочувствием и пессимистическим личностным настроем. Эти люди будут испытывать трудности в общении не только с потенциальным работодателем, но и с собственными родными и близкими. Именно в целях координации психологического состояния безработной молодежи, упрощения процесса поиска работы и закрепления отношений с новым работодателем проводятся мероприятия по снятию эмоционального напряжения, социально-

психологической адаптации граждан. Помощь в преодолении стрессовой ситуации у конкретного безработного молодого человека является первым шагом на пути его трудоустройства.

Информационная консультация в рамках государственной услуги по информированию о положении на региональном рынке труда предоставляет возможность клиенту ЦЗН получить подробную информацию о наличии вакантных мест, о работодателях, которые их предоставляют, о соответствующих этим вакансиям специальностях и возможностях получения профессионального образования или прохождения переобучения в выбранной сфере деятельности³¹.

Можно сделать вывод о том, что специалисты государственной службы занятости населения в процессе консультирования безработной молодежи оказывают содействие в поиске работы и трудоустройстве, то есть проводимые мероприятия направлены на решение уже существующих жизненных проблем, которые появились в результате длительного поиска работы после получения профессионального образования или потери работы. В свою очередь деятельность по профессиональной ориентации молодых людей может выступать инструментом по профилактике молодежной безработицы. Именно профессиональная ориентация позволяет преодолеть высокую степень неопределенности молодых людей относительно выбора своей будущей профессии³².

Важную роль в решении проблем формирования профессиональной идентичности молодых людей может сыграть существующий зарубежный опыт, например, адаптация к российским условиям системы дистанционной профессиональной ориентации через специальный раздел на официальном сайте государственной службы занятости населения в информационной сети «Интернет». Подобный опыт социальной работы с незанятой молодежью уже существует в ряде европейских стран, входящих во Всемирную ассоциацию государственных служб занятости населения, например

³¹ Ардашова Ю. И., Бейгуленко О. В., Бочарникова Н. А. Направления деятельности специалиста по социальной работе с безработной молодежью // Сборник трудов VI Всероссийской научно-практической конференции «Технологии социальной работы с различными группами населения» (г. Чита, 05-06 декабря 2017 г.). Чита, 2017. С. 16-18.

³² Rafajac O. Analysis of youth professional orientation in the republic of Croatia // Zbornik Veleučilišta u Rijeci. 2019. P. 183.

во Франции, Германии и Великобритании. С помощью онлайн-тестирования происходит подбор предметов для изучения детям в возрасте от 11 до 13 лет, которые в наибольшей степени удовлетворяют их интересам и навыкам. Молодым людям старшего возраста оказывается помощь в самоопределении относительно выбора профессии, которая в наибольшей степени будет удовлетворять личностным характеристикам конкретного молодого человека. И наконец, для незанятых молодых людей, которые уже получили определенную профессию, подобный онлайн-инструмент помогает подобрать актуальные вакансии для последующего трудоустройства. Представленная технология профессиональной ориентации может выступить альтернативой традиционным формам социальной работы с безработной молодежью, которые предполагают только личное посещение учреждений государственной службы занятости населения. Предлагаемое решение становится особенно актуальным в настоящее время, в эпоху пандемии коронавирусной инфекции COVID-19, когда центры занятости населения перешли на дистанционный режим работы и допускают личный прием граждан строго в определенных случаях.

Таким образом, государственная служба занятости населения Российской Федерации является институтом регулирования рынка труда. В числе прочих полномочий учреждения службы занятости осуществляют социальное обслуживание незанятых в трудовой деятельности граждан, в том числе оказывают государственные услуги безработным молодым людям. Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) осуществляет свою деятельность непосредственно или через свои территориальные органы. Можно сделать вывод о том, что предоставлением государственных услуг гражданам, в том числе молодым людям, в конкретном муниципальном образовании занимаются инспекторы центров занятости населения.

Поскольку молодежь является одной из наиболее уязвимых категорий населения на рынке труда, то вопрос организации социальной работы и обеспечения высокого уровня качества предоставляемых государственных услуг становится наиболее актуальным в процессе реализации государственной молодежной политики. К основным направлениям социальной работы с незанятой молодежью можно отнести мероприятия по социальной адаптации, информирование об актуальной ситуации на региональном рынке

труда, социальное и психологическое консультирование. Однако стоит отметить, что все вышеперечисленные технологии работы с молодыми людьми направлены на решение уже существующих жизненных проблем, которые возникают из-за длительного поиска работы. Поэтому именно профессиональная ориентация граждан выступает одним из инструментов профилактики молодежной безработицы, так как дает молодому человеку возможность профессионального самоопределения с учетом потребностей регионального рынка труда.

2.2. Технологии поддержки волгоградской молодежи на рынке труда субъектами молодежной политики

В настоящее время главным исполнительным органом молодежной политики в г. Волгограде является Комитет молодежной политики и туризма. На электронном ресурсе данного подразделения ведется отчетность о проделанной работе. Так, 29 января 2020 г. общественность г. Волгограда стала свидетелем учреждения в городе муниципального Центра компетенций по вопросам городской среды «ВЯЗ». Данная организация представляет собой площадку для разработки и обсуждения городских проектов с непосредственным участием активной молодежи, включая студентов-архитекторов. Основной задачей центра была названа разработка проектов, направленных на благоустройство общественных пространств города. Среди первоочередных задач нового центра – работа над проектами благоустройства городских общественных пространств, а также территории поймы реки Царицы.

Молодежь г. Волгограда принимает активное участие в создании общественных пространств. Губернатор А. Бочаров одобрил инициативу, которая позволила учесть предложения молодых специалистов при строительстве парка Победы, находящегося вблизи со стадионом «Волгоград Арена». Итогом события стало то, что от Волгоградской области на Всероссийский конкурс было направлено 6 дизайн-проектов благоустройства, подготовленных с непосредственным участием молодежи. Центр компетенций, который состоит главным образом из молодых архитекторов, занимающихся изучением при разработке и реализации новых пространств, учитывает, даже рассчитывает на мнение молодежи.

Начинающие специалисты-архитекторы уделяют внимание и работе в студенческой среде, организывают «точки кипения», выводят это взаимодействие на системный уровень. Специалисты созданного учреждения займутся обеспечением реализации каждой стадии реализации проекта поочередно.

Что же касается поддержки молодых выпускников вузов в сфере занятости, то в нескольких вузах имеются специальные службы, выполняющие деятельность центров занятости населения города, но для молодежи – выпускников университетов. Например, Центр содействия занятости и трудоустройству выпускников действует в ВГСПУ, Отдел содействия занятости студентов – в Техническом университете, ВолГАУ, ВолГУ. Эти службы должны согласовывать свою деятельность со структурами городской и областной молодежной политики.

Центр карьеры ВолГУ систематически проводит мероприятия по содействию занятости студентов и будущих выпускников. К ним можно отнести ярмарки вакансий, дни карьеры и тематические встречи с работодателями. Главным мероприятием, проведённым Центром карьеры данного ВУЗа можно считать Всероссийский студенческий форум по трудоустройству, проведенный с 16 по 19 ноября 2018 г. В ходе мероприятия студенты и выпускники обменивались практиками получения работы по специальности, презентовали проект трудоустройства выпускников и лиц с ОВЗ.

В 2000 г. на территории области вступил в силу Закон «О квотировании рабочих мест для трудоустройства молодежи в Волгоградской области»³³. Данная мера применима для следующих категорий молодежи: сироты; молодежь из неполных и многодетных семей; освобожденные из колоний воспитательной направленности; выпускники учебных учреждений. Первым и основным этапом по получению помощи с поиском места для трудоустройства является регистрация молодого безработного в службе занятости.

³³ Закон Волгоградской области от 06 июля 2010 года N 2070-ОД «О квотировании рабочих мест для отдельных категорий молодежи в Волгоградской области»/ Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации [Электронный ресурс] <http://docs.cntd.ru/document/895258303> (дата обращения 19.05.2021).

На современном этапе полномочия службы занятости, направленные на обретение молодежью работы, включают в себя:

1. Анализ и расчёт соотношения факторов спроса и предложения на трудовые ресурсы, информирование соискателей и работодателей о текущем состоянии рынка труда.

2. Построение базы актуальных вакансий и граждан, желающих трудоустроиться.

Воздействие на рынок труда Волгоградской области осуществляют 8 городских и 21 районный отделы занятости. Основная цель данных организаций – стабилизация уровня возможности всему трудоспособному населению реализации прав на добровольный труд и выбор занятости, предотвращение глобальной безработицы, включая безработицу среди выпускников учебных заведений.

В соответствии с Законом Волгоградской области от 15 июля 2011 г., одной из основных задач молодёжной политики является формирование у такой категории населения как молодёжь деловой активности и владения основными принципами, навыками эффективного поведения в сфере труда и профессионального обучения³⁴. Также как задачи в законе прописаны обеспечение для молодых людей гарантий в сфере труда и занятости, содействие их предпринимательской деятельности. Статья 20 настоящего закона, именуемая «Обеспечение гарантий прав молодых граждан в сфере труда и занятости» гласит, что органы власти призваны оказывать содействие в профессиональном самоопределении и занятости молодых людей, в том числе испытывающей трудности в поиске работы. Данный документ повествует о поощрении труда и инициативы молодёжи в различных сферах производства. В целях содействия трудоустройству молодежи органы власти области реализуют следующие меры:

- осуществляют учет специфики рабочей силы молодёжи, а также интересов менее защищённых категорий молодёжи;

- оптимизируют процедуру перехода молодежи от учебной к трудовой деятельности, профессиональной ориентации, приобретении квалификации молодых работников;

³⁴Закон Волгоградской области от 15 июля 2011 года N 2210-ОД «О государственной молодёжной политике в Волгоградской области (с изменениями на 16 февраля 2018 года)» / Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации URL: <http://docs.cntd.ru/document/453104932> (дата обращения 19.05.2021). – Текст: электронный.

- используют экономические стимулы, направленные на повышение заинтересованности работодателей в выделении рабочих мест для молодых специалистов;
- создают и реализуют меры по содействию трудоустройства молодёжи в сотрудничестве с профсоюзами;
- учитывают мнения молодых граждан при разработке и реализации программ содействия занятости населения.

В областной программе «Содействие занятости населения, улучшение условий и охраны труда в Волгоградской области в 2014–2020 годах» воспроизведены направления молодежной политики в сфере труда³⁵. Предусмотрены различные мероприятия, направленные на регулирование и меры, оптимизирующие областной рынок труда, а также раскрыты векторы развития сферы занятости граждан. Ответственной за реализацию областных программ, способствующих трудоустройству, является Государственная служба занятости, являющаяся в том числе и основным исполнителем, а также координатором, реализующим мероприятия для уменьшения безработицы вообще и молодежной в частности.

В Волгоградской области в рамках подпрограммы «Развитие малого и среднего предпринимательства» реализуется программа «Ты – предприниматель»³⁶. Она направлена на развитие молодёжного предпринимательства. Стоит отметить, что за последние 3 года в программе приняли участие около 10 000 молодых людей. В рамках программы 1500 молодые люди получили возможность осуществления обучения, в ходе которого получили знания, позволяющие открыть и вести собственный бизнес. В рамках Программы осуществлялись бизнес-тренинги экспертов, встречи с предпринимателями и экскурсия на их предприятия, а также консультации по юридическим, бухгалтерским и другим вопросам ведения своего дела. В 2018 году мероприятия осуществлялись под руководством Комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области при поддержке Волгоградской торгово-промышленной палаты. Итогом программы является регистрация собственного бизнеса 204 участников программы в сферах торговли, сельского хозяйства и прочих.

³⁵ Плаксунова Т. А. Совершенствование государственной социальной политики в сфере занятости молодёжи в г. Волгограде / Плаксунова Т. А., Католевская Е. Р., Козлачкова Ю. В. // Научный вестник волгоградского филиала РАНХиГС. Серия экономика. 2019. С. 54-57

³⁶ О программе – Программа «Ты – предприниматель» в Волгоградской области/ Программа «Ты – предприниматель» в Волгоградской области. URL: <http://molpred134.ru/about-us/> (дата обращения 19.05.2021).

Таким образом, для молодёжи г. Волгограда используются такие технологии поддержки в сфере осуществления трудовой деятельности как мероприятия Комитета молодёжной политики и туризма, Центров карьеры при ВУЗах, которые осуществляют форумы, ярмарки вакансий и дни карьеры. Не остается незадействованной и Служба занятости населения. Заинтересованные в трудоустройстве молодые люди принимают участие в программах молодёжного предпринимательства.

С целью определения проблем ГМП региона в сфере занятости молодежи, а также их анализа нами был проведен анкетный опрос в режиме онлайн среди студентов г. Волгограда. Анкета состояла из 13 вопросов. В 2021 г. были опрошены 140 человек в возрасте от 18 до 24 лет, обучающихся в ВУЗах, в том числе выпускники. Результаты исследования показали следующее:

1. На многовариантный вопрос «Что Вы знаете о мерах государственной молодёжной политики в сфере трудоустройства и занятости молодёжи в г. Волгограде?» 27,5 % респондентов ответили, что знают о мерах молодёжной политики в сфере занятости; 40 % опрошенных заявили, что знают подразделения, занимающиеся поддержкой молодёжи в данном направлении. Следует отметить, что 40 % молодых людей ответили, что обладают информацией о мероприятиях, которые осуществляются структурами ГМП в рамках данного направления, и принимали в них участие, 22,5 % не обладают информацией о мерах поддержки.

2. Опрошенные молодые люди предпочли продолжить карьеру в следующих сферах трудовой деятельности: 20% – сфера услуг и торговля; 17,5% – сельское хозяйство, 15% – экономическая сфера, а также образование; по 10 % – это социальная сфера и медицина; 7,5 % – юриспруденция; 5 % – промышленность и строительство.

3. На многовариантный вопрос «Как Вы считаете, эффективны ли сейчас меры по содействию занятости молодёжи на различных уровнях?» респонденты ответили следующим образом. Было установлено: 45% опрошенных респондентов считают, что «ВУЗы, СУЗы и органы занятости активно сотрудничают с выпускниками»; в равном процентном соотношении, а именно 37,5 % распределились ответы респондентов «Органы молодёжной политики и заинтересованные структуры регулярно проводят мероприятия по трудоустройству» и «Всё приходится узнавать самостоятельно, о мероприятиях по содействию занятости известно мало».

4. Отвечая на вопрос «Собираетесь ли Вы строить карьеру в Волгограде?», было установлено, что 50% опрошенных респондентов рассматривают другие варианты для продолжения своей карьеры, 37,5 % молодежи считают Волгоград подходящим городом для карьерного становления, и лишь 12,5 % респондентов однозначно предпочли Волгоград, потому что не рассматривают другие варианты.

5. Выясняя, каково число занятых молодых людей среди окружения респондентов, были получены следующие данные: 47,5 % - в окружении респондентов работают более 5 человек; 32,5 % - работают менее 5 знакомых; 20 % - работают более 10 знакомой молодёжи.

6. Отметим, что 37,5 % опрошенных респондентов знают о мероприятиях Центров занятости и карьеры ВУЗов, в которых обучались. 35 % респондентов знают о мероприятиях и принимали в них участие и 27,5 % опрошенных не знают о подобных мероприятиях в целом.

7. Опрошенные респонденты участвуют в мероприятиях, направленных на содействие трудоустройству, проводимых вузовскими центрами занятости в следующем процентном соотношении. 60 % не принимают участия в таковых, 27,5 % участвовали более чем в одном мероприятии, 12,5 % респондентов участвовали ранее.

8. Результаты на многовариантный вопрос о том, чего бы респондентам хотелось добавить в данную сферу молодёжной политики, распределились следующим образом:

- 70 % предпочли создание сайта по занятости с вакансиями и сопутствующей информацией, а также увеличение числа молодёжных программ, проектов и грантов;

- 62,5 % опрошенных предпочли распространение льгот и субсидий для молодёжи;

- 52,5 % отметили необходимость увеличения числа мероприятий.

9. Выясняя, подробную информацию о возможности совмещать работу с учебой у студентов были получены следующие результаты: 50 % опрошенных подтвердили данную возможность количеством работающих(более 5 в окружении); 27,5 % подтвердили, но работающих знакомых у них менее 5; 22,5 % опровергли ее, заявив, что это наносит ущерб образованию и/или занятости .

10. Оценивая вероятность того, что в настоящее время выпускники ВУЗов могут работать по полученной ими профессии, ответы респондентов распределились следующим образом: 55 % - более 50 %, 37,5 % - менее 50%, 7,5 – затруднились предположить.

Исходя из результатов исследования, можно сделать вывод о том, что молодые люди, задумываясь о трудовой деятельности, не обладают информацией о законодательных актах и организациях, осуществляющих содействие в данной сфере. Это свидетельствует в свою очередь о довольно низком уровне информированности молодёжи о своих правах и возможностях в сфере трудовой деятельности.

Предпочитаемой, по данным проведённого исследования, была названа сфера услуг и торговли. Вероятно, это отражает то, что относительно небольшой процент молодых людей, окончивших учреждения высшего образования, планируют или осуществляют трудовую деятельность не по полученной ими специальности. А это в свою очередь может быть следствием далее изложенного положения. Большинство респондентов рассматривают для трудоустройства не г. Волгоград, а более крупные города с большим уровнем выбора профессий и более высокооплачиваемых вакансий, вероятного карьерного роста и более выгодных условий труда.

Учитывая современную эпидемиологическую обстановку, с значительной вероятностью влекущую за собой волну безработицы среди всех категорий населения, в том числе и среди молодёжи, города с меньшим населением являются наиболее подверженными явлению молодёжной безработицы. Это происходит по той причине, что в маленьких городах попросту нет работы. В связи с тем, что сравнительно небольшое число молодых людей, участвующих в нашем опросе указали, что не обладают информацией о мероприятиях, проводимых Службой занятости и Центрами карьеры городских ВУЗов, разумеется, напрашивается вывод о молодёжи, не обучающейся в них. С большой вероятностью они обладают в разы меньшим уровнем сведений о вакансиях, взаимодействии с работодателем и прочих аспектах данного вопроса, а, следовательно, и сравнительно невысоки возможности их успешного трудоустройства.

В связи с полученными результатами исследования по вопросу осведомлённости молодых людей в г. Волгограде о мерах моло-

дѐжной политики в сфере трудоустройства, на наш взгляд, необходимой является разработка рекомендаций по решению данной проблемы.

Исходя из выявленных особенностей нынешней ситуации на рынке труда, для молодѐжи будут фактически значимыми следующие меры:

1. Повышение уровня информированности молодежи для формирования знаний о рынке труда. С этой целью необходимо налаживание тесного взаимодействия служб занятости образовательных учреждений с государственными и частными службами занятости. Организовать это возможно путѐм проведения большего количества мероприятий учебными заведениями, на которых информация о поиске вакансий, взаимодействии с работодателем, составлении резюме, умении осуществить самопрезентацию будет доступным образом донесена до студентов.

2. Разработка инструкции по составлению индивидуального карьерного плана студентом, с помощью которого, он будет способен самостоятельно анализировать ситуацию на рынке труда в регионе, сможет отличить карьерные амбиции от идеализированных представлений о трудовой деятельности.

3. Повышение уровня заинтересованности образовательными учреждениями в увеличении массовости аудитории на мероприятия, посвященных такому направлению как карьера и трудоустройство. Осуществлять это представляется возможным путѐм воздействия и поощрения преподавателями студентов, принимающих непосредственное активное участие подобных мероприятиях. В данной ситуации следует продумать формы поощрения за активную позицию студента и выпускника.

4. Акцентирование особого уровня внимания образовательными учреждениями информированности студентов о действующих на их базе Центров карьеры, их функциях, возможностях, мероприятиях и результатах. В данном направлении стоит отметить и то, что информация на электронных ресурсах подразделений учебных учреждений, должна своевременно обновляться.

Данные рекомендации относятся к образовательным учреждениям и обучающимся в них студентам.

Что касается региональных органов молодёжной политики и организаций, содействующим с ними в рамках направления трудоустройства, то им могут быть рекомендованы перечисленные ниже меры по модернизации направления занятости:

1. Повысить финансирование мероприятий в рамках направления занятость и предпринимательство, так как именно оно в сложившейся ситуации в стране является одним из наиболее значимых для современной молодёжи.

2. Увеличить численность кадрового состава, реализующего мероприятия по данному направлению, а также повысить уровень сотрудничества с организациями, способными оказать непосредственное воздействие на него. К ним относим кадровые агентства, подразделения службы занятости и прочие.

3. Службе занятости региона разработать и реализовать программу, содействующую занятости молодых специалистов, путём наблюдения за банком вакансий организаций, нуждающимся в полном или частичном обновлении кадрового состава или его расширении.

4. Органам молодёжной политики региона разработать и реализовать нормативный правовой акт, конкретизирующий данное направление государственной политики, а также содержащий четкие параметры оценки эффективности работы органов ГМП в рамках него, возможные рекомендации по совершенствованию системы трудоустройства.

Исследование актуальных проблем молодёжи в такой сфере как занятость позволяет выявить следующие их особенности: низкий уровень информированности молодых людей о законодательных актах и мерах ГМП в рамках него, сравнительно небольшая активность молодых людей в мероприятиях, направленных на его популяризацию, незначительный процент владения информацией о сложившейся ситуации на рынке труда, а также завышенным карьерные амбиции молодых специалистов. Предстоит серьезная работа структур молодежной и социальной политики в сфере трудоустройства выпускников образовательных учреждений и молодежи в целом.

ГЛАВА 3. ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ В СФЕРЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ

3.1. Организация деятельности специалистов ГКУ ЦЗН г. Волгограда по содействию занятости молодежи

Комитет по труду и занятости населения Волгоградской области (далее – Комитет) – это орган исполнительной власти Волгоградской области, уполномоченный в сфере содействия занятости населения, социально-трудовой сфере, в том числе в вопросах охраны труда и его оплаты, государственной экспертизы условий труда. Комитет был образован в январе 2015 г. в соответствии с постановлением Администрации Волгоградской области от 24.11.2014 г. № 35-п³⁷. Государственное казенное учреждение Центр занятости населения города Волгограда (официальное сокращенное наименование – ГКУ ЦЗН г. Волгограда) является одним из 35 государственных учреждений, городских и районных центров занятости населения, которые расположены во всех муниципальных образованиях Волгоградской области. Функции и полномочия Учредителя ГКУ ЦЗН г. Волгограда осуществляет Комитет, в ведении которого находится Учреждение.

Целью деятельности государственных учреждений службы занятости населения Волгоградской области является обеспечение реализации предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий Комитета в социально-трудовой сфере и полномочий Российской Федерации, переданных органам государственной власти субъектов РФ, по осуществлению социальных выплат гражданам, которые были признаны безработными в установленном порядке. К основным направлениям деятельности Комитета по труду и занятости населения Волгоградской области отно-

³⁷ Об утверждении положения о комитете по труду и занятости населения Волгоградской области : Постановление Администрации Волгоградской области от 24.11.2014 г. № 35-п // Доступ из ЭПС «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/24715935> (дата обращения: 18.01.2021).

ся осуществление надзора и контроля за обеспечением государственных гарантий в области содействия занятости населения, осуществление на территории региона общегосударственной политики управления трудовыми ресурсами в условиях интенсификации производства и организация работы по оказанию государственных услуг в подведомственных учреждениях. К числу прочих полномочий Комитета можно отнести участие в реализации мер активной политики занятости населения, включая дополнительные мероприятия в области занятости населения Волгоградской области; проведение мониторинга состояния регионального рынка труда, а также анализ показателей развития социально-трудовой сферы; организация сбора и обработки информации об актуальном состоянии условий и охраны труда у работодателей, которые осуществляют деятельность на территории Волгоградской области и ряд других полномочий. Для достижения вышеназванной цели ГКУ ЦЗН г. Волгограда осуществляет следующие виды основной деятельности (предмет деятельности Учреждения): обеспечение государственных гарантий в области занятости населения и оказание в соответствии с законодательством Российской Федерации государственных услуг в сфере занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции.

На протяжении всего времени своего существования Учреждение для решения задач в сфере труда и занятости населения использует программно-целевой метод. В условиях развития товарно-рыночных отношений служба занятости населения Волгоградской области постоянно осуществляет поиск новых форм работы с незанятым населением, а также совершенствует уже действующие социальные технологии, доказавшие свою эффективность в процессе регулирования регионального рынка труда. Профессионализм сотрудников, современное техническое оснащение и обширный банк вакансий позволяют не только обеспечить социальное обслуживание в сфере содействия занятости населения на территории Волгоградской области, но и развивать ее отдельные области. В своей ежедневной работе сотрудники Учреждения исходят из того, что каждый человек, который обратился за помощью в трудоустройстве, должен найти работу, которая в наибольшей степени раскроет его профессиональный потенциал, а работодатели должны получить квалифицированного специалиста на вакантную должность.

В настоящее время Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации утвержден профессиональный стандарт «Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения»³⁸. Согласно представленному документу, основной целью профессиональной деятельности в установленной сфере является содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников, снижение напряженности на рынке труда и оказание услуг в сфере занятости населения. Профессиональный стандарт специалиста по оказанию государственных услуг в области занятости разделяет деятельность работников Учреждения на пять обобщенных трудовых функций:

1) содействие гражданам в поиске подходящей работы, работодателям в подборе необходимых работников и осуществление социальных выплат и финансовой поддержки;

2) организация профессиональной ориентации, психологической поддержки и социальной адаптации безработных граждан на рынке труда;

3) организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан по направлению органов службы занятости;

4) организация работы подразделениями ЦЗН и руководство им;

5) управление деятельностью ЦЗН, планирование и контроль деятельности ЦЗН.

Специалисты центров занятости населения должны иметь высшее образование или среднее профессиональное образование с последующей переподготовкой по профилю деятельности. В зависимости от занимаемой должности к инспектору центра занятости населения (возможное наименование профессии) предъявляются различные требования к опыту практической работы. Стоит отметить, что наименование должности зависит от утвержденной структуры государственного учреждения службы занятости населения конкретного субъекта Российской Федерации.

³⁸ Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения» : Приказ Минтруда России от 28.11.2016 г. № 676н // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_208635 (дата обращения: 19.01.2021).

Как говорилось ранее, профессиональная ориентация граждан является одним из основных инструментов по профилактике безработицы среди молодых людей посредством помощи в профессиональном самоопределении с учетом актуальных потребностей на региональном рынке труда. Согласно представленному профессиональному стандарту, одной из трудовых функций профконсультанта является проведение профориентационных мероприятий в образовательных организациях. Однако в административном регламенте предоставления государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан можно найти ряд требований к помещениям, в которых предоставляются государственные и муниципальные услуги³⁹. К ним относятся требование осуществления услуг в отдельных специально оборудованных помещениях, обеспечивающих беспрепятственный доступ заявителей, и требование необходимости оборудования системами звукового информирования и электронного оповещения, информационными стендами, офисной мебелью и др. Можно сделать вывод о том, что в рамках представленного административного регламента государственной услуги не предусмотрено возможности проведения мероприятий по профориентации обучающихся в образовательных организациях г. Волгограда. Это означает, что за получением государственной услуги по профессиональной ориентации молодой человек должен обратиться в районный отдел Учреждения по месту жительства, то есть можно говорить о том, что государственная услуга носит заявительный характер.

Это подтверждают и результаты социологического исследования, проведенного нами в 2021 г. среди 50 молодых людей. Респондентами выступили 25 юношей и 25 девушек в возрасте от 20 до 23 лет. На момент проведения социологического опроса молодые

³⁹ Об утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования : Приказ Минтрудсоцзащиты Волгоградской обл. от 31.01.2014 г. № 142 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc&base=RLAW180&n=97224&dst=100001#015661810186846803> (дата обращения: 19.01.2021).

люди имели неполное или полное высшее профессиональное образование, то есть могли в полной мере оценить эффективность проводимой профориентационной работы в общеобразовательных организациях г. Волгограда. По результатам анкетного опроса, было выявлено, что практически все опрошенные респонденты (45 человек) не знали о существовании государственной услуги по профессиональной ориентации граждан в рамках районных отделов ГКУ ЦЗН г. Волгограда. При этом только половина респондентов заявила о том, что с ними проводилась работа по профориентации в процессе обучения в общеобразовательных организациях. Стоит отметить, что проводимые мероприятия не носили регулярного и комплексного характера. Организаторами выступали представители (студенты) высших и средних профессиональных образовательных организаций г. Волгограда. Целью такой работы была не помощь в профессиональном самоопределении молодым людям, а продвижение конкретных направлений обучения в представляемых ВУЗах или ССУЗах.

Можно сделать вывод о том, что в настоящее время специалисты ГКУ ЦЗН г. Волгограда не проводят мероприятий по профессиональной ориентации молодых людей в общеобразовательных организациях г. Волгограда. Многие молодые люди не знают о существовании государственной услуги и остаются без помощи в решении вопроса выбора будущей профессии.

Как уже говорилось ранее, государственная услуга по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии) и последующего трудоустройства имеет заявительный характер, то есть молодому человеку необходимо обратиться в районный отдел ГКУ ЦЗН г. Волгограда, написать заявление о получении государственной услуги и предоставить ряд документов. При этом согласно вышеназванному административному регламенту, максимально допустимое время предоставления государственной услуги гражданам без учета времени тестирования (анкетирования) и тренинга не должно превышать 60 минут. На оформление заявления гражданина и анализ сведений о гражданине, которые необходимы для определения направлений профессиональной деятельности, дается не больше одной минуты.

Следующим важным этапом является ознакомление гражданина с методами и формами проведения профессиональной ориентации. На основании полученной информации, молодой человек

должен выбрать способ тестирования (анкетирования). На обработку молодым человеком новой для него информации относительно методик и технологий профессиональной ориентации, а также выбор наиболее предпочтительного способа прохождения тестирования, дается не более пяти минут. После этого работник центра занятости населения проводит тестирование и стоит отметить, что время на прохождение гражданином анкетного опроса не ограничено.

Особое внимание стоит уделить административной процедуре обработки материалов тестирования (анкетирования) гражданина. На обработку работником Учреждения сформированных материалов дается не более пяти минут, то есть на анализ личностных характеристик конкретного молодого человека, его умений, навыков и индивидуальных предпочтений у специалиста есть пять минут. На наш взгляд, этого времени профконсультанту может быть недостаточно для адекватного анализа личности каждого молодого человека, обратившегося в Учреждение за получением услуги по профессиональной ориентации.

На основании полученных результатов тестирования (анкетирования) работник центра занятости населения может предложить молодому человеку пройти тренинг по профессиональной ориентации. Процесс проведения тренинга не ограничен по времени, но на подведение итогов тренинга дается не более пяти минут, то есть на определение эффективности помощи гражданину в профессиональном самоопределении, оценку принятого решения в выборе, рода деятельности, профессии (специальности) у специалиста практически нет времени.

Следующей административной процедурой является проведение профессиональной консультации с использованием методов интервьюирования на основании результатов тестирования и тренинга. В рамках беседы профконсультанта и молодого человека происходит определение у граждан факторов мотивации к выбору вида профессиональной деятельности; ознакомление гражданина со спросом и предложением на рынке труда Волгоградской области; ознакомление гражданина с профессиональными стандартами, требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ (ЕТКС), федеральными государственными образовательными стандартами и другими нормативными документами, которые содержат информацию относительно выбранных гражданином

видах профессиональной деятельности. Молодым людям также могут показать видеofilмы и (или) аудиозаписи о профессиональной деятельности в определенной сфере. После этого гражданину выдаются рекомендации, которые содержат перечень видов профессиональной деятельности, занятости и компетенций, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере с учетом индивидуальных характеристик конкретного молодого человека. Максимальный срок выполнения административной процедуры – 15 минут. Получается, что молодого человека должны ознакомить с актуальной ситуацией на региональном рынке труда и предоставить ему прогноз относительно баланса трудовых ресурсов за представленный временной промежуток. Кроме того, специалист должен успеть определить уровень умений и навыков молодого человека, определить их соответствие профессиональным стандартам и ознакомить молодого человека со списком конкретных профессий, которые в наибольшей степени будут соответствовать его способностям, физическим и (или) психологическим качествам, ограниченным возможностям здоровья (при их наличии). После получения рекомендаций, профконсультант должен обсудить с молодым человеком направления действий гражданина по их реализации. На наш взгляд, времени, которое установлено административным регламентом на выполнение процедуры, может быть недостаточно для наиболее полного ознакомления молодого человека с информацией, необходимой ему для выбора будущей специальности, направления профессионального обучения.

Можно сделать вывод о том, что в настоящее время государственная услуга по профессиональной ориентации граждан носит только заявительный характер и предоставляется в очной форме. Мы можем говорить о том, что существует проблема информированности молодых людей о возможности получения помощи в профессиональном самоопределении со стороны специалистов ГКУ ЦЗН г. Волгограда. Об этом свидетельствуют результаты проведенного нами социологического исследования. Возникает ситуация, при которой молодежь не обращается к профконсультантам центров занятости населения из-за отсутствия информации о предоставляемых государственных услугах, а в общеобразовательных организациях мероприятия по профессиональной ориентации не проводятся. При этом в рамках профессионального стандарта

«Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения» одной из трудовых функций специалистов по профориентации является «проведение профориентационных мероприятий в образовательных организациях». Молодые люди остаются без государственной поддержки в вопросах выбора будущей сферы деятельности (профессии). Стоит учитывать, что вопрос формирования профессиональной идентичности личности существует не только на личностном уровне – молодой человек определяет свой будущий образ жизни, ее уровень и качество, но и на уровне всего общества – необходимо рационально распределить трудовые ресурсы с учетом текущих потребностей рынка труда.

Все вышеперечисленные проблемы стали наиболее заметны в эпоху пандемии коронавирусной инфекции COVID-19. Центры занятости населения перешли на дистанционный режим работы, но многие государственные услуги не оказываются дистанционно. На интерактивном портале Службы занятости населения Волгоградской области можно получить следующие электронные услуги: «запись на прием в службу занятости», «информирование о социальных выплатах», «информирование о положении на рынке труда субъекта РФ» и «подписка граждан на автоматические уведомления». Мы можем увидеть, что услугу по профессиональной ориентации мы не можем получить через интерактивный портал. При этом в административном регламенте предоставления государственной услуги указано, что тестирование (анкетирование) может проводиться с использованием соответствующего программного обеспечения. Кроме того, в ряде европейских стран, которые входят во Всемирную ассоциацию государственных служб занятости, активно используются технологии онлайн-тестирования, которые размещены прямо на официальных интернет-ресурсах профильных ведомств. Представленная технология не является полноценной заменой личному взаимодействию специалиста и молодого человека. Однако профессиональная ориентация в информационной сети «Интернет» со стороны государственной службы занятости населения может стать альтернативой традиционным технологиям профориентации, поскольку позволит повысить доступность данной государственной услуги для молодежи, которая проводит значительное количество времени в сети «Интернет».

Банк вакансий, который формируется специалистами государственных учреждений службы занятости населения Волгоградской

области, является значимым фактором при предоставлении услуг по профессиональной ориентации и информированию граждан об актуальной ситуации на региональном рынке труда. Именно на основании вакансий, которые подаются работодателями в ГКУ ЦЗН г. Волгограда, проводится анализ спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, составляется список наиболее востребованных должностей специалистов (служащих). Безработным гражданам будут предлагать потенциальные места для трудоустройства именно на основании вышеперечисленных данных.

Актуализация банка вакансий Волгоградской области важна и для организации профессиональной деятельности граждан. Как говорилось ранее, помощь в профессиональном самоопределении является важным аспектом не только для конкретного молодого человека (личностный уровень), но и для общества в целом. Необходимо рационально распределить трудовые ресурсы, прежде всего, в производственные области, где наблюдается дефицит квалифицированных специалистов. При этом если сформированный банк вакансий не будет отражать актуального состояния рынка труда, то есть не все вакансии будут предоставлены в ГКУ ЦЗН г. Волгограда, то государственная кадровая политика на уровне конкретного региона или муниципального образования будет неэффективна. Молодые люди могут быть направлены в те сферы деятельности, где уже сейчас существует избыток специалистов. Трудовые ресурсы будут заведомо неправильно распределены из-за недостоверной информации. Именно поэтому достоверность получаемой информации относительно актуальной ситуации на рынке труда Волгоградской области и г. Волгограда является одним из ключевых факторов эффективности организации деятельности по профессиональной ориентации молодежи.

Согласно ст. 25 Закона РФ № 1032-1 от 19.04.1997 г. «О занятости населения в Российской Федерации», работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости населения информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, которые содержат сведения о данных рабочих местах, выполнения квоты для приема на работу инвалидов. Работодатели должны обеспечить

полноту, актуальность и достоверность предоставляемой информации о потребности в работниках и об условиях их привлечения. В первую очередь это относится к сведениям о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, которые размещаются в информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий «Работа в России» в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. При этом за непредставление или несвоевременное представление работодателем в органы службы занятости населения необходимых сведений, предусмотренных законом, работодатель может быть привлечен к административной ответственности на основании ст. 19.7 КоАП РФ, которая предусматривает предупреждение или наложение административного штрафа на юридических лиц в размере от трех до пяти тысяч рублей. Если работодатель сознательно обманывает органы службы занятости, например, умалчивает о тяжелых условиях труда, которые противопоказаны женщинам (ст. 253 ТК РФ), то вакансию перестают предлагать соискателям.

Однако компании не всегда сотрудничают с биржей труда. Преимущественно в банке вакансий государственной службы занятости населения представлены рабочие специальности, а вакансии офисных работников и служащих попадают редко. По мнению доцента кафедры менеджмента и предпринимательства факультета экономических и социальных наук (ФЭСН) РАНХиГС Евгения Ицакова, существует некоторое недоверие со стороны бизнеса в отношении государства, что государство в состоянии закрывать «сложные» вакансии, то есть государство не воспринимается как некоторый надежный поставщик хороших кандидатов. «Подбор специалиста на высокую позицию идет довольно долго по нескольким критериям. Компаниям нужен хороший фильтр, а службы занятости, скорее обеспечивают поток не очень качественных кандидатов», – считает Ицаков⁴⁰.

Проблема взаимодействия работодателей и государственной службы занятости населения объясняется не только недоверием компаний к центрам занятости населения как к субъекту трудовых

⁴⁰ Эксперты назвали главные проблемы служб занятости в России / Рамблер: медийно-сервисный интернет-портал. URL: <https://news.rambler.ru/other/43459532-eksperty-nazvali-glavnye-problemy-sluzhby-zanyatosti-v-rossii/> (дата обращения: 23.01.2021).

отношений, но и сложностью процедуры подачи свободных вакансий и вакантных должностей в ГКУ ЦЗН г. Волгограда. Работодателю необходимо пройти ряд административных процедур, первой из которых является регистрация как работодателя, у которого есть вакансии. После этого необходимо предоставить в Учреждение ряд документов, которые подтверждают наличие вакансий и заявленные условия труда; дать объяснение, почему обещанная соискателю заработная плата отличается от средней по отрасли; давать постоянные объяснения специалистам Учреждения, почему не приняли неподходящих людей, которые были направлены из центра занятости населения и ряд других аспектов. Можно говорить о том, что процедура регистрации свободных вакансий в службе занятости населения может показаться работодателю слишком сложной и требующей постоянной отчетности перед государственным учреждением. Именно поэтому компании и организации могут не предоставлять информацию обо всех вакантных должностях.

При этом нарушения могут быть не только со стороны работодателей, но и со стороны работников центров занятости. В 2019 г. Прокуратура Волгоградской области в ходе проверки выявила в центрах занятости нарушения трудового законодательства. В Калачевском центре занятости соискателям зачастую не предлагались вакансии, подходящие им по уровню квалификации, опыту работы и иным критериям. В Чернышковском районе к административной ответственности был привлечен руководитель ЦЗН за необоснованный отказ в трудоустройстве инвалиду⁴¹.

Таким образом, в организации деятельности специалистов ГКУ ЦЗН г. Волгограда существует ряд проблем, которые оказывают влияние на эффективность регулирования занятости молодых людей. Основными организационными проблемами являются недостаточная информированность граждан о государственных услугах, которые предоставляются работниками ГКУ ЦЗН г. Волгограда; отсутствие всех вакантных должностей у работодателей в банке вакансий, который формируется государственной службой

⁴¹ В волгоградских центрах занятости не предлагали подходящие вакансии / Аргументы и факты. Волгоград: электронное периодическое издание. [М.], 2020. URL: https://vlg.aif.ru/society/v_volgogradskih_centrah_zanyatosti_ne_predlagali_podhodyashchie_vakansii (дата обращения: 23.01.2021).

занятости населения, и существующие проблемы в порядке предоставления государственной услуги по профессиональной ориентации молодежи. На наш взгляд, главными недостатками профориентационной деятельности специалистов ГКУ ЦЗН г. Волгограда являются отсутствие регулярной работы с обучающимися в общеобразовательных организациях, ограниченное время на получение молодыми людьми помощи в профессиональном самоопределении и невозможность получить представленную государственную услугу в дистанционном формате, через сеть «Интернет». Все вышеназванные проблемы оказывают прямое влияние не только на эффективность региональной кадровой политики, но и на личностное состояние молодежи, так как молодые люди не получают необходимой им помощи в принятии жизненно важного для них решения.

3.2. Проблемы реализации государственной услуги по организации профессиональной ориентации молодых людей

В январе 2021 г. было проведено социологическое исследование, целью которого являлось выявление существующих организационно-управленческих проблем в процессе предоставления государственной услуги по профессиональной ориентации молодых граждан. Методом исследования был выбран экспертный опрос. Экспертная группа была сформирована из восьми специалистов отдела развития трудовых ресурсов ГКУ ЦЗН г. Волгограда. Опрошенными респондентами стали руководитель отдела и семь специалистов по развитию трудовых ресурсов. Представленный функциональный отдел отвечает за организацию профессиональной ориентации граждан и социальную адаптацию безработных на рынке труда. Анкетный лист состоял из 15 вопросов полуоткрытого и открытого типов. Высокая степень стандартизованности раздаточных материалов позволила провести исследование в дистанционном формате и представить результаты исследования в обобщенном виде.

Первый вопрос был направлен на выявление мнений специалистов относительно влияния последствий глобальной пандемии коронавирусной инфекции COVID-19 на региональный рынок труда. Респонденты заявили, что в результате вынужденных ограничительных мер, которые были введены в отношении работодателей,

произошел резкий рост численности безработных граждан. Уровень регистрируемой безработицы в г. Волгограде в июне 2020 г. был в три раза выше по сравнению с предыдущим годом. Численность безработных граждан, которые получали социальные выплаты, выросла на 77% (в 2019 г. – 2 388 человек, в 2020 г. – 10 676 человек). Эксперты сделали вывод о том, что рост безработных граждан отрицательно влияет не только на личностном уровне, но и на уровне социума. С повышением уровня безработицы растут социальные риски и увеличиваются расходы регионального бюджета на социальную поддержку данной категории населения.

Важно отметить, что в результате резкого роста числа безработных граждан и перехода ГКУ ЦЗН г. Волгограда на дистанционный режим работы значительно увеличилась нагрузка на работников Учреждения. По словам экспертов, основными проблемами при работе во время пандемии являлись нехватка времени на обработку всех телефонных звонков и поступающих электронных документов, сбои в программном обеспечении, которые могли стать причиной задержек в выплате пособий по безработице.

Большинство экспертов (пять человек) отметили, что молодежь остается наиболее уязвимой категорией на рынке труда. Информация, полученная от респондентов после обработки ответов на третий вопрос, подтверждается официальными источниками. По словам представителей Волгоградстата, доля граждан в возрасте до 25 лет в общей численности безработных в возрасте 15 лет и старше во II квартале текущего года составила 8,3%. Средний возраст безработного – 37 лет. Основной причиной уязвимости молодежи в вопросе трудоустройства является высокая конкуренция на рынке труда в настоящее время. При этом молодые люди не обладают рядом конкурентных преимуществ в глазах работодателя, которые есть у других соискателей, например большой трудовой опыт.

Следующий блок вопросов в анкете был направлен на установление точки зрения экспертной группы относительно процесса организации профессиональной ориентации до ограничительных мер из-за пандемии и в настоящее время. Почти половина экспертов (три человека) заявили о том, что «...ярмарки вакансий являются одним из самых эффективных способов информирования службой занятости населения об имеющихся вакансиях на рынке труда, и востребованных профессиях...». Приостановление деятельности

по их организации оказало влияние на уровень информированности населения об актуальной ситуации на рынке труда. Однако большинство экспертов (пять респондентов) заявили, что граждане могли самостоятельно узнать интересующую информацию из различных источников и прекращение организации ярмарок вакансий не является значимым упущением в работе ГКУ ЦЗН г. Волгограда.

Пятый вопрос анкетного листа был направлен на установление характера профориентационной работы с молодыми людьми со стороны ГКУ ЦЗН г. Волгограда до введения ограничительных мер. Все участники экспертной группы заявили, что услуги по профессиональной ориентации предоставляются в районных отделах ГКУ ЦЗН г. Волгограда и носят заявительный характер. При этом сотрудники организовывали выездные мероприятия по профессиональной ориентации граждан, которые не носили регулярного характера.

На вопрос об оценке эффективности осуществляемой помощи молодым людям в профессиональном самоопределении, пять экспертов высказали мнение, что нерегулярный характер проводимых профориентационных мероприятий, влияние внешних факторов (мнение родителей, финансовое состояние семьи, воинская обязанность и др.) и ряд проблем в организации профориентации оказывают отрицательное влияние на эффективность государственной политики по регулированию трудовых ресурсов.

Одной из главных проблем в порядке предоставления услуги по профессиональной ориентации граждан является недоверие крупных компаний к государственной службе занятости населения как к поставщику, который способен подобрать квалифицированных сотрудников. Об этом заявили шесть респондентов при ответе на седьмой вопрос. В настоящее время в банке вакансий ГКУ ЦЗН г. Волгограда 61,53% предложений от работодателей – это рабочие профессии.

По словам специалистов, работодателям нужен хороший фильтр для отбора соискателей, а ГКУ ЦЗН г. Волгограда в большей степени обеспечивает поток кандидатов, которые не будут удовлетворять интересам работодателя. Еще одной значимой проблемой является сложность административной регистрации предприятия, с целью сообщения информации о свободных рабочих местах.

На первом этапе работодателю необходимо предоставить в Учреждение пакет документов:

1) заявление о предоставлении работодателю государственной услуги содействия в подборе необходимых работников;

2) заполненный бланк «Сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест»;

3) копия свидетельства о государственной регистрации юридического лица или индивидуального предпринимателя, заверенную печатью юридического лица (индивидуального предпринимателя) и содержащую запись «копия верна», дату, фамилию, инициалы, должность и подпись уполномоченного представителя работодателя, осуществившего его заверение;

4) паспорт гражданина Российской Федерации или документ, его заменяющий, для работодателей – физических лиц.

После этого, работодателю будет необходимо доказать, что условия труда соответствуют установленным трудовым законодательством РФ. Представителям компании или организации необходимо объяснить отсутствие квотируемых рабочих мест и создать их. В итоге, если кандидаты от ГКУ ЦЗН г. Волгограда не подходят работодателю, то он будет обязан ежемесячно объяснять, почему соискатели не были приняты на работу. Это создает ряд сложностей в процессе взаимодействия специалистов Учреждения и организаций, которым нужны работники. Последней значимой причиной отказа работодателей от обращения в Учреждение является факт, что многие соискатели будут отказываться от работы, чтобы продолжить получать государственное социальное пособие по безработице.

При ответе на девятый вопрос большинство экспертов (пять человек) отметили, что времени предусмотренного федеральным административным регламентом на оказание государственной услуги «по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии)...» не всегда хватает для полноценной работы с клиентом. Согласно административному регламенту Волгоградской области, на «анализ и получение сведений о гражданине, необходимых для определения направлений профессиональной ориентации» дается не более одной минуты.

Самым важным этапом представленной государственной услуги является профессиональное консультирование клиента ме-

тодом интервьюирования (беседы). В рамках данной административной процедуры происходит ознакомление гражданина с ситуацией на рынке труда; определение мотивации гражданина к выбору профессиональной деятельности; ознакомление гражданина с рядом материалов (профессиональные стандарты, аудио- и видеоматериалы о профессиях и др.); подготовка и выдача гражданину рекомендаций, которые содержат перечень подходящих профессий; обсуждение действий по реализации этих действий. Специалистам на выполнение всех вышеперечисленных мероприятий дается не более 15 минут. При этом максимально допустимое время предоставления государственной услуги гражданам без учета времени тестирования (анкетирования) и тренинга не должно превышать 60 минут.

Половина специалистов отдела развития трудовых ресурсов ГКУ ЦЗН г. Волгограда также заявили, что отсутствие электронной услуги по профессиональной ориентации граждан, в том числе молодых людей, на Интерактивном портале Службы занятости населения Волгоградской области в сети «Интернет» является серьезным упущением, последствия которого стали особенно заметно в эпоху пандемии. Респонденты заявили, что применение технологии профессионального тестирования без участия специалиста и необходимости личного посещения молодым человеком районного отдела ГКУ ЦЗН г. Волгограда позволило бы повысить доступность государственной услуги. К возможным положительным изменениям в порядке организации специалисты отнесли повышение уровня информированности об услуге среди граждан, частичное снижение нагрузки на профконсультантов Учреждения и возможность обеспечения помощи в профессиональном самоопределении максимальному числу нуждающихся в этом молодых людей.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в действующем порядке предоставления государственной услуги по профессиональной ориентации молодых граждан существует ряд организационных недостатков. По мнению участников экспертного опроса, специалистов ГКУ ЦЗН г. Волгограда, главными проблемами являются несовершенство административного регламента, который устанавливает требования к услуге по организации профессиональной ориентации и нерегулярный характер мероприятий по профориентации в образовательных организациях г. Волгограда. Невозможность получить представленную услугу в электронной форме,

в сети Интернет и неполное заполнение банка вакансий со стороны работодателей также являются актуальными проблемами, с которыми сталкиваются специалисты в процессе профессиональной деятельности. Все вышеперечисленные недостатки напрямую влияют на эффективность процесса формирования профессиональной идентичности личности и требуют выработки определенных управленческих решений.

3.3. Рекомендации по совершенствованию управленческой деятельности в сфере занятости населения для эффективного формирования первичной профессиональной идентичности молодых людей

На основе анализа деятельности специалистов ГКУ ЦЗН г. Волгограда и полученных результатов эмпирического исследования можно сформулировать несколько рекомендаций в целях совершенствования системы управления деятельностью по оказанию государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан. Реализация предложенных мероприятий, на наш взгляд, позволит улучшить информированность молодых граждан об услугах, предоставляемых ГКУ ЦЗН г. Волгограда; повысить качество услуги по профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства; внедрить в процесс формирования профессиональной идентичности личности инновационные информационные технологии, позволяющие значительно расширить доступность государственных услуг для граждан любых возрастов. Для достижения обозначенных положительных изменений необходим пересмотр административного регламента предоставления государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности.

Как говорилось ранее, максимально допустимое время предоставления государственной услуги гражданам без учета времени тестирования (анкетирования) и тренинга не должно превышать 60 минут. Представленное ограничение по времени установлено федеральным государственным стандартом государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, про-

хождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования, на основе которого был разработан административный регламент оказания данной государственной услуги на территории Волгоградской области. Однако конкретные лимиты по времени на выполнение всех административных процедур в процессе работы специалистов ГКУ ЦЗН г. Волгограда и клиента устанавливаются именно на региональном уровне, то есть Комитетом по труду и занятости населения Волгоградской области.

При детальном изучении вышеназванных нормативных документов, мы можем увидеть, что согласно административному регламенту, которым руководствуются в своей профессиональной деятельности специалисты Учреждения, на выполнение всех административных процедур в рамках рассматриваемой государственной услуги у профконсультанта есть 33 минуты (без учета времени на анкетирование и тренинг) из 60 минут, которые установлены федеральным государственным стандартом и административным регламентом. Из всех этапов предоставления услуги по профессиональной ориентации отдельное внимание стоит уделить анализу сведений о гражданине и проведению профессиональной консультации.

Во время выполнения первого этапа специалист на основе полученных документов должен оценить знания, навыки и компетенции, умения, а также медицинские показания или противопоказания конкретного гражданина и внести соответствующие сведения в регистр получателей государственных услуг в сфере занятости населения. На выполнение всех вышеуказанных действий дается не более одной минуты.

Конечным этапом предоставления услуги по профессиональной ориентации является проведение профессиональной консультации на основе данных, полученных во время тестирования (анкетирования) и проведения тренинга для гражданина. Профконсультант обязан за 15 минут ознакомить гражданина с ситуацией на региональном рынке труда, подготовить перечень наиболее подходящих профессий, предоставить возможность изучить гражданину материалы с информацией о выбранных сферах профессиональной деятельности (профессиональные стандарты, аудио- и видеоматериалы о профессиях и др.) и определить направления деятельности

гражданина по реализации сформированных специалистом рекомендаций. По мнению опрошенных экспертов, установленного времени недостаточно для полноценной работы с клиентами Учреждения.

Поэтому, на наш взгляд, необходимо увеличить время на первую административную процедуру (анализ сведений о гражданине и внесение соответствующих сведений в программно-технический комплекс) до четырех минут. При этом время, необходимое для проведения профессиональной консультации, нужно увеличить ровно в два раза, то есть с 15 минут до 30 минут. Предлагаемые изменения в нормативном документе, который регламентирует предоставление рассматриваемой государственной услуги, позволят специалистам Учреждения уделять больше внимания и времени работе по профессиональной ориентации молодых граждан, чем выполнению бюрократических процедур. Увеличение времени, которое дается специалисту на профессиональную консультацию, предоставит возможность дать исчерпывающую информацию гражданину относительно построения его будущей профессиональной карьеры. Человек, который обратится в ГКУ ЦЗН г. Волгограда за получением профессиональной консультации, сможет в полной мере узнать, соответствуют ли его знания и навыки существующим требованиям к определенным профессиям. У специалиста появится возможность точнее оценить факторы мотивации конкретного гражданина к выбору вида профессиональной деятельности. Это позволит наиболее точно сформировать список подходящих профессий и специальностей. Предлагаемые изменения в части увеличения времени работы с клиентом не нарушают установленного максимального лимита (60 минут). Можно говорить о том, что поправки в регламент будет необходимо внести только в части максимального срока предоставления двух административных процедур.

Текущий контроль за исполнением ответственными работниками ЦЗН положений административного регламента и иных нормативных правовых актов, устанавливающих требования к предоставлению государственной услуги, осуществляется директором ЦЗН. При этом контроль над предоставлением государственной услуги может осуществляться со стороны граждан, их объединений и организаций путем направления в комитет предложений о

совершенствовании нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностными лицами органов службы занятости населения государственной услуги. Одним из инициаторов по изменению рассматриваемого нормативного документа может стать директор ГКУ ЦЗН г. Волгограда. Он может направить предложение в отдел развития трудовых ресурсов Комитета по труду и занятости населения Волгоградской области о необходимости пересмотра представленных положений регламента с учетом экспертных предложений работников ЦЗН.

Следующим важным вопросом является отсутствие возможности получить государственную услугу по профессиональной ориентации в электронной форме. В настоящее время на Интерактивном портале службы занятости населения Волгоградской области гражданин не может пройти профориентационное тестирование или проконсультироваться со специалистом в сети Интернет по вопросу построения своей будущей карьеры. По мнению участников экспертного опроса, дистанционная форма профессиональной ориентации позволила бы значительно увеличить доступность услуги для граждан, в том числе для молодых людей, во время действия ограничительных мер из-за коронавирусной инфекции COVID-19.

Важно отметить, что ГКУ ЦЗН г. Волгограда и Служба занятости населения Волгоградской области на своих официальных интернет-ресурсах распространяют информацию о портале «Работа в России». Портал «Работа в России» – это федеральная государственная информационная система Федеральной службы по труду и занятости. Целью создания представленного информационного ресурса является помощь гражданам в поиске работы, а работодателям – в подборе работников. Все услуги, которые представлены на портале, предоставляются бесплатно. Одной из представленных услуг на портале «Работа в России» является возможность прохождения профориентационного тестирования.

Тестирование проводится по четырем направлениям: выбор профессии, диагностика ценностных ориентаций, диагностика индивидуально-психологических особенностей личности и оценка предпринимательского потенциала. Посетителю портала предлагается выбрать одну из нескольких методик проведения диагностики. Можно говорить о том, что представленный инструмент дистанционного профориентационного тестирования позволяет молодому

человеку самостоятельно провести анализ своих мотиваций и возможностей относительно выбранной им сферы профессиональной деятельности без необходимости личного посещения районного отдела центра занятости населения по месту жительства.

Однако стоит учитывать и существующий опыт предоставления рассматриваемой государственной услуги в других регионах РФ, например ГКУ ЦЗН г. Москвы. На данный момент Центр занятости населения г. Москвы предоставляет услугу «Профессиональная ориентация и профтестирование» дистанционно. После обработки запроса на услугу, специалист ГКУ ЦЗН г. Москвы отправит на указанную гражданином электронную почту письмо-приглашение на профориентационное тестирование. По завершении прохождения тестирования в дистанционном формате, специалист связывается с гражданином, для обратной связи и консультации по результатам тестирования (анкетирования).

Важно отметить тот факт, что в административном регламенте, который определяет порядок предоставления данной государственной услуги на территории Волгоградской области, утверждено, что гражданин может пройти тестирование с использованием соответствующего программного обеспечения (далее – ПО). Можно сделать вывод о том, что специалисты ГКУ ЦЗН г. Волгограда используют в своей профессиональной деятельности ПО, которое позволяет предоставлять услуги по профессиональному тестированию в электронной форме.

На основании вышеизложенного предлагается на Интерактивном портале Службы занятости населения Волгоградской области добавить возможность получения электронной услуги «Профессиональная ориентация и профтестирование», что исключит необходимость посещения гражданами районных отделов ГКУ ЦЗН г. Волгограда по месту жительства. Электронная услуга может быть реализована в форме, аналогичной форме профессионального тестирования на портале «Работа в России», то есть дистанционное тестирование по нескольким направлениям, которые отражают индивидуальные характеристики и личностные предпочтения каждого человека относительно построения своего профессионального будущего. Ответственным исполнителем предлагаемой рекомендации может стать отдел развития информационных систем и материально-технического обеспечения Комитета по труду и занятости

населения Волгоградской области. Одной из задач данного структурного подразделения является «организация предоставления Комитетом и подведомственными учреждениями государственных услуг (функций) в электронной форме». Стоит отметить, что кроме технической реализации предлагаемых рекомендаций, будет необходимо внести изменения в административный регламент в части возможности получения услуги в дистанционной форме.

Таким образом, в рамках исследования нами были разработаны рекомендации по совершенствованию деятельности субъектов в процессе оказания государственных услуг, целью которых является формирование профессиональной идентичности личности. Первым важным изменением в организации предоставления государственной услуги по профессиональной ориентации является необходимость пересмотра регламента в части времени на выполнение ряда административных процедур. На наш взгляд, необходимо увеличить время на анализ специалистом сведений о гражданине и времени на проведение профессиональной консультации. Это позволит профконсультантам уделить больше внимания личности клиента, лучше узнать его профессиональные мотивации, подобрать наиболее подходящие для него профессии и наиболее детально ознакомить с информацией о выбранной сфере деятельности. Вторым изменением должно стать появление государственной услуги по профессиональной ориентации в электронной форме. Возможность дистанционного прохождения профессионального тестирования должна значительно расширить доступность услуги для граждан за счет отсутствия необходимости личного посещения районного отдела ЦЗН, а также повысить информированность населения об услугах, предоставляемых специалистами ГКУ ЦЗН г. Волгограда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Молодежь, молодые граждане – это социально-демографическая группа людей в возрасте от 14 до 35 лет, находящаяся на этапе жизненного и трудового самоопределения и обладающая набором специфических характеристик, которые отличают ее от других социальных групп. В этот возрастной период происходит процесс социализации человека, формирования его социальной и профессиональной идентичности.

Идентичность – это многогранный феномен, включающий в себя процессы осознания человеком жизненных ценностей, мотивов и установок. Профессиональная идентичность – это результат объединения процессов профессионального самоопределения и развития личности. Процесс формирования профессиональной идентичности будущих трудовых ресурсов, молодых людей, является одним из ключевых инструментов по созданию условий для нормального функционирования рынка занятости населения. Правильно сформированная профессиональная идентичность оказывает положительное влияние на конкретного молодого человека, позволяя ему достичь успеха в его профессиональной карьере и создать условия для обеспечения достойного уровня жизни. Если все молодые специалисты принимают идеи определенного профессионального сообщества и достигают в своей работе поставленных целей, то они будут обеспечивать высокую производительность труда, что положительно скажется не только на функционировании рынка занятости населения, но и на развитии общества в целом. Вопрос определения молодым человеком своего профессионального будущего становится значимым не только на индивидуальном уровне, но и на уровне жизни всего социума. Молодые люди являются важнейшим стратегическим и инновационным ресурсом любого государства, поэтому задачи по формированию профессиональной идентичности и трудоустройству молодых людей являются одними из важнейших направлений государственной кадровой политики.

Для помощи в профессиональном самоопределении гражданам с учетом актуальной ситуации на рынке занятости населения функционирует система профессиональной ориентации. Профессиональная ориентация – это совокупность социальных, медицинских

и психолого-педагогических мероприятий, направленных на помощь молодым людям в выборе сферы профессиональной деятельности с учетом их интересов, способностей, склонностей, а также с учетом потребностей общества в специалистах определенного профиля. Поскольку вопрос выбора молодым человеком своей будущей профессии является значимым не только на личностном уровне, но и на общественном уровне, то и работа по профессиональной ориентации осуществляется по двум направлениям. На индивидуальном уровне задачей профориентации является оценка способностей и интересов конкретного молодого человека, соотношение его профессиональных мотиваций с потребностями рынка труда. С другой стороны, мероприятия по профессиональной ориентации граждан решают ряд задач в социальном контексте. К ним можно отнести информирование граждан об исчезновении ряда старых профессий и появлении альтернативных специальностей с учетом последних изменений на рынке занятости населения; соотношение потребностей работодателей и устремлений молодых людей к наиболее престижным профессиям; рациональное распределение трудовых ресурсов, заключающееся в направлении специалистов в сферы производственной деятельности, где наблюдается дефицит кадрового состава. Достижение вышеперечисленных задач возможно через реализацию мероприятий по обучению, трудоустройству, организации предпринимательской деятельности граждан, повышению квалификации действующих специалистов, индивидуальной адаптации и помощи в развитии студентам с различными личностными характеристиками. Профессиональная ориентация становится инструментом по согласованию интересов будущих трудовых ресурсов, молодых людей, или уже работающих граждан и постоянно изменяющихся потребностей в процессе кадрового обеспечения государства.

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) – это федеральный орган исполнительной власти, выполняющий функции по надзору и контролю в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, а также оценки условий труда и социальной защиты населения. Роструд осуществляет свою деятельность непосредственно или через свои территориальные органы.

Территориальные органы по вопросам регулирования занятости населения, службы занятости населения, в субъектах Российской

Федерации обеспечивают организацию деятельности подведомственных учреждений, центров занятости населения, по оказанию социального обслуживания (предоставлению государственных услуг) для отдельных категорий граждан.

Государственное казенное учреждение Волгоградской области Центр занятости населения города Волгограда – это некоммерческая организация, являющаяся объектом социальной сферы и обеспечивающая на территории г. Волгограда реализацию гарантированного государством права граждан на защиту от безработицы, осуществление социального обслуживания граждан и работодателей. Одной из государственных услуг, которая оказывается специалистами ГКУ ЦЗН г. Волгограда, является «организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования». В процессе работы по профориентации граждан, в том числе молодых людей, работники ГКУ ЦЗН г. Волгограда проводят диагностику личности человека, обратившегося за помощью в профессиональном самоопределении. На основании полученных результатов об индивидуальных характеристиках гражданина, специалист проводит профессиональное консультирование. Целью консультации является информирование об актуальной ситуации на рынке труда и разработка мероприятий по трудоустройству в сферы профессиональной деятельности, в которых наблюдается спрос работников и к которым у гражданина есть интерес, необходимые знания и навыки.

Однако существует ряд проблем в организации предоставления государственной услуги по профессиональной ориентации граждан. Такой вывод можно сделать по результатам экспертного опроса, проведенного нами среди восьми специалистов ГКУ ЦЗН г. Волгограда. К таким проблемам можно отнести несовершенство административного регламента, который устанавливает требования к услуге по организации профессиональной ориентации; невозможность получить представленную услугу в электронной форме; нерегулярный характер мероприятий по профориентации в образовательных организациях г. Волгограда и отсутствие полного перечня актуальных вакансий от работодателей. Все перечисленные проблемы отрицательно влияют на эффективность формирования

профессиональной идентичности молодых людей и поэтому требуют разработки определенных управленческих решений.

Поэтому нами были разработаны рекомендации по совершенствованию деятельности субъектов в процессе оказания государственных услуг, целью которых является формирование профессиональной идентичности личности. Первым важным изменением в организации профориентации должно стать изменение времени на выполнение ряда административных процедур. На наш взгляд, необходимо увеличить время на анализ специалистом сведений о гражданине и времени на проведение профессиональной консультации. Это позволит профконсультантам уделять больше внимания изучению личности клиента, подбору подходящих для него профессий и информированию о выбранной сфере деятельности. Вторым изменением должно стать появление государственной услуги по профессиональной ориентации в электронной форме. Возможность прохождения профессионального тестирования без необходимости личного посещения районного отдела ЦЗН должна значительно расширить доступность услуги для граждан. Разработанные рекомендации представляются оптимальным решением некоторых из вышеперечисленных организационно-управленческих проблем.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ардашова, Ю. И. Направления деятельности специалиста по социальной работе с безработной молодежью / Ю. И. Ардашова, О. В. Бейгуленко, Н. А. Бочарникова // Технологии социальной работы с различными группами населения : материалы VI Всероссийской научно-практической конференции / Забайкальский государственный университет. – Чита: Издательство Забайкальского государственного университета, 2017. – С. 14-18.
2. Афанасьева, Н. В. Психолого-педагогическая работа по профориентации учащихся 8-9 классов / Н. В. Афанасьева. – Москва: АРКТИ, 2017. – 111 с. – (В помощь классному руководителю и школьному психологу). – ISBN 978-5-89415-712-2.
3. Басов, Е. Н. Профориентация, её проблемы и пути решения / Е. Н. Басов, Н. А. Синельникова, Т. Р. Хворостова // Профнавигация молодежи: сборник материалов I Международной научно-практической конференции / Кубанский государственный технологический университет. – Краснодар: Изд. КубГТУ, 2018. – С. 12-18.
4. Белоусова, А. К. Взаимодействие образовательных организаций как условие формирования адекватных статусов профессиональной идентичности у школьников / А. К. Белоусова // Мир науки, культуры, образования. – 2018. – № 3 (70). – С. 79-82.
5. Бизин, С. В. Анализ развития регионального рынка труда и проблемы занятости населения / С. В. Бизин // Экономика труда. – 2018. – Том № 5. – № 3. – С. 745-760.
6. Бреев, Б. Д. Безработица в современной России / Б. Д. Бреев. – 2-е изд., – Москва: Наука, 2014. – 271 с.
7. Викулина, М.П. Трудоустройство молодых специалистов: проблемы и их решения / Викулина М.П., Воротникова Е.В. // Регион: государственное и муниципальное управление. – 2018. – № 3 (15). – С. 3
8. Водопьянова, К. С. Безработица молодежи как социально-экономическая проблема на современном этапе / К. С. Водопьянова, А. В. Графов // Современные научные исследования и инновации. – 2018. – № 12 (92). – С. 26-29.
9. Волков, Б. С. Выбираем профессию. Основы профориентации / Б. С. Волков. – Москва: Говорящая книга, 2017. – 71 с. – (Профессиональное образование). – ISBN 978-5-88415-433-9.

10. Гайрбекова, Р.С. Анализ положения молодежи на Российском рынке труда / Гайрбекова Р.С., Абитаева Ф.А. // *International Scientific Review*. – 2016. – № 8(18). – С. 42-44

11. Галимова, А.Ш. Проблемы и тенденции трудоустройства молодёжи в России / Галимова А.Ш., Баркина А.Е., Нурмухаметова И.Н. // *Экономика и управление: научно-практический журнал*. – 2018. – № 6 (144). – С. 167-169.

12. Ганина, О.А. Оценка студентами своих профессиональных перспектив на рынке труда / Ганина О.А., Селеткова Г.И., Федотова В.А. // *Историческая и социально-образовательная мысль*. – 2018. – Т. 10. – № 3-1. – С. 136-142.

13. Гнатюк, М.А. Проблемы положения российской молодёжи на современном рынке труда / Гнатюк М.А., Хоровинников А.А., Самыгин С.И. // *Государственное и муниципальное управление. Учёные записки*. – 2018. – С.157-163.

14. Гнатюк, М.А. Специфика трансформации трудовых ценностей современной российской молодежи / Гнатюк М.А., Кротов Д.В., Самыгин С.И. // *Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки*. – 2017. – № 8-9. – С. 26-29

15. Головина, Ю. П. Государственная политика в области труда и занятости на региональном уровне / Ю. П. Головина // *Экономика и социум*. – 2016 – №1 (20). – С. 276-281. – URL: <https://readera.org/140115912> (дата обращения: 03.12.2021).

16. Гончарова, Е. С. Проблема занятости населения в Российской Федерации / Е. С. Гончарова, В. С. Колесник // *Современные научные исследования и инновации*. – 2017. – № 3 (71). – С. 261-263. – URL: <http://web.snauka.ru/issues/2017/03/79306> (дата обращения: 26.10.2021).

17. Государственная инспекция труда в Волгоградской области: официальный сайт. – Волгоград. – URL: <https://git34.rostrud.gov.ru/> (дата обращения: 26.10.2021).

18. Дегтярев, С.В. Современное состояние молодежной безработицы Российской Федерации / Дегтярев С.В. // *Вестник студенческого научного общества ГОУ ВПО "Донецкий национальный университет"*. – 2019. – Т. 3. – № 11. – С. 84-88.

19. Живалева, Е. А. Проблемы и перспективы государственной политики занятости в РФ / Е. А. Живалева, Н. Ю. Горбуля. – Текст: электронный // *Молодой ученый*. – 2016. – № 8-8 (112). – С. 10-12. <https://elibrary.ru/item.asp?id=25967310> (дата обращения: 03.12.2021). – Режим доступа: Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.

20. Ильиных, С.А. Молодёжь на рынке труда: «хозяин», «партнёр», «работник»? / Ильиных С.А., Камешкова В.Г. // Теория и практика общественного развития. – 2018. – № 4 (122). – С. 27-31.

21. Исмаилова, Л. М. Проблема занятости и профессиональная ориентация молодежи / Л. М. Исмаилова // Международный научно-исследовательский журнал. – 2017. – № 6-1 (60). – С. 88-89. <https://elibrary.ru/item.asp?id=29417426> (дата обращения: 03.12.2021). – Режим доступа: Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.

22. Карпов, А. Л. Молодёжь на рынке труда: интересы, отраслевое распределение, конкурентоспособность / А. Л. Карпов, К. Н. Микуцкая // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2007. – № 1. – С. 271-274.

23. Козырева, П.М. Российская молодёжь на рынке труда в условиях экономического кризиса / Козырева П.М., Смирнов А.И. // Россия реформирующаяся. – 2017. – № 15. – С. 49-71

24. Комитет по труду и занятости населения Волгоградской области: официальный сайт. – Волгоград. – 1997. – URL: <https://ktzn.volgograd.ru/> (дата обращения: 26.10.2020).

25. Королёв, А. А. Безработица в России и методы борьбы с ней / А. А. Королёв. – Текст: непосредственный // Современные научные исследования и инновации. – 2017. – № 4 (72). – С. 295-300.

26. Корчагина, И.А. Занятость молодёжи: российские и зарубежные тенденции / Корчагина И.А. // Вестник евразийской науки. – 2019. – Т. 11. – № 5. – С. 42

27. Кунижева, В.М. Проблема трудоустройства современной молодёжи / Кунижева В.М. // Поколение будущего: Взгляд молодых ученых. – 2019. – Т. 1. – С.214-215

28. Куренков, А. В. Занятость населения и ее регулирование: учебное пособие / А. В. Куренков. – Томск: ТУСУР, 2017. – 52 с. – (Профессиональное образование). – URL: <https://edu.tusur.ru/publications/6711> (дата обращения: 17.10.2021). – Режим доступа: Научно-образовательный портал ТУСУР.

29. Матюшин, Н.В. Молодёжная безработица в России: причины и пути снижения / Матюшин Н.В. // Гуманитарный научный журнал. – 2018. – № 1-1. – С. 17.

30. Милославский, В. Г. Теория и практика профориентации в России: проблемы и перспективы / В. Г. Милославский, Н. Х. Алиева, С. М. Соловьев [и др.]. // Молодой ученый. – 2016. – № 7(111). – С. 905-911. – URL: <https://moluch.ru/archive/111/27219/> (дата обращения: 01.12.2021).

31. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации: официальный сайт – URL: <https://mintrud.gov.ru/> (дата обращения: 26.10.2021).

32. Мониторинг регистрируемого рынка труда Волгограда (по состоянию на 01.07.2021). // Центр занятости населения города Волгограда: официальный сайт. – URL: <https://czn34.volgo-grad.ru/index.php/situatsiya-na-rynke-truda/monitoring-regestriruemogo-rynka-truda> (дата обращения: 17.10.2021).

33. Никулина, Ю. Н. Профессиональная ориентация молодежи в системе кадрового обеспечения экономики региона / Ю. Н. Никулина // Экономика, предпринимательство и право. – 2020. – Том 10. – № 4. – С. 1263-1280. <https://elibrary.ru/item.asp?id=42900294> (дата обращения: 03.12.2021). – Режим доступа: Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.

34. Нимаева, Б.Б. Молодёжная безработица на российском рынке труда / Нимаева Б.Б., Молдован А.А. // Вектор экономики. – 2019. – №5(35). – С.195

35. Об уровне безработицы в Волгоградской области // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Волгоградской области: официальный сайт. URL: <https://volgastat.gks.ru/news/document/102420> (дата обращения: 17.10.2021).

36. Петренко, И. Ю. Об оценке качества оказания государственных услуг учреждениями государственной службы занятости населения / И. Ю. Петренко, К. В. Мачехина // Фундаментальные и прикладные исследования молодых учёных : сборник научных трудов II Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных / Сибирский государственный автомобильно-дорожный университет (СибАДИ). – Омск: Изд. СибАДИ, 2018. – С. 672-676.

37. Попандопуло, О. А. Формирование профессиональной идентичности в процессе эффективного взаимодействия институтов гражданского общества и государства / О. А. Попандопуло, Е. Г. Шафоростов. – DOI: 10.25136/2409-7144.2020.9.34007 // Социодинамика. – 2020. – № 9. – С. 12-17. – URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=34007 (дата обращения: 17.10.2021).

38. Попов, А. В. Нерешенные проблемы сферы занятости современной России / А. В. Попов. – Текст: электронный. – Экономика труда. – 2017. – № 3. – С. 163-172. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30108807> (дата обращения: 30.11.2021). – Режим доступа: Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.

39. Пряжников, Н. С. Профориентация в системе управления человеческими ресурсами: учебное пособие / Н. С. Пряжников. – Москва: Академия, 2014. – 288 с. – (Профессиональное образование). – ISBN 978-5-7695-5017-1.

40. Пряжникова, Е. Ю. Профориентация: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е. Ю. Пряжникова, Н. С. Пряжников. – 2-е изд., стер. – Москва: Академия, 2018. – 496 с. – (Профессиональное образование). – ISBN 5-7695-3076-6.

41. Разумова, М. В. К вопросу о трактовке понятия «профориентация» / М. В. Разумова – Профессиональное образование и общество. – 2014. – № 1 (9). – С. 51-59. <https://elibrary.ru/item.asp?id=21358886> (дата обращения: 26.10.2021). – Режим доступа: Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.

42. Ретивина, В.В. Трудовые ценности и установки современной студенческой молодёжи / Ретивина В.В. // Социология образования. – 2019. – С.57-63.

43. Родионова, А.В. Государственная молодёжная политика в сфере занятости: «препятствия на выходе молодых специалистов в свободное плавание» / Родионова А.В., Войтко А.Н. // Вестник Студенческого научного общества. – 2017. – Т. 8. – № 3. – С.175-177.

44. Российская Федерация. Законы. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ № 1032-1: [принят Верховным Советом РФ 11 апреля 1991 года]. – Москва: Проспект; Санкт-Петербург: Кодекс, 2019. – 64 с. – 2000 экз. – ISBN 978-5-392-29495-4.

45. Российская Федерация. Законы. Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг: Федеральный закон № 210-ФЗ: [принят Государственной думой 7 июля 2010 года: одобрен Советом Федерации 14 июля 2010 года]. – Москва: ЦЕНТРМАГ, 2020. – 64 с. – 1000 экз. – ISBN 978-5-103080-45-6.

46. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон № 197-ФЗ: [принят Государственной думой 21 декабря 2001 года: одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года]. – Москва: Эксмо-Пресс, 2021. – 384 с. – 2000 экз. – ISBN 978-5-04-121803-4.

47. Савинова, О. В. Современные тенденции безработицы в России и в регионах / О. В. Савинова, Е. Е. Баранова. – Текст: непосредственный // Современная экономика: актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей XV Международной научно-практической конференции. – Пенза: «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г.Ю.), 2018. – С. 329-331.

48. Ситникова, А. О. Безработица молодежи как социальная проблема современности и пути ее решения / А. О. Ситникова // Профессиональная ориентация. – 2018. – № 2. – С. 124-128.

49. Соколова, Е. В. Профориентационная деятельность центра занятости населения по профилактике безработицы молодежи / Е. В. Соколова, Т. В. Луговская, П. А. Егармин [и др.] // Глобальный научный потенциал. – 2018. – № 11 (92). – С. 41-42. – <https://elibrary.ru/item.asp?id=36760019> (дата обращения: 03.12.2021). – Режим доступа: Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.

50. Столбова, Э. А. Профориентация – ступень профессионального самоопределения подростков / Э. А. Столбова // Профессиональное образование и рынок труда. – 2015. – № 1-2. – С. 23. <https://elibrary.ru/item.asp?id=23588646> (дата обращения: 26.10.2021). – Режим доступа: Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.

51. Суматохина, Н.В. Рекомендации по совершенствованию работы органов по формированию занятости молодёжи / Суматохина Н.В., Уржа О.А. // Материалы Ивановских чтений. – 2019. – № 1 (23). – С. 214-217.

52. Тахтамышева, З. Ш. Основные направления государственной политики по содействию занятости населения / З. Ш. Тахтамышева // Научный вестник государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт». – 2016. – № 4. – С. 125-127. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28865964> (дата обращения: 30.11.2021). – Режим доступа: Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.

53. Темницкий, А.Л. Современная молодёжь в перипетиях российского рынка труда и образования / Темницкий А.Л. // Россия реформирующаяся. – 2017. – № 15. – С. 91-108.

54. Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. – URL: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 17.10.2021).

55. Федеральная служба по труду и занятости РФ: официальный сайт. – URL: <https://rostrud.gov.ru/> (дата обращения: 26.10.2020).

56. Хаджимурадова, Т. Х. Проблемы профессиональной ориентации молодежи: пути и способы решения / Т. Х. Хаджимурадова // Евразийское научное объединение. – 2020. – № 6-6 (64). – С. 462-463. <https://elibrary.ru/item.asp?id=43161624> (дата обращения: 03.12.2020). – Режим доступа: Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.

57. Харишко, Н. В. Современные аспекты профессиональной ориентации / Н. В. Харишко, И. К. Жолобова // Гуманитарные научные исследования. – 2017. – № 3 (67). – С. 150-152. – URL: <http://human.snauka.ru/2017/03/21480> (дата обращения: 03.12.2021).

58. Хохлова, М.Г. Молодёжь на российском рынке труда / Хохлова М.Г., Хохлов И.И. // Мировая экономика и международные отношения. – 2018. – Т. 62. – № 9. – С. 88-96.

59. Чистякова, С. Н. Системная организация педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся в условиях социально-экономических перемен / С. Н. Чистякова // Казанский педагогический журнал. – 2017. – № 1 (120). – С. 7-15. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28911466> (дата обращения: 01.12.2021). – Режим доступа: Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.

60. Чистякова, С. Н. Эффективность профессиональной ориентации обучающихся – важнейшая составляющая системы государственной кадровой политики / С. Н. Чистякова // Профессиональное образование в России и за рубежом. – № 1 (25). – С. 24-29. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnost-professionalnoy-orientatsii-obuchayuschih-sya-vazhneyshaya-sostavlyayushchaya-sistemy-gosudarstvennoy-kadrovoy> (дата обращения: 01.12.2021).

61. Чукреев, П. А. Занятость населения и ее регулирование: учебное пособие / П. А. Чукреев, Е. В. Корытова. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2010. – 212 с.

62. Шаповалов, М.А. Молодёжный рынок труда / М.А. Шаповалов // Евразийское научное объединение. – 2018. – № 10-2 (44). – С. 142-144.

63. Шафоростов, Е. Г. Государственная служба занятости населения г. Волгограда как объект социологического исследования / Е. Г. Шафоростов // Новые контуры социальной реальности: материалы Всероссийской научно-практической конференции / Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Издательство Северо-Кавказского федерального университета, 2018. – С. 209-210.

64. Шафоростов, Е. Г. Опыт использования информационных технологий в процессе профессиональной диагностики молодежи в Германии и возможности его адаптации для совершенствования профориентационных технологий в России / Е. Г. Шафоростов, О. А. Попандопуло // Профнавигация молодежи: сборник материалов III Международной научно-практической конференции / Кубанский государственный технологический университет. – Краснодар: Изд. КубГТУ, 2020. – С. 279-284.

65. Шафоростов, Е. Г. Особенности социального проектирования в сфере профессиональной ориентации молодежи в странах Западной Европы и в России / Е. Г. Шафоростов, О. А. Гоманенко // IV Нижневолжские чтения: материалы Международной научно-практической конференции / Волгоградский государственный университет. – Волгоград: Издательство Волгоградского государственного университета, 2019. – С. 631-639.

66. Шафоростов, Е. Г. Проблема профессионального самоопределения современного молодого человека в России как важный фактор социокультурной жизни общества / Е. Г. Шафоростов // Научная сессия ВолГУ: сборник материалов ежегодной научно-технической конференции / Волгоградский государственный университет. – Волгоград: Издательство Волгоградского государственного университета, 2020. – С. 90-95.

67. Шафоростов, Е. Г. Проблема самоопределения молодежи в период пандемии COVID-19: возможности применения современных информационных технологий в профориентационной работе / Е. Г. Шафоростов, О. А. Гоманенко. – Текст: непосредственный // Динамика современного общества: трансформация жизненных миров и структур: материалы Международной научно-практической онлайн-конференции / РФФИ, Федер. гос. авт. образоват. учреждение высш. образования «Волгоградский государственный университет». – Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2021. – С. 179-186.

68. Щавель, А. И. Основные особенности и проблемы современного рынка труда в Российской Федерации / А. И. Щавель // Современные научные исследования и инновации. – 2018. – № 10 (90). – С. 11-15. – URL: <http://web.snauka.ru/issues/2018/10/87651> (дата обращения: 30.11.2021).

69. Ярашева, А.В. Региональные аспекты трудовой занятости молодёжи / Ярашева А.В. // Научный вестник Южного института менеджмента. – 2018. – № 4. – С.45-52.

70. Bundesagentur für Arbeit (BA): official website. – Nuremberg. – 2003. – URL: <https://www.arbeitsagentur.de/bildung/was-passt-zu-mir> (дата обращения: 26.12.2021).

71. Department for Employment and Learning: official website. – Leeds. – 2001. – URL: <https://www.delni.gov.uk> (дата обращения: 26.12.2021).

72. EURES The European Job Mobility Portal: official website. – Brussel. – 2006. – URL: <https://ec.europa.eu/eures/public/en/homepage> (дата обращения: 26.12.2021).

73. Golyankin, E. O. The problem of professional orientation of young people in the context of economic and social transformation in modern Russia / E. O. Golyankin, N. V. Shinkovskaya – DOI: 10.21661/r-16988 // Interactive Science, 2016. – № 1. – P. 82-85. – URL: https://www.researchgate.net/publication/305479383_The_problem_of_professional_orientation_of_young_people_in_the_context_of_economic_and_social_transformation_in_modern_Russia (дата обращения: 26.12.2021).

74. Koech, J. Factors influencing career choices among undergraduates students in public universities in Kenya: A case study of University of Eldoret / J. Koech, J. Bitok, D. Rutto [et al.] // International Journal of Contemporary Applied Sciences, 2016. – Vol. 3, № 2. – P. 50-63. – URL: <http://www.ijcar.net/assets/pdf/Vol3-No2-February2016/03.pdf> (дата обращения: 26.12.2021).

75. Kudrinskaia, I. V. The problem of career guidance of the youth in domestic pedagogical theory and practice / I. V. Kudrinskaia, A. V. Kidinov, E. P. Kabkova [et al.] // Eurasian Journal of Biosciences, 2020. – Vol. 14, № 2. – P. 3815-3821. – URL: <http://www.ejo-bios.org/download/the-problem-of-career-guidance-of-the-youth-in-domestic-pedagogical-theory-and-practice-8012.pdf> (дата обращения: 04.12.2021).

76. Kvirkvaia, M. Study of factors affecting young people's professional orientation in Georgia / M. Kvirkvaia, V. Kikutadze, D. Sikharulidze [et al.] // Globalization and Business, 2018. – № 6. – P. 233-242. – URL: https://www.eugb.ge/view_archive2.php?content=content&id=195&STUDY%20OF%20FACTORS%20AFFECTING%20YOUNG%20PEOPLE (дата обращения: 26.12.2021).

77. Nemova, O. A. Professional Orientation of Youth: Problems and Prospects / O. A. Nemova, T. V. Svadbina, E. K. Zimina [et al.] // Journal of Entrepreneurship Education, 2017. – Vol. 20, № 3. – URL: <https://www.abacademies.org/articles/professional-orientation-of-youth-problems-and-prospects-6913.html> (дата обращения: 26.12.2021).

78. Pole-emploi.fr: official website. – Paris. – 2008. – URL: <https://www.pole-emploi.fr/accueil/> (дата обращения: 26.12.2021).

79. Rafajac, O. Analysis of youth professional orientation in the republic of Croatia / O. Rafajac // Zbornik Veleučilišta u Rijeci. – 2019. – Vol. 7, № 1. – Str. 163-183.

80. Shushara, T. V. The problem of professional orientation of youth: Trends and prospects / T. V. Shushara, A. N. Khuziakhmetov // Man in India. – 2017. – № 97 (14). – P. 197-205. – URL: https://www.researchgate.net/publication/319303267_The_problem_of_professional_orientation_of_youth_Trends_and_prospects (дата обращения: 04.12.2021).

Для заметок

Научное издание

Попандопуло Ольга Александровна

**ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ИНСТИТУТОВ
ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА
И ГОСУДАРСТВА В ПРОЦЕССЕ
ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ИДЕНТИЧНОСТИ ЛИЧНОСТИ**

Монография

Чебоксары, 2022 г.

Ответственный редактор *О.А. Попандопуло*

Компьютерная верстка *Д.И. Ларионова*

Дизайн обложки *Н.В. Фирсова*

Подписано в печать 25.01.2022 г.

Дата выхода издания в свет 26.01.2022 г.

Формат 60×84/16. Бумага офсетная. Печать офсетная.

Гарнитура Times. Усл. печ. л. 4,8825. Заказ К-937. Тираж 500 экз.

Издательский дом «Среда»

428005, Чебоксары, Гражданская, 75, офис 12

+7 (8352) 655-731

info@phsreda.com

<https://phsreda.com>

Отпечатано в Студии печати «Максимум»

428005, Чебоксары, Гражданская, 75

+7 (8352) 655-047

info@maksimum21.ru

www.maksimum21.ru