

Ссылка для цитирования этой статьи:

Левин Д.А. Новые подходы и инструменты в области содействия занятости студенческой молодежи // Human Progress. 2023. Том 9, Вып. 4. С. 7. URL: http://progress-human.com/images/2023/Tom9_4/Levin.pdf. DOI 10.34709/IM.194.7. EDN ODECSY.

УДК 331.5.024.5

НОВЫЕ ПОДХОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ В ОБЛАСТИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ



Левин Дмитрий Александрович

аспирант

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Институт государственной службы и управления

levin-mger@yandex.ru

76, проспект Вернадского,

г. Москва, Российская Федерация, 119454

+7 (916) 512-11-51

Аннотация. Обеспечение занятости студенческой молодежи является актуальной задачей современной государственной молодежной политики Правительства Российской Федерации, направленной на трудоустройство и повышение ее конкурентоспособности на рынке труда. В научной статье представлены результаты анализа новейших подходов и механизмов в области содействия трудовой занятости студенческой молодежи в России. Определены основные изменения в трудовом законодательстве Российской Федерации, которые регулируют дистанционную занятость сотрудников, что актуально в виду содействия занятости студенческой молодежи. Методической основой исследования послужили такие теоретические подходы, как субъектно-объектный, структурно-функциональный, а также методы системного анализа и приемы сравнительного анализа. В качестве информационной базы использованы статистические данные о занятости и безработице молодежи в России. В результате исследования автором установлено, что к новым подходам и инструментам в области содействия занятости студенческой молодежи можно отнести совершенствование регулирования дистанционных форм работы, что позволит данной категории трудовых ресурсов стать более востребованными для российских работодателей. Также к новым инструментам автором отнесено развитие универсальных компетенций студентов, что делает их более конкурентоспособными на рынке труда.

Ключевые слова: занятость молодежи; трудоустройство молодежи; молодежная безработица; молодежная рабочая сила; студенческая молодежь; содействие занятости.

JEL коды: J21; J68.

Введение

Актуальность научного исследования обусловлена тем, что студенческая молодежь имеет свою специфику, которая характеризуется незаконченным высшим образованием и все еще необходимостью нахождения на учебных занятиях [1], что вынуждает подыскивать более гибкие условия рабочего времени при трудоустройстве. Исходя из этого, возникает проблема занятости студенческой молодежи, однако ее решение становится более вероятным с развитием дистанционных и гибридных форм занятости, ставших актуальными в период пандемии коронавируса Covid-19 [2].

Студенческая молодежь сегодня относится к одной из наименее требовательных и конкурентоспособных категорий трудовых ресурсов, у которой возникают наибольшие сложности при трудоустройстве [3] из-за нежелания работодателей подстраиваться под индивидуальные потребности молодого поколения в графике рабочего времени. Соответственно, в современной России присутствует высокий уровень безработицы именно среди студенческой молодежи [4].

Целью данной научной статьи является анализ новейших подходов и механизмов в области содействия трудовой занятости студенческой молодежи Российской Федерации в период развития цифровых технологий и увеличения числа рабочих мест с гибридными формами занятости.

В работе по исследованию подходов и инструментов в области содействия занятости студенческой молодежи применены теоретические и эмпирические методы научного исследования. К теоретическим методам относятся субъектно-объектный, структурно-функциональный подходы, методы системного анализа и приемы сравнительного анализа. К эмпирическим методам относятся статистические модели исследования.

Подходы и инструменты в области содействия занятости студенческой молодежи

Возрастная категория 20-24 лет, к которой также относится и студенческая молодежь, это наиболее численная группа безработных в российской экономике. Так, на данный момент, численность безработных данной возрастной категории составляет 611 тыс. человек, тогда как, к примеру, людей возрастной категории 40-44 года, лишь 333 тыс. человек¹.

Сложности в трудоустройстве студенческой молодежи обусловлены тем, что у данной категории трудовых ресурсов присутствует наибольший недостаток профессиональных

¹ Рабочая сила, занятость и безработица в России. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/2EfrJGVJ/Rab_sila_2020.pdf (дата обращения: 04.04.2023).

знаний и навыков, а также опыта работы, что делает студентов неактуальными соискателями во многих высококвалифицированных профессиях и специализациях [5].

В нынешнее время все чаще реализация государственной политики в области содействия занятости студенческой молодежи происходит при помощи развития инновационных систем экономики. Сегодня инновации и цифровые технологии становятся очень востребованными для предприятий, что трансформирует их бизнес-модели и стратегии развития. Соответственно, все больше студенческой молодежи становится привлекательной группой соискателей на место работы для инновационно-ориентированных организаций, которым нужны креативные молодые люди с гибким составом мышления [6].

В рамках предыдущих научных исследований, нами было установлено, что при выработке новой стратегии государственной политики Правительства РФ, направленной на обеспечение занятости студенческой молодежи и снижения молодежной безработицы, основными механизмами и направлениями решения данной задачи будут выступать создание государством квотирования рабочих мест, восстановление практики трудоустройства после получения профессионального образования, и стимулирование работодателей трудоустраивать молодежь путем предоставления налоговых преференций.

Однако данных мероприятий недостаточно, поскольку это не позволяет полностью решить проблемы, связанные с безработицей студенческой молодежи. Поэтому необходимо проводить поиски новых подходов и инструментов в области содействия занятости студенческой молодежи, решение чего становится более вероятным с развитием дистанционных и гибридных форм занятости, ставших актуальными в период пандемии коронавируса Covid-19. Пандемия Covid-19 серьезно повлияла на рынки труда по всему миру [7], причинив молодежи больший ущерб, чем другим возрастным группам населения. Например, на глобальном уровне занятость молодежи сократилась на 8,7 процента в 2020 году, в то время как занятость взрослого населения за тот же период снизилась на 3,7 процента [8].

В России и зарубежных странах все большие обороты набирает удаленная и дистанционная форма работы. Данный способ занятости предполагает работу, при которой сотрудник находится вне рабочего места (офиса). Актуальность дистанционной формы работы возникла в период кризиса пандемии Covid-19, когда из-за карантинных ограничений и мероприятий по распространению коронавирусной инфекции многие организации перевели своих сотрудников на рабочий процесс из дома.

Данный способ организации труда оказался для большинства организаций новым и вызовом в реализации человеческого потенциала. Возникали различные трудности, которые

приводили к конфронтации интересов между работодателями и наемными сотрудниками, однако, несмотря на это, гибридные формы занятости имеют высокую степень заинтересованности со стороны студенческой молодежи для содействия занятости, поскольку им подходит такая специфика работы.

Дистанционный формат занятости персонала имеет свои характерные особенности, где требуется повышенный уровень самоорганизации, самодисциплины и соответствующей мотивации. Как правило, сотрудники, которые работают удаленно, относятся к новой цифровой сфере бизнес-деятельности. Сюда относятся различные программисты и разработчики в сфере высокотехнологичного производства [9].

Для того чтобы обеспечить использование подхода к решению проблемы трудовой занятости студенческой молодежи в России через трудоустройство на дистанционные формы работы, возникает острая необходимость совершенствования трудового законодательства, которое направлено на подготовку условий нормативно-правового регулирования отношений сотрудников с работодателями для обеспечения защиты прав и интересов каждой стороны. Эпоха дистанционной занятости означает период, когда большое количество предприятий формирует удаленные рабочие места [10].

В рамках формирования нового трудового законодательства России, регулирующего трудовую занятость граждан² в удаленном и дистанционном формате, можно получить определенные преимущества. Рассмотрим основные из них.

1. Унификация терминологии трудового законодательства.

При пандемии Covid-19 начали появляться новые термины и экономические категории, которые вводили в заблуждение участников рынка труда и трудовых отношений. Благодаря новому трудовому законодательству были четко определены значения каждого понятия. В итоге, некоторые термины стали синонимами, что убрало путаницу в определении между ними несуществующей разницы, что позволяет улучшить трудоустройство и занятость студенческой молодежи.

2. Появление правила о переводе сотрудника на удаленный формат занятости без согласия последнего.

Благодаря новому трудовому законодательству определено правило, при котором работодатель имеет законное право переводить своих сотрудников на удаленную работу без их согласия. Конечно, это касается чрезвычайных ситуаций, где важна оперативность и

² Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74915881/> (дата обращения: 04.04.2023).

скорость принятия решений при управлении трудовыми ресурсами. Следует отметить, что данные аспекты реформирования трудового законодательства не несут ценности для содействия занятости студенческой молодежи.

3. Официальная регистрация и легализация в практике «комбинированного варианта» дистанционного труда.

Речь идет о том, что в трудовом законодательстве России закреплено понятие «комбинированного варианта» дистанционного труда, где сотрудник сочетает в своей работе занятость на рабочем месте и в удаленном формате. Ранее данный вариант работы не был запрещен законодательными актами, но возникали сложности в нормативно-правовом регулировании. С новым трудовым законодательством эти вопросы решены и больше не будут вызывать у работодателей спорные вопросы.

Для содействия занятости студенческой молодежи данный инструмент трудового законодательства имеет высокую практическую значимость, поскольку есть студенты, у которых нестабильный график учебы, например, при заочном формате обучения, где существуют периоды, когда есть необходимость частых посещений вуза, а есть другие периоды, когда график полностью свободный, что позволяет иметь комбинированный вариант трудовой занятости.

Кроме содействия занятости студенческой молодежи к подходам можно отнести развитие универсальных компетенций студентов, что делает их более конкурентоспособными на рынке труда [11].

Востребованность универсальных компетенций среди студенческой молодежи в современной практике обусловлена цифровой трансформацией рынка труда, где предприятия проводят поиск и подбор сотрудников, способных обеспечить решение новых задач, связанных с гибкостью бизнес-среды и постоянным стремлением к совершенствованию и инновационно-ориентированному развитию.

Можно выделить следующие наиболее важные универсальные компетенции, которые были озвучены в докладе на Всемирном экономическом форуме в Давосе в 2020 году [12-13]:

1. Инициативность – проявляется в самостоятельности действий, а не пассивном ожидании возможностей.

2. Стрессоустойчивость – умение сохранять работоспособность и стабильность деятельности в условиях трудностей.

3. Аналитическое мышление – проявляется в способности определять причины проблем и мыслить логически.

4. Гибкость – легкая адаптация к изменениям, содействие внедрению новых технологий, способность самостоятельно предлагать новые решения.

5. Умение работать в команде – эффективное взаимодействие с коллегами для достижения общей цели.

6. Коммуникабельность – общительность, уверенность в себе, активная позиция в общении, оптимистичность.

Заключение

Таким образом, при обеспечении экономической безопасности Российской Федерации содействие трудовой занятости студенческой молодежи выступает одной из ключевых задач государственной политики в регулировании рынка труда и трудовых отношений. С учетом этого, применяются мероприятия совершенствования нормативно-правового обеспечения занятости граждан в период гибридных форм занятости, что актуально при содействии занятости студенческой молодежи, сохраняющей необходимость в проведении обучения и посещения занятий в организациях высшего образования.

К новым подходам и инструментам в области содействия занятости студенческой молодежи относится совершенствование регулирования дистанционных форм работы, что позволит данной категории трудовых ресурсов стать более востребованными для российских работодателей. Последние ограничены в приглашении на работу студенческой молодежи, поскольку есть барьеры, связанные с их обучением в образовательных учреждениях, что не позволяет устанавливать полный рабочий день. Также к новым подходам и инструментам в области содействия занятости студенческой молодежи стоит отнести развитие универсальных компетенций студентов, что делает их более конкурентоспособными на рынке труда.

Литература

1. Warren, J.R. Reconsidering the relationship between student employment and academic outcomes: A new theory and better data // *Youth & Society*. 2002. Том 33. № 3. С.: 366-393.
2. Arunprasad, P.; et al. Exploring the remote work challenges in the era of COVID-19 pandemic: review and application model // *Benchmarking: An International Journal*. 2022. Том 29. № 10. С.: 3333-3355.
3. Riggert, S.C.; et al. Student employment and higher education: Empiricism and contradiction // *Review of educational research*. 2006. Том 76. № 1. С. 63-92.

4. Кочерга, С.Ю. Трудоустройство молодежи: особенности, проблемы, пути решения // Вестник экспертного совета. 2021. № 4 (27). С.: 52-57.
5. Цыганкова, И.В.; Мячин, Ю.В. Трудовые ресурсы молодежи на рынке труда России и Франции // Экономика труда. 2019. № 2. С.: 735-746.
6. Шибаршина, О.Ю. Современные проблемы трудоустройства российской молодежи // Вестник Московского университета имени С. Ю., Витте. Серия 1: Экономика и управление. 2019. № 2 (29). С.: 101-105.
7. Cortes, G.M.; Forsythe, E. Heterogeneous labor market impacts of the COVID-19 Pandemic // ILR Review. 2023. Том 76. № 1. С.: 30-55.
8. Rinne, U.; Eichhorst, W.; Marx, P.; Brunner, J. Promoting youth employment during COVID-19: A review of policy responses // International Labour Organization. 2022. 8 с.
9. Гурова, И.М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2020. № 2. С.: 128-147.
10. Касьяненко, Т.С. Трансформация законодательства о дистанционной занятости работников в период пандемии // Северо-Кавказский юридический вестник. 2020. № 2. С.: 119-123.
11. Панькова, Т.П. Современные технологии содействия трудоустройству и занятости студенческой молодежи в вузах Иркутской области / Пространства социальной напряженности и стратегические консенсусные взаимодействия в XXI веке. 2020. С.: 437-438.
12. Нехода, Е.В.; Пань Ли Трансформация рынка труда и занятости в цифровую эпоху // Экономика труда. 2021. Том 8. № 9. С.: 897-916.
13. Универсальные компетентности и новая грамотность: от лозунгов к реальности / под ред. М. С., Добряковой; И. Д., Фрумина; при участии К.А., Баранникова; Н., Зиила; Дж., Мосс; И.М., Реморенко; Я., Хаутамяки; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики. 2020. 472 с.

NEW APPROACHES AND TOOLS IN YOUTH EMPLOYMENT PROMOTING

Dmitry Levin

PhD student of Russian Academy of National Economy and Public Administration under the
President of the Russian Federation, Institute of Public Service and Management
Moscow, Russia

Abstract. Ensuring the student youth employment is an urgent task of the modern state youth policy of the Russian Government, aimed at employment and increasing its competitiveness in the labor market. The scientific article presents the results of the latest approaches and mechanisms analysis in the field of the student youth employment promoting in Russia. The main changes in the labor legislation of the Russian Federation that regulate the remote employment are identified, which is relevant in view of the students' employment promoting. The methodological basis of the study was such theoretical approaches as subject-object, structural-functional, as well as system and comparative analysis methods. Statistical data on youth employment and unemployment in Russia were used as an information base. As a result of the study, the author found that new approaches and tools in the field of student employment promoting include improving the remote work regulation, which will allow this labor resources category to become more in demand for Russian employers. Also, the author refers to the students' universal competencies development as new tools, which makes them more competitive in the labor market.

Keywords: youth employment; youth placement; youth unemployment; youth labor force; student youth; employment promotion.

JEL codes: J21; J68.

References

1. Warren, J.R. (2002) Reconsidering the relationship between student employment and academic outcomes: A new theory and better data // *Youth & Society*. Vol. 33. No. 3. P.: 366-393.
2. Arunprasad, P.; et al. (2022) Exploring the remote work challenges in the era of COVID-19 pandemic: review and application model // *Benchmarking: An International Journal*. Vol. 29. No. 10. P.: 3333-3355.
3. Riggert, S.C.; et al. (2006) Student employment and higher education: Empiricism and contradiction // *Review of educational research*. Vol. 76. No. 1. P. 63-92.
4. Kocherga, S.Yu. (2021) Employment of youth: features, problems, solutions // *Bulletin of the Expert Council*. No. 4 (27). P.: 52-57.
5. Tsygankova, I.V.; Myachin, Yu.V. (2019) Labor resources of youth in the labor market of Russia and France // *Labor Economics*. No. 2. P.: 735-746.
6. Shibarshina O.Yu. (2019) Modern problems of employment of Russian youth // *Bulletin of the Moscow University named after S. Yu., Witte*. Series 1: Economics and Management. No. 2 (29). P.: 101-105.
7. Cortes, G. M.; Forsythe, E. (2023) Heterogeneous labor market impacts of the COVID-19 Pandemic // *ILR Review*. Vol. 76. No. 1. P.: 30-55.

8. Rinne, U.; Eichhorst, W.; Marx, P.; Brunner, J. (2022) Promoting youth employment during COVID-19: A review of policy responses // International Labor Organization. 8 p.
9. Gurova, I.M. (2020) Remote work as a trend of time: results of mass experience // MIR (Modernization. Innovations. Development). No. 2. P.: 128-147.
10. Kasyanenko, T.S. (2020) Transformation of legislation on remote employment of workers during the pandemic // North Caucasian Legal Bulletin. No. 2. P.: 119-123.
11. Pankova, T.P. (2020) Modern technologies to promote the employment and employment of students in the universities of the Irkutsk region / Spaces of social tension and strategic consensus interactions in the XXI century. P.: 437-438.
12. Nekhoda, E.V.; Pan Lee (2021) Transformation of the labor market and employment in the digital era // Labor Economics. Vol. 8. No. 9. P.: 897-916.
13. Universal competencies and new literacy: from slogans to reality / ed. M. S., Dobryakova; I. D., Frumina (2020). M.: National research University "Higher School of Economics". 472 p.

Contact

Dmitry Levin

Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President
of the Russian Federation, Institute of Public Service and Management

76, Vernadsky Avenue, 119454, Moscow, Russia

levin-mger@yandex.ru