

Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ

АРТЁМОВА ОЛЕСЯ ЕВГЕНЬЕВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

РАЗВИТИЕ ИНСТРУМЕНТОВ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ  
ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ С УЧЁТОМ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА

Направление подготовки (код) 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль) образовательной программы

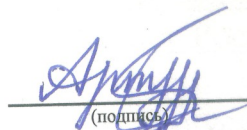
Мировая экономика

Обучающийся

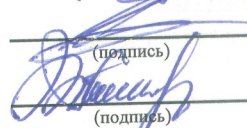
Руководитель

профессор, к.э.н, доцент  
(должность, ученая степень, ученое звание)

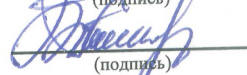
Нормоконтролер

  
(подпись)

О.Е. Артёмова  
(инициалы, фамилия)

  
(подпись)

Е.Э. Лобанова  
(инициалы, фамилия)

  
(подпись)

М.М. Писанкова  
(инициалы, фамилия)

Допускается к защите

И.о.зав. кафедрой экономики

к.э.н., доцент, И.В. Молодан

(ученая степень, ученое звание, инициалы, фамилия)

« 30 »

  
(подпись)

06

2025 г.

Красноярск 2025

Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет Экономический  
(полное наименование факультета)  
Направление подготовки (код) 38.03.01 Экономика  
направленность (профиль) образовательной программы  
Мировая экономика  
Выпускающая кафедра Экономики  
(полное наименование кафедры)

ЗАДАНИЕ  
на выпускную квалификационную работу

Студенту(ке) Артёмовой Олеси Евгеньевны группы 121-э  
(Ф.И.О. полностью)

1. Тема выпускной квалификационной работы

Развитие инструментов содействия занятости выпускников высшего и среднего профессионального образования России с учетом зарубежного опыта

(полное наименование темы согласно приказу)

утверждена приказом по институту от «14» апреля 2025 г. № 47/2-уо на основании решения заседания выпускающей кафедры Экономики  
(полное наименование кафедры)

Протокол от «09» апреля 2025 г., № 08

2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «27» июня 2025 г.

3. Содержание выпускной квалификационной работы

1. Основы формирования инструментов содействия занятости выпускников высшего и среднего профессионального образования России: зарубежный и отечественный опыт

2. Анализ инструментов содействия занятости выпускников высшего и среднего профессионального образования Красноярского края

3. Рекомендации по развитию инструментов содействия занятости выпускников высшего и среднего профессионального образования России на основе зарубежного опыта

4. Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы

Нормоконтролер: Писанкова М.М.

5. График выполнения выпускной квалификационной работы

Введение, 1 глава с 14.04.2025 г. по 25.04.2025 г.

2 глава с 14.04.2025 г. по 12.05.2025 г.

3 глава, заключение, оформление с 14.04.2025 г. по 26.06.2025 г.

Подготовка доклада, презентации, защита ВКР с 27.06.2025 г. по 10.07.2025 г.

Дата выдачи задания «14» апреля 2025 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы

(подпись)

(инициалы, фамилия)

## РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 98 с., иллюстраций 17, формул 3, таблиц 8, источников 63, приложений 7.

ЗАНЯТОСТЬ, ВЫПУСКНИКИ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, БЕЗРАБОТИЦА, ИНСТРУМЕНТЫ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ, РЫНКОК ТРУДА, ТАИ (ТРАНСАКЦИОННЫЕ ИЗДЕРЖКИ «ВХОЖДЕНИЯ» ВЫПУСКНИКОВ В ТРУДОВУЮ СФЕРУ).

Цель работы - разработать рекомендации по развитию инструментов содействия занятости выпускников высшего и среднего профессионального образования с учётом зарубежного опыта.

Метод исследования — экономический, логический, статистический, метод математического анализа, социологического исследования.

Исследованы основы формирования инструментов содействия занятости выпускников высшего и среднего профессионального образования России, а также зарубежный и отечественный опыт, проведен анализ инструментов содействия занятости выпускников высшего и среднего профессионального образования Красноярского края, разработаны рекомендации по развитию инструментов содействия занятости выпускников высшего и среднего профессионального образования России (на примере Красноярского края) на основе зарубежного опыта.

## ABSTRACT

Graduation qualification work 98 pages, 17 illustrations, formulas 3, 8 tables, 63 sources, applications 7.

EMPLOYMENT, GRADUATES OF HIGHER AND SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION, UNEMPLOYMENT, EMPLOYMENT ASSISTANCE TOOLS, LABOR MARKET, TAI (TRANSACTION COSTS OF 'ENTRY' OF GRADUATES INTO THE LABOR SPHERE).

The goal of the work is to develop recommendations for improving the tools for promoting employment among graduates of higher and secondary vocational education, taking into account foreign experience.

The research method includes economic, logical, statistical analysis, mathematical analysis methods, and sociological research.

The foundations for the formation of tools to promote employment of graduates of higher and secondary vocational education in Russia, as well as foreign and domestic experiences, have been studied. An analysis of tools for promoting employment for graduates of higher and secondary vocational education in the Krasnoyarsk region has been conducted, and recommendations for the development of tools to promote employment for graduates of higher and secondary vocational education in Russia (using the Krasnoyarsk region as an example) have been developed based on foreign experience.



## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                                                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ВВЕДЕНИЕ.....                                                                                                                                                              | 7  |
| <br>                                                                                                                                                                       |    |
| 1 ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИНСТРУМЕНТОВ СОДЕЙСТВИЯ<br>ЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО<br>ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ: ЗАРУБЕЖНЫЙ И<br>ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ОПЫТ..... | 10 |
| 1.1 Инструменты содействия занятости выпускников образовательных<br>организаций: мировой опыт.....                                                                         | 10 |
| 1.2 Занятость и безработица выпускников высшего и среднего<br>профессионального образования России.....                                                                    | 29 |
| 1.3 Экономические и социальные последствия молодежной<br>безработицы.....                                                                                                  | 36 |
| 1.4 Инструменты и механизмы содействия занятости выпускников высшего<br>и среднего профессионального образования России.....                                               | 40 |
| <br>                                                                                                                                                                       |    |
| 2 АНАЛИЗ ИНСТРУМЕНТОВ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ<br>ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО<br>ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ.....                                      | 46 |
| 2.1 Анализ рынка труда выпускников высшего и среднего<br>профессионального образования России Красноярского края.....                                                      | 46 |
| 2.2 Анализ реализуемых инструментов содействия занятости выпускников<br>высшего и среднего профессионального образования Красноярского<br>края.....                        | 52 |
| 2.3 Анализ проблем занятости выпускников высшего и среднего<br>профессионального образования Красноярского края.....                                                       | 57 |
| <br>                                                                                                                                                                       |    |
| 3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ ИНСТРУМЕНТОВ СОДЕЙСТВИЯ<br>ЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО                                                                             |    |

|                                                                                                                                                                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ НА ОСНОВЕ<br>ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА.....                                                                                                                                           | 61 |
| 3.1 Рекомендации по развитию инструментов содействия занятости<br>выпускников высшего и среднего профессионального образования с учетом<br>зарубежного опыта (на примере Красноярского края) .....                 | 61 |
| 3.2 Экономическая оценка рекомендаций по развитию инструментов<br>содействия занятости выпускников высшего и среднего профессионального<br>образования с учетом зарубежного опыта (на примере Красноярского края.. | 76 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....                                                                                                                                                                                                    | 85 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....                                                                                                                                                                              | 90 |
| ПРИЛОЖЕНИЯ.....                                                                                                                                                                                                    | 99 |

## ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях рынок труда России претерпевает большие изменения, на которые повлияли и санкции, введенные против России, и уход западных компаний, в свою очередь это привело к спаду производства во многих регионах страны, к сокращению спроса на рабочую силу. И на сегодняшний день особенно актуально стоит проблема трудоустройства выпускников, впервые выходящих на рынок труда и не имеющих опыта работы.

Актуальность проблем занятости выпускников вузов и колледжей в России обусловлена тем, что по статистике трудоустройства востребованность молодых специалистов, в том числе по специальности, в первые годы после окончания обучения достаточно низка, что в большей степени связана с отсутствием у них практического опыта работы. В России в 2024 г. уровень молодежной безработицы (15-24 лет) оценивается в 9 % (в возрасте от 15 до 24 лет) [22].

Молодежь играет важную роль в жизни российского общества, т.к. именно она способна формировать будущее России, которое находится в непосредственной зависимости от показателей ее здоровья, совокупности духовных ценностей и образованности, демографической активности, степени патриотизма и способности в обеспечении безопасности страны, а также от социокультурной и экономической активности.

В 2024 и начале 2025 года общий уровень безработицы в России продолжает оставаться на рекордно низком уровне, составляя около 2,3-2,36%, однако уровень молодежной безработицы, в том числе выпускников высшего и среднего профессионального образования значительно выше. Так в 2022 г. уровень безработицы среди выпускников в 4 раза превосходил средний уровень безработицы. Несмотря на снижение безработицы среди молодежи, а также на высокий уровень трудовой мобильности молодежи проблема трудоустройства остается актуальной, что требует от государства реализации мер, направленных

на самоопределение выпускников на рынке труда, развитие форм вовлечения выпускников колледжей и вузов в трудовую и экономическую деятельность.

К основным причинам, влияющим на трудоустройстве выпускников можно отнести

- недостаточная профориентация среди школьников, что ведет к потере интереса к выбранной профессии и как результат рынок труда не дополучает квалифицированного специалиста;
- новое поколение молодежи не привлекает карьера в сфере производства считая рабочие специальности бесперспективными и низкооплачиваемыми;
- неосведомленность выпускников о ситуации на рынке труда, что проявляется в выборе будущей профессии;
- отсутствие навыков трудовой деятельности, неумение выстраивать взаимоотношения в рабочем коллективе.

Проблема занятости выпускников актуальна не только для России, но и для всех стран мира, т.к. молодежь - выпускники являются важной социальной группой, которая оказывает влияние на будущее экономики стран.

Целью выпускной квалификационной работы является разработать рекомендации по развитию инструментов содействия занятости выпускников высшего и среднего профессионального образования с учётом зарубежного опыта.

Задачи исследования

- Изучить инструменты содействия занятости выпускников образовательных организаций на основе мирового опыта.
- Исследовать проблемы занятости выпускников высшего и среднего профессионального образования России, в том числе с позиции экономических последствий безработицы.
- Изучить инструменты и механизмы содействия занятости выпускников высшего и среднего профессионального образования России в контексте зарубежного опыта содействия занятости молодых специалистов.
- Исследовать рынок труда выпускников высшего и среднего



профессионального образования России и Красноярского края.

-Проанализировать реализацию инструментов содействия занятости выпускников высшего и среднего профессионального образования Красноярском крае.

-Выявить проблемы занятости выпускников высшего и среднего профессионального образования Красноярского края.

-Разработать рекомендации по развитию инструментов содействия занятости выпускников высшего и среднего профессионального образования с учетом зарубежного опыта (на примере Красноярского края).

-Оценить результаты экономической эффективности предложенных рекомендаций с учётом зарубежного опыта по развитию инструментов содействия занятости выпускников высшего и среднего профессионального образования (на примере Красноярского края).

Объектом исследования в работе выступают выпускники высшего и среднего профессионального образования, как специфическая категория рабочей силы.

Предметом исследования в работе являются инструменты содействия занятости выпускников высшего и среднего профессионального образования России на региональном рынке труда.

Теоретической основой написания выпускной квалификационной работы являлись нормативно-правовые акты Российской Федерации и Красноярского края в области занятости выпускников, материалы научных конференций по проблеме исследования, а также информация официальных сайтов в сети Интернет.

В ходе исследования использованы следующие методы логического, статистического, математического анализа, социологических исследований.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников, приложения.

# 1 ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИНСТРУМЕНТОВ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ: ЗАРУБЕЖНЫЙ И ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ОПЫТ

## 1.1 Инструменты содействия занятости выпускников образовательных организаций: мировой опыт.

Международная организация труда (МОТ) специализированное агентство системы ООН, которое ставит целью продвижение принципов социальной справедливости, международно признанных прав человека и прав в сфере труда. Созданная в 1919 году, МОТ стала первым специализированным агентством ООН в 1946 году. МОТ разрабатывает международные трудовые нормы в форме конвенций и рекомендаций, устанавливая минимальные стандарты в области основополагающих трудовых прав, среди которых свобода объединения, право на организацию и ведение коллективных переговоров, запрещение принудительного труда, равенство возможностей и обращения, а также другие стандарты, регулирующие условия по всему спектру трудовых вопросов, таких как политика в области занятости, социальная защита, охрана труда [38].

МОТ - одна из старейших и наиболее крупных международных организаций, занимающаяся вопросами регулирования трудовых отношений. На 2024 год участниками МОТ являлись 187 государств, в том числе и Россия. Штаб-квартира и исполнительные органы МОТ находятся в Женеве (Швейцария). Здесь же проводится Международная конференция труда.

Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии работает в Москве с 1959 года. Бюро координирует деятельность МОТ в десяти государствах – России, Азербайджане, Армении, Беларуси, Грузии, Казахстане, Кыргызстане, Таджикистане, Туркменистане и Узбекистане.

Вне зависимости от сложной международной и политической обстановки

России необходимо сотрудничать с МОТ в рамках соблюдения международных соглашений и договоров, так как все страны, входящие в МОТ соблюдают Устав МОТ и сотрудничают в рамках этой организации [38].

Важнейшие направления деятельности МОТ - защита прав человека на труд и охрана его труда. Принципы поддержания социального мира находят конкретное выражение в международных трудовых стандартах, представленных в системе разрабатываемых, МОТ конвенций и рекомендаций по вопросам международного трудового права.

Российская Федерация стала членом МОТ как правопреемница международных обязательств Советского Союза. Сотрудничество между Россией и МОТ предусматривает системный характер и имеет форму долгосрочных программ. Они основываются на национальных приоритетах в социально-трудовой сфере и разрабатываются в процессе консультативного диалога между социальными партнёрами: Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации; Федерацией независимых профсоюзов России, представляющей интересы работников, и Российским союзом промышленников и предпринимателей, представляющим интересы работодателей с одной стороны, и МОТ в лице Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии – с другой. В 2022 г. МОТ временно приостановила техническое сотрудничество и помощь Российской Федерации, за исключением гуманитарной помощи [38].

Понятийный аппарат, который потребуется для исследования и изучения инструментов содействия занятости выпускникам образовательных организаций следующий:

Рынок труда - сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Через рынок труда осуществляется продажа рабочей силы на определенный срок [44].

Основными компонентами рынка труда являются:

- спрос на рабочую силу и предложение рабочей силы;

- стоимость рабочей силы;
- цена рабочей силы;
- конкуренция между работодателями и работополучателями, работодателями и наемными работниками.

Субъектами рынка труда выступают:

- работодатели и их представители (союзы);
  - работники и их представители (профсоюзы);
  - государство и его органы: министерство труда и социальной защиты населения, департаменты, комитеты и департаменты по труду и занятости и т.д.
- Различают внешние и внутренние, открытые и скрытые рынки труда.

Цена рабочей силы - это цена жизненных средств, которые необходимы для нормального воспроизводства рабочей силы. Но она не автоматически выплачивается наемным работникам, а является предметом договора (торга) между ними и работодателями. В результате, каждый из них выступает со своей ценой. Наемный работник (продавец) старается подороже продать, а работодатель (покупатель) стремится подешевле купить. В итоге договорная заработная плата устанавливается на уровне ниже цены продавца, но выше цены покупателя [39].

Стоит отметить, что с 1 января 2025 года в России, согласно Федеральному закону от 29.10.2024 №365-ФЗ установлен минимальный размер оплаты труда, который равен 22 440 рублей в месяц, что на 16,6% больше чем в 2024 году МРОТ был равен 19 242 рублям [22].

Занятость - трудовая деятельность и иная не противоречащая законодательству Российской Федерации деятельность граждан, осуществляемая ими в целях производства товаров, выполнения работ или оказания услуг и направленная на получение дохода [1].

Также в статьях 3 - 4 Федеральном законе от 12.12.2023 г. № 565 – ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» приводится перечень граждан, являющихся занятыми; принципы правового регулирования отношений в сфере занятости населения [2].

Отношения в сфере занятости населения регулируются Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации», другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов публичной власти федеральных территорий [1].

В современном мире для учета работающего населения применяются различные виды и формы занятости, которые позволяют каждому человеку найти наиболее подходящий формат работы, соответствующий его образу жизни, квалификации и целям.

Виды занятости можно классифицировать по различным критериям таким как продолжительность работы, форме трудовых отношений, сфере деятельности и т.д., что представлено на рисунке 1.1 [23], [44].

| Виды занятости                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>По продолжительности работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- полная занятость;</li> <li>- неполная занятость;</li> <li>- временная занятость;</li> <li>- сезонная занятость;</li> <li>- гибкая занятость.</li> </ul> | <p>По форме трудовых отношений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- полная занятость;</li> <li>- неполная занятость;</li> <li>- временная занятость;</li> <li>- сезонная занятость;</li> <li>- вахтовый метод работы;</li> <li>- неофициальная занятость;</li> <li>- частичная занятость.</li> </ul> | <p>По сфере деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- промышленная занятость;</li> <li>- строительная занятость;</li> <li>- сельскохозяйственная занятость;</li> <li>- сервисная занятость;</li> <li>- неофициальная занятость.</li> </ul> |

Рис. 1.1 – Классификация видов занятости [23], [44]

Полная занятость подразумевает, что работник осуществляет трудовую деятельность на условиях полного рабочего дня и недели по установленному трудовому графику в соответствии с законодательством. Так в России в соответствии с трудовым законодательством РФ стандартная

продолжительность рабочего времени составляет 8 часов в день и 40 часов в неделю.

Неполная занятость - это сокращенная продолжительность рабочего времени по сравнению с полной занятостью (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя).

Временная занятость представляет трудовую деятельность на определенный период, установленный трудовым договором, срок которого не может превышать 5 лет.

Частичная занятость (подработка). Выполнение работы осуществляется в свободное от основной занятости время. Она может быть, как официальной, так и неофициальной. Чаще всего используется студентами, пенсионерами или теми, кто ищет дополнительный заработок [23].

Неофициальная занятость предполагает отсутствие официального трудового договора. Она может быть, как временной, так и постоянной. Работа без официального оформления приводит к отсутствию социальных гарантий для работников. Наиболее распространенные сферы неофициальной занятости: строительство, сельское хозяйство, сфера услуг

Также существуют и другие виды занятости такие как рациональная занятость, удаленная работа, самозанятость, гибридная занятость, теневая занятость, социально – полезная, эффективная.

Удаленная работа (дистанционная работа). Выполнение работы осуществляется вне стационарного рабочего места, чаще всего из дома, с использованием информационно - коммуникационных технологий. Удаленная работа может быть, как постоянной, так и временной (например, на период пандемии).

Самозанятость. Это предпринимательская деятельность, в которой человек управляет своим временем и ресурсами. (например, фрилансеры и индивидуальные предприниматели).

Гибридная занятость включает элементы удаленной и офисной работы.

Теневая занятость относится к незаконной деятельности или работе,

доходы от которой не декларируются. В отличие от неофициальной занятости работа идет в нарушении закона (например, уклонение от уплаты налогов или ведение деятельности в запрещенных сферах).

Социально - полезная занятость характеризуется деятельностью людей, которые работают в общественном производстве (например, служат в вооруженных силах и внутренних войсках (в органах внутренних дел), обучаются в очных формах обучения (в трудоспособном возрасте), заняты ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и больными родственниками).

Эффективная занятость подразумевает использование трудовых ресурсов, при котором достигается максимальный материальный результат и социальный эффект при минимальных затратах труда (в т.ч. рабочего времени), при минимальных социальных издержках.

Безработица – это ситуация, при которой гражданин, соответствующий установленным законом признакам, не имеет работы, но активно ищет её и готов приступить к выполнению работы в кратчайшие сроки [1].

В экономической литературе насчитывается до 70 форм безработицы и различают следующие виды безработицы: фрикционная, структурная, сезонная, институциональная, циклическая [8]:

- Фрикционная безработица представляет собой временное отсутствие работы, обусловленное поиском новой занятости. Она возникает тогда, когда человек добровольно уходит с прежнего места работы в поисках более подходящей вакансии.
- Структурная безработица возникает в результате изменений в структуре спроса на товары и услуги, в технологии производства, когда работники остаются без работы из-за невостребованности их профессий или недостаточной квалификации.
- Сезонная безработица обусловлена колебаниями объемов производства в разные времена года. Чаще всего ее испытывают работники строительной и сельскохозяйственной сфер, где занятость зависит от сезона.



- Институциональная безработица относится к редкому виду, связанная с нарушениями в функционировании институтов рынка труда.
- Циклическая безработица возникает из-за колебаний в экономике, таких как спады и подъемы делового цикла, когда спрос на труд снижается и превышает предложение.

В рамках описанных форм безработицы существуют их различные модификации такие как конверсионная (вызвана сокращением численности армии и занятых в ВПК), экономическая (обусловлена колебаниями рыночной конъюнктуры, разорением части товаропроизводителей в ходе конкурентной борьбы), застойная (охватывает людей, которые не хотят, а со временем и не могут работать), молодежная (характеризуется высоким удельным весом молодежи (от 16 - 24 лет) в составе безработных), скрытая (когда человек официально не является безработным, но не может найти работу), открытая (это полная потеря работы и доходов), текучая (временная безработица, связанная с неравномерным развитием различных отраслей производства и регионов из – за экономических циклов), добровольная (граждане по разным причинам не считают нужным трудиться) [8].

Выше указанные виды безработицы являются самыми распространенными и присущи каждому государству, но в разном количестве и каждый вид влечет социально – экономические последствия.

Уровень безработицы среди молодежи учитывает количество безработных среди граждан от 15 – 24 лет по методологии Международной организации труда (МОТ) [26].

Безработица может быть вызвана различными причинами:

- низкий уровень образования работающего населения или отсутствие профессиональных навыков;
- недостаточное развитие инфраструктуры и недостаточные инвестиции в производственный сектор, что ограничивает перспективы трудоустройства;
- предлагаемое образование в школах и ВУЗах не всегда соответствуют требованиям рынка труда;

- структурные сдвиги в экономике, выражающиеся в том, что внедрение новых технологий, оборудования приводит к сокращению излишков рабочей силы;
- экономический спад или депрессия, которые вынуждают работодателей снижать потребность во всех ресурсах, в том числе и трудовых;
- политика правительства и профсоюзов в области оплаты труда: повышение минимального размера заработной платы увеличивает издержки производства и тем самым снижает спрос на рабочую силу).
- изменения в демографической структуре населения и т.д [26].

Государственная служба занятости, представляющая собой совокупность органов государственной власти и организаций, указанных в части 2 статьи, осуществляет свою деятельность на территории Российской Федерации в целях обеспечения прав и гарантий граждан и работодателей в сфере занятости населения в соответствии с настоящим Федеральным законом [2].

Государственная служба занятости включает в себя:

- 1) федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения;
- 2) федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы;
- 3) исполнительные органы субъектов Российской Федерации, осуществляющие полномочия в сфере занятости населения;
- 4) государственные учреждения, созданные субъектами Российской Федерации в целях осуществления полномочий в сфере занятости населения (далее - государственные учреждения службы занятости) [2].

Гражданин, ищущий работу, которому в установленном порядке отказано в признании его безработным или который отказался от содействия органа службы занятости в поиске подходящей работы, а также безработный гражданин, снятый с регистрационного учета в связи с отказом от содействия органа службы занятости в поиске подходящей работы, имеет право на

повторное обращение в орган службы занятости для решения вопроса о признании его безработным через один месяц со дня соответствующего отказа.

Гражданин, который снят с регистрационного учета в качестве безработного в случае, предусмотренном пунктом 2 части 1 настоящей статьи, и который после снятия с регистрационного учета не является занятым, имеет право на обращение в орган службы занятости о признании его безработным, но не ранее чем через три месяца после снятия его с регистрационного учета в качестве безработного.

Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ "О молодежной политике в РФ" (далее – Закон № 489-ФЗ) внесены изменения, направленные на унификацию отдельных положений закона. Также внесенные изменения призваны сделать более привлекательными трудовые отношения для большего числа молодых людей [3].

Законодатели уточнили понятие "молодой специалист". К молодым специалистам теперь относятся также граждане РФ в возрасте до 35 лет (включительно), которые имеют трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам или по программам профессионального обучения.

Раньше молодыми специалистами признавались только граждане РФ не старше 35 лет, которые после профессионального обучения впервые устраивались на работу по полученной квалификации. По ранее действовавшим правилам граждане, проходящие профессиональное обучение и начавшие работать, не могли иметь статус молодого специалиста, поскольку не завершили обучение. Получив образование, они также не могли приобрести статус молодого специалиста, так как устраивались на работу уже не впервые. В связи с этим они не могли воспользоваться дополнительными гарантиями, установленными для этой категории лиц.

Для молодых специалистов различные льготы, гарантии и компенсации могут устанавливаться федеральным и региональным законодательством, а также предоставляться в соответствии с отраслевыми соглашениями,

коллективным договором и локальными нормативными актами работодателя (ст. 8, 41, 46 ТК РФ) [3]:

- Установление законодательством субъектов РФ квот на прием на работу молодых специалистов (в т. ч. выпускников учреждений среднего профессионального образования и вузов). Например, такие квоты предусмотрены в городе Москве и Московской области (ч. 1 ст. 2, ст. 3 Закона г. Москвы от 22.12.2004 № 90 "О квотировании рабочих мест", ст. 3, ч. 1-3 ст. 4 Закона Московской области от 25.04.2008 № 53/2008-ОЗ "О квотировании рабочих мест").

- Прием на работу без испытательного срока, если сотрудник впервые поступает на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования ( 5 ч. 4 ст. 70 ТК РФ).

- Доплаты к заработной плате. Например, педагогическим работникам государственных образовательных учреждений города Москвы устанавливается специальная система стимулирующих выплат к ставкам заработной платы и должностным окладам, в т. ч. доплаты в размере 40 % ставок (должностных окладов) молодым специалистам, а имеющим диплом с отличием – в размере 50 % в течение 3 лет работы (п. 2 ч. 5 ст. 15 Закона г. Москвы от 20.06.2001 № 25 "О развитии образования в городе Москве").

Кроме того, в законе появилось новое понятие – "молодой работник". Это гражданин РФ в возрасте до 35 лет (включительно), который имеет трудовой стаж не более 3 лет и не относится к категории "молодой специалист". Такое понятие закреплено в п. 10 ст. 2 Закона № 489-ФЗ [3].

Для молодых работников гарантии и льготы установлены, в частности, отраслевыми соглашениями. Так, в сфере лесопромышленного комплекса работникам в возрасте до 35 лет включительно работодатели выплачивают с первого дня работы в организации в соответствии с трудовым договором процентную надбавку к заработной плате в полном размере, если к этому дню они прожили в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях не менее 5 лет (п. 6.1 Отраслевого соглашения по организациям

лесопромышленного комплекса Российской Федерации на 2024 – 2026 годы от 27.12.2023).

А в сфере нефтеперерабатывающей промышленности работодатели определяют и закрепляют в коллективном договоре или локальном нормативном акте организации порядок и условия предоставления:

- материальной помощи молодым работникам, возвратившимся на работу в организацию после прохождения военной службы;
- льгот молодым работникам для получения профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ;
- дополнительных гарантий и льгот молодым работникам (п. 10.2 Отраслевого тарифного соглашения по организациям нефтеперерабатывающей отрасли промышленности и системы нефтепродуктообеспечения Российской Федерации на 2022 – 2024 годы от 25.07.2018) [3].

Рассмотрим ситуацию, происходящую на мировом рынке труда, связанную с безработицей. Международная организация труда (МОТ) прогнозирует снижение безработицы в мире на 2024-2025 гг. до 4,9%, в то же время уровень молодежной безработицы в разы выше. На рисунке 1 представлена статистика молодежной безработицы по странам мира в 2024 г. с широкой степенью дифференциации. Наиболее высокие уровни (за 50%) в странах Африки, Индии. В развитых странах Европы наиболее высокие уровни от 17% до 25 % фиксируются в Греции, Италии, Испании, Франции, наиболее низкие уровни (около 4-х процентов) в Чехии, Японии. Россия занимает среднее положение среди европейских стран и уровень молодежной безработицы составляет 8,5 % [5], [36], [59].

По оценкам МОТ, на 2024 в мире насчитывается 402 млн человек, которые желают трудиться, но не имеют такой возможности. Из них только 183 млн человек официально признаны безработными [24].

На показатели мировой занятости оказывают давление высокая инфляция и ограничительная денежно-кредитная политика во многих развитых странах, крайне медленный рост мировой торговли, процессы деглобализации и

регионализации мировой торговли, а также исчерпание потенциала постпандемийного роста. В частности, реальные зарплаты падают из-за инфляции и не восстановятся в ближайшие два-три года, поскольку для восстановления нужен быстрый экономический рост, который не ожидается в ближайшие годы. Влияние на рынок труда оказывают геополитические факторы, в том числе военный конфликт между Украиной и Россией, на Ближнем Востоке, угроза войны между Китаем и Тайванем. Рост останется скромным из-за политики высоких процентных ставок, старения населения, ослабления коллективно-договорных механизмов, перехода к зеленой экономике, сохранения геополитической напряженности и медленного роста мировой торговли. Возможно, рост ускорится из-за увеличения военных расходов и роста производительности труда в результате внедрения искусственного интеллекта, но перспективы пока не ясны [34].

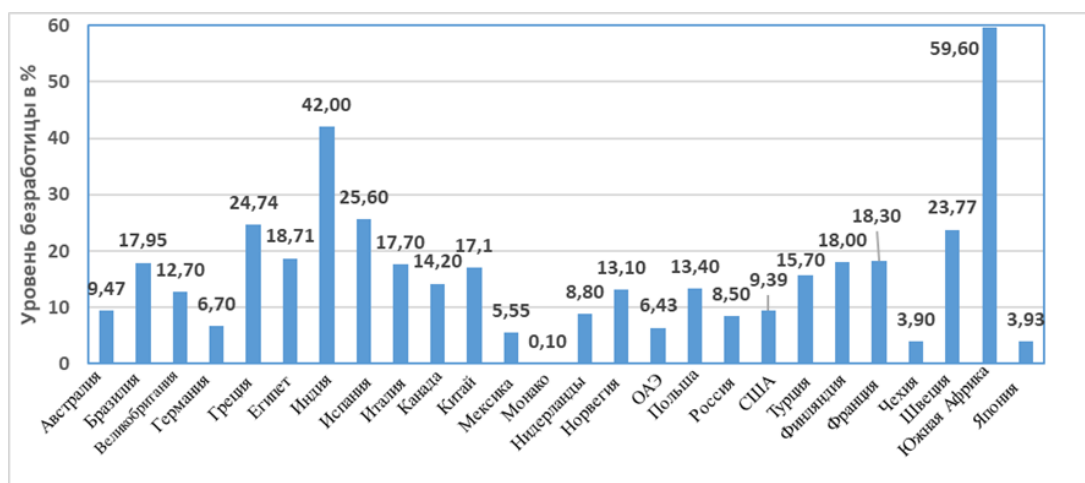


Рис. 1.2 - Уровень безработицы среди молодёжи в Мире 2024 год [36], [59]

С января 2017 года в период каждого обследования опрашивается около 77 тыс. человек в России (0,06% от численности населения обследуемого возраста). В целях повышения репрезентативности данных месячные данные обследования сформированы в среднем за 3 месяца по совокупности трех последовательных выборок. Годовые данные сформированы в среднем за 12 месяце по совокупности двенадцати последовательных выборок. До 2024 года

единицами отбора являлись лица в возрасте 15-72 лет. На рисунке 1.2, можно наблюдать динамику изменения уровня безработицы в России по годам [10].

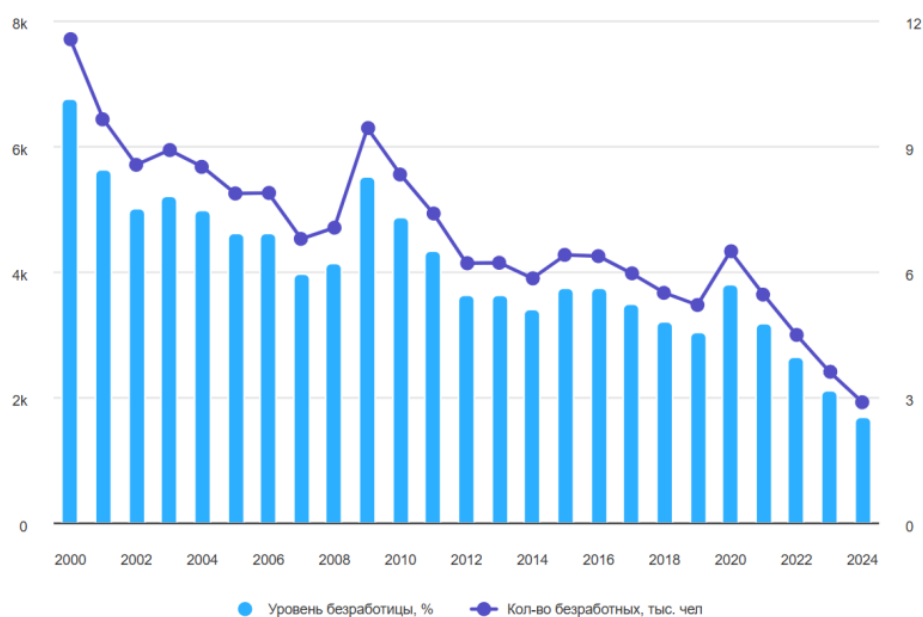


Рис 1.3 Динамика изменения уровня безработицы в России по годам [25]

Результаты обследования выявили, что уровень безработицы в России снизился до 2,3% в марте 2025 года с 2,4% в предыдущем месяце, что ниже рыночных ожиданий в 2,4%, вернувшись к рекордно низкому уровню конца прошлого года. Этот результат соответствует анализу Центрального банка России, который утверждает, что мобилизация российских граждан для участия в военных действиях на Украине усугубила нехватку рабочей силы и снизила производственные мощности в российской экономике. Уровень безработицы снизился на фоне уменьшения официально зарегистрированного числа безработных.

На 2024 уровень безработицы в России составлял 1 914.9 тыс. чел или 2.52% от трудоспособного населения. Уменьшение по сравнению с предыдущим периодом составило -485.6 тыс. чел. На ноябрь 2024 - январь 2025 уровень безработицы в России составлял 1 797.4 тыс. чел или 2.36% от трудоспособного населения [25].

Количество занятых лиц в России выросло до 73,80 миллиона человек в

марте 2025 года с 73,70 миллиона человек в феврале 2025 года. Занятые лица в России в среднем составляли 69,62 миллиона человек с 1991 года по 2024 год, достигнув исторического максимума в 74,80 миллиона человек в ноябре 2024 года и рекордного минимума в 60,40 миллиона человек в январе 1999 года. В целом, ситуация на рынке труда характеризуется высокой занятостью и низким уровнем безработицы, однако сохраняются вызовы, связанные с нехваткой рабочей силы и структурными изменениями в экономике [25].

На 2024 год проблемы занятости выпускников в разных странах остаются актуальными и обусловлены рядом факторов, таких как экономическая ситуация, структура рынка труда, уровень образования и технологические изменения.

Проблемы трудоустройства выпускников учебных заведений заключаются в следующем: отсутствует практика или стажировка по приобретаемой профессии или специальности, и как следствие отсутствует опыт работы и за частую отсутствует понятия сути выполнения самой работы; отсутствует конкурентоспособная заработная плата, по сравнению со специалистами в определенной области; отсутствуют центры помощи поиска работы выпускникам учебных заведений; отсутствует желание со стороны представителей работодателей брать на работу выпускников и инвестировать в них; отсутствует желание искать работу по приобретенной специальности [36].

Высокий уровень безработицы среди выпускников в развивающихся странах. Например, по данным Международной организации труда (МОТ), в 2023 году уровень безработицы среди молодых специалистов в странах Африки и Южной Азии составляет около 20-25%, что значительно выше общего уровня безработицы. Обоснование: недостаточная развитость инфраструктуры, ограниченные возможности для практического опыта и слабая связь между образовательными программами и требованиями рынка труда [38].

Недостаточная адаптация образовательных программ к требованиям рынка. В странах Европы и Северной Америке наблюдается рост числа выпускников с высшим образованием, но при этом уровень их трудоустройства



остается низким (например, в ЕС уровень молодёжной безработицы составляет около 15% в 2023 году). Обоснование: многие университеты не обновляют учебные программы под современные технологии и навыки (например, цифровая грамотность, аналитика данных), что снижает конкурентоспособность выпускников.

Технологические изменения и автоматизация. В 2024 году автоматизация и искусственный интеллект продолжают вытеснять традиционные рабочие места, особенно для молодых специалистов с низким уровнем практических навыков. Статистика: по данным Всемирного экономического форума (ВЭФ), к 2025 году около 85 миллионов рабочих мест могут исчезнуть из-за автоматизации, а новые профессии требуют иных компетенций [61].

Неравномерное распределение возможностей. В некоторых странах (например, в Латинской Америке) существует значительный разрыв между регионами: выпускники из крупных городов имеют больше шансов найти работу, чем из сельских районов. Обоснование: недостаток инфраструктуры, ограниченный доступ к современным образовательным ресурсам и рынкам труда.

Влияние глобальных кризисов. Экономические потрясения (например, последствия пандемии COVID-19 или геополитические конфликты) приводят к сокращению рабочих мест для молодых специалистов. Статистика: по данным МОТ, глобальный уровень молодёжной безработицы вырос с 13% в 2019 году до примерно 15% в 2023 году.

Проблемы интеграции мигрантов-выпускников. В странах с высокой миграционной активностью (например, Германия или США) сталкиваются с трудностями интеграции иностранных выпускников на рынке труда. Обоснование: языковые барьеры, несовпадение квалификаций с требованиями рынка и бюрократические препятствия.

Проблемы занятости выпускников остаются многоаспектными и требуют комплексных решений: модернизации образовательных программ, развития практических навыков, поддержки инновационных предприятий и создания

условий для инклюзивного роста рынка труда. Статистические данные подтверждают необходимость стратегических мер для снижения уровня молодежной безработицы в различных странах в приложении 3 представлен сравнительный анализ зарубежного опыта поддержки молодых специалистов [5].

С учетом этого следует признать целесообразность рассмотрения подходов различных стран к решению проблем связанных с занятостью выпускников с целью переработки и использования инструментов зарубежного опыта для решения проблем занятости молодых специалистов в России.

Из 28 государств - членов ЕС только Германия и Франция обладают наиболее развитыми программами молодежной политики. Под молодежью в европейских странах понимаются лица разных возрастных категорий, например, в Финляндии этот возраст ограничивается 29 годами, в Германии — составляет 27 лет, во Франции и Швеции — до 26 лет и 25 лет соответственно. Таким образом, максимальный возраст колеблется между 25 и 29 годами, периодом, когда молодой человек уже определился в мировоззренческой, профессиональной, и социальной позициях. в Германии существует две основные программы [31].

В таблице 2.1 в приложение 3 представлен сравнительный анализ зарубежного опыта поддержки молодых специалистов [5], [18], [19].

Имея многие общие черты реализации политики поддержки занятости молодых специалистов в зарубежных странах, имеются и свои специфические подходы в разных странах. Например, поддержка трудоустройства молодёжи во Франции включает различные программы и меры, которые охватывают не только выпускников вузов, но и молодых людей в возрасте от 16 до 26 лет.

Программа занятости для молодых специалистов неразрывно связана с программами профессионального обучения. Во многих промышленно развитых странах действуют меры, направленные на то, чтобы облегчить переход молодых людей от школы к трудовой жизни, в частности в Австралии, Италии.

В странах Западной Европы и США практикуется создание виртуальных

предприятий. Такие предприятия организованы и действуют в режиме реальной коммерческой фирмы со всеми необходимыми атрибутами: дирекцией, бухгалтерией, менеджерами. Ведется вся документация и отчетность, проводятся аудиторские проверки, заключаются сделки, организуется учет рабочего времени каждого сотрудника и оценивается эффективность его работы. Все как на настоящем предприятии, вплоть до реальной заработной платы. Организация работы виртуальных предприятий предполагает участие не только квалифицированных наставников, но и реально существующих в данном городе фирм, занимающихся тем же бизнесом. Именно такие фирмы проводят оценку деятельности своих виртуальных аналогов. Стажировка на виртуальном предприятии длится 13 недель, из них 3 недели стажер работает на реальном предприятии. В программу обучения входит обязательный поиск работы самим стажером. Зарплата обучающимся выплачивается за счет пособия по безработице. Молодой человек, успешно прошедший стажировку, записывает ее в свое резюме как реальный трудовой опыт. Как правило, на стажировку в такие предприятия направляются дипломированные специалисты без опыта работы, либо длительно безработные и нуждающиеся в релаксации, либо желающие сменить профессию молодые люди. Сегодня в Европе насчитывается 2 800 виртуальных предприятий, в том числе 800 в Германии, 150 во Франции. В последнее время они появились в США и Австралии. Широкая национальная и международная сеть позволяет виртуальным предприятиям стать вполне реальным средством получения молодыми людьми так необходимого им производственного опыта [36].

В Китае нет единого определения понятия «молодежь», согласно разных законодательных актов к молодежи относятся лица в возрасте от 15 до 30 лет, от 14 до 35 лет, от 14 до 28 лет, поэтому нет возможности получить точных данных о количестве молодежи в возрасте 14–35 или 14–28 лет. По данным Национального бюро статистики КНР численность молодежи в возрасте 14 – 28 лет составляет 5,2%. Основным документом, регулирующим молодежную политику, является принятый в 1997 г. Закон «О молодежи Китая»,

распространяющийся на лиц в возрасте от 15 до 30 лет, в котором отражены не только основные положения и задачи в работе с китайской молодежью, но и меры поддержки молодежи (в частности трудоустройство в соответствии с выбранной профессией и квалификацией; обеспечение молодых специалистов служебной жилплощадью или местом в общежитии и т.д.).[6] В 2017 году Центральным Комитетом Коммунистической партии Китая и Госсовет КНР опубликован стратегический документ, касающийся молодежи и долгосрочного развития молодежи (2016–2025 гг.), предусматривающий улучшения по 10 направлениям, в том числе одно из направлений связано с занятостью молодежи и предпринимательством [19].

Безработица среди молодежи в возрасте 16 -24 лет в 2022 году достигла 19,3%, это в 3 раза выше, чем по стране, в июне 2023 г. число безработных превысило 21,3%, что в 4 раза выше, чем по стране. Экономисты связывают это с двумя факторами: урбанизацией и несоответствием системы образования потребностям работодателей [19].

В Китае трудно оценить реальный уровень безработицы среди молодежи, так как по оценкам некоторых экспертов (Чжан Даньдань, профессора элитного Пекинского университета) без работы сидит почти половина молодых жителей страны и этот показатель к середине 2025 года может взлететь до 46,5%.

Около двух третей безработных молодых китайцев, имеют высшее образование и являются высококвалифицированными специалистами, но начать им карьерный путь мешает то, что экономика страны просто не сумела создать столько рабочих мест. Большинство выпускников университетов возвращаются в отчий дом и нанимаются к собственным родителям, взяв на себя уход за ними и исполнение бытовых обязанностей за самую настоящую зарплату (600-800 долларов в месяц). Этот тип занятости начал стремительно набирать популярность среди молодых китайцев с начала 2023 года и получил название «Дети на полный день». Китайские власти весьма обеспокоены таким массовым переходом молодежи на новый тип занятости и ставят задачу вернуть молодых людей на рынок труда [19].

Для решения проблемы безработицы среди молодежи в Китае правительство страны принимает следующие меры: предоставление компаниям субсидии за наем выпускника 1500 юаней (\$222), а также налоговые льготы; поощрение молодых бизнесменов региональными властями; предоставление льгот и ссуд во всех регионах выпускникам, запускающим бизнес в сфере сельского хозяйства, а также малым предприятиям в деревнях, которые нанимают выпускников; создание новых рабочих мест для выпускников. В 2022 году правительство Китая выделено 61,7 млрд. юаней (\$9,1 млрд.) на обеспечение занятости.

Китайские власти опубликовали список политических мер, направленных на содействие трудоустройству выпускников высших учебных заведений страны. Особое значение среди них имеет сочетание одноразовых субсидий по приему на работу с одноразовыми пособиями для расширения рабочих мест на предприятиях.

Работодатели могут получить субсидии за прием на работу соответствующих выпускников вузов и зарегистрированной безработной молодежи. Будет реализован план набора стажеров, который окажет поддержку предприятиям и проектам с участием государства, и бюджетным учреждениям в предоставлении возможностей для прохождения стажировки.

В 2024 и 2025 годах планируется набирать не менее одного миллиона стажеров в год. Кроме того, китайские власти предоставят дополнительную поддержку студентам вузов, участвующих в программе добровольного трудоустройства в менее развитых западных районах КНР [19].

Соотнесение зарубежного опыта содействия занятости молодых специалистов с российской действительностью позволяет сделать вывод о рассмотрении ряда применяемых за рубежом инструментов для использования в РФ.

Как способы решения выше указанных проблем связанных с занятостью выпускников можно предложить:

- улучшить качество практики или стажировки для студентов, которая бы реально отражала специфику получаемой профессии или специальности, со стороны учебных заведений необходимо проводить не только дни открытых дверей для абитуриентов, но и для потенциальных работодателей, установить практику или стажировку не в течении одной недели - месяца, а ввести как обязательный предмет и на протяжении всего периода обучения практика должна проходить хотя бы один раз в неделю, у одного и того же работодателя, плюсы такой практики понятны, у работодателя есть возможность выбрать из наиболее талантливых и способных практикантов (стажеров) своего будущего специалиста, а будущему специалисту более глобально окунуться в свою профессию;

- обязательно создать клуб (центр или группу в интернете) выпускников учебных заведений по факультетам, которые устроились и работают по специальности или профессии, которую они приобрели именно в этом учебном заведении, поддерживать с ними связь, предлагать брать на стажировку студентов своих факультетов, осуществлять наставничество над ними.

- обязательна должна быть заинтересованность и поддержка со стороны государства за счет квотирования рабочих мест для молодых специалистов. В том случае, если представители работодателя, учебных заведений и государства будут действовать совместно над проблемами трудоустройства выпускников, то можно добиться положительных результатов.

## 1.2 Занятость и безработица выпускников высшего и среднего профессионального образования России

Актуальность проблем занятости выпускников вузов и колледжей в России обусловлена тем, что по статистике трудоустройства востребованность молодых специалистов, в том числе по специальности, в первые годы после окончания обучения достаточно низка, что в большей степени связана с отсутствием у них практического опыта работы. В России в 2024 г. уровень

молодежной безработицы (15-24 лет) оценивается в 9 % (в возрасте от 15 до 24 лет) [22]. Молодежь играет важную роль в жизни российского общества, т.к. именно она способна формировать будущее России, которое находится в непосредственной зависимости от показателей ее здоровья, совокупности духовных ценностей и образованности, демографической активности, степени патриотизма и способности в обеспечении безопасности страны, а также от социокультурной и экономической активности.

В 2024 и начале 2025 года общий уровень безработицы в России продолжает оставаться на рекордно низком уровне, составляя около 2,3-2,36%, однако уровень молодежной безработицы, в том числе выпускников высшего и среднего профессионального образования значительно выше. Так в 2022 г. уровень безработицы среди выпускников в 4 раза превосходил средний уровень безработицы. На рисунке 1.4 представлен уровень безработицы среди молодёжи в России [7].



Рис. 1.4 - Уровень безработицы среди молодёжи в России [7]

Понятие «молодежь, молодые граждане» закреплено в ст.2 Федерального закона от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации», в котором прописано, что «молодежь, молодые граждане - социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно, имеющих гражданство Российской Федерации» [3]. По данным Федеральной службы государственной статистики численность молодежи Российской Федерации по состоянию 1 января 2022 г. – 38,3 млн. чел. (26,3% от

общей численности населения), на 1 января 2023 г. составила 37,9 млн. чел. (25,9% от общей численности населения), на 1 января 2024 г. – 28 млн. чел. (25% от общей численности населения), что представлено на рисунке 1.5 [54].

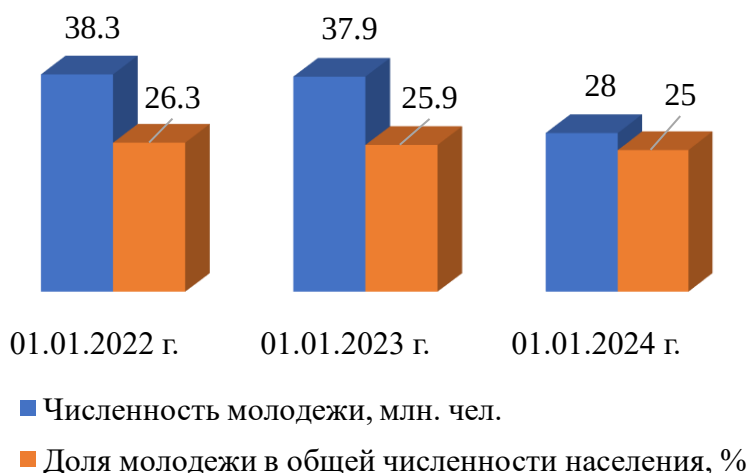


Рис. 1.5– Численность молодежи в Российской Федерации [54]

Анализ численности молодежи в России за 2022 – 2024 гг. показывает тенденцию снижения доли молодежи в общей численности населения с 26,3% до 25,0%. Основной причиной такой тенденции является общая демографическая ситуация в стране, которая объясняется рядом демографических, социальных и экономических факторов.

Молодежный рынок труда является важным сегментом экономики, он пополняется теми, кто нуждается в трудоустройстве – это выпускники образовательных учреждений, уволенные со срочной службы.

Молодежный рынок труда имеет свои отличительные черты, сюда можно отнести и социальная незрелость молодежи, отсутствие производственного стажа и опыта работы, низкая конкурентоспособность.

По итогам заседания (06.11.2024 г.) межведомственной рабочей группы по восстановлению рынка труда в аппарате вице – премьера Т. Голиковой было сказано, что среди регионов с наибольшим числом трудоустроенных выпускников колледжей в 2024 г. являются Московская область (66%), Республика Татарстан и Магаданская область (61%), Самарская и Тульская



области (60%). В Нижегородской области, Санкт-Петербурге и Москве уровень трудоустройства выпускников СПО составляет 59%, в Ленинградской области и Хабаровском крае - 58% [12].

Эксперты ожидают, что с 2024 г. показатель уровня безработицы начнет расти и в 2025 г. поднимется на 0,3%, до отметки 2,6%, к 2027 году безработица может достигнуть 2,9%, этому будет способствовать сокращение иностранных инвестиций в реальный сектор, снижение внутреннего и внешнего спроса на товары и услуги, высокая ключевая ставка Центрального банка, а также влияние цифровизации и автоматизации производства, влияние искусственного интеллекта на рынок труда.

Анализируя проблемы молодежи на рынке труда, обычно указывают на дисбаланс спроса и предложения, их низкую экономическую активность и высокий уровень безработицы, поэтому занятость (трудоустройство) молодежи является одним из главных приоритетов любого образовательного учреждения.

По данным Федеральной службы государственной статистики 2024 года численность занятых выпускников высшего образования, среднего профессионального образования, а также по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих) составила 1796,5 тыс. чел., уровень трудоустройства – 70,6% [54].

Численность занятых выпускников и доля их трудоустройства за 2023-2024 г. по уровням образования представлена в таблице 1.1 [54].

По данным таблицы 1.1 можно сделать вывод, что наибольшая доля трудоустройства приходится на выпускников с высшим образованием и по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

Основная причина снижения численности молодежи с 38,3 млн. чел. до 28,0 млн. чел. связана с «демографической ямой» 1990-х годов. Частью 1 статьи 6 489-ФЗ регламентирует основные направления реализации молодежной политики, в частности – обеспечение гарантий в сфере труда и занятости молодежи, содействие трудоустройству молодых граждан, поддержка и содействие предпринимательской деятельности молодежи [3].

Таблица 1.1

Численность занятых выпускников и доля их трудоустройства за 2024 - 2023г  
[54]

| Уровень образования                                          | Численность выпускников в 2023г, тыс. чел. | Доля трудоустройства в 2023г, % | Численность выпускников в 2024г, тыс. чел. | Доля трудоустройства в 2024г, % |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------|
| Высшее                                                       | 805,9                                      | 73                              | 823,1                                      | 76,0                            |
| Среднее профессиональное                                     | 818,4                                      | 70                              | 860,0                                      | 68,0                            |
| По программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих) | 14,5                                       | 66                              | 113,4                                      | 68,0                            |
| Всего                                                        | 1638,8                                     | 69,6                            | 1796,5                                     | 70,6                            |

В 2024 году порядка 823,1 тыс. человек было выпущено по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры, из них трудоустроены 68% выпускников бакалавриата и специалитета, 84% - магистратуры.

По программам среднего профессионального образования в 2024 году окончили обучение порядка 860 тыс. человек, из них почти 138 тыс. являются выпускниками федерального проекта «Профессионалитет», из них трудоустроены 66% выпускников СПО, 68% выпускников «Профессионалитета», остальные 20% подлежат призыву в армию, а 10% продолжают обучение [54].

Согласно данным Федеральной службы государственной статистики, в 2022 – 2024 годах отмечается тенденция повышения уровня занятости молодежи [54]. Как бы не повышался уровень занятости молодежи в возрасте 19 -35 лет существует ряд проблем:

- неопределенность в выборе профессии и градации своих приоритетов;
- нестабильная социальная позиция; отсутствие своего жилья вблизи работы, личного транспорта, финансовой «подушки безопасности»;

- отсутствие практического опыта в области избранной трудовой деятельности; низкий уровень информированности о возможностях и способах трудоустройства;
- несоответствие полученных теоретических знаний и содержания реальных трудовых функций;
- непропорциональный спрос в отдельных профессиональных областях на отдельные группы специалистов;
- практическое отсутствие помощи в трудоустройстве со стороны государства;
- увеличение количества лиц, не имеющих востребованную профессию; снижение привлекательности (престижа, статуса) ряда профессий и специальностей;
- заинтересованность работодателей в молодых специалистах, но их низкая заинтересованность в молодых людях без опыта работы.

Среди факторов, которые удерживают безработицу на низком уровне в 2025 году, - демографический фактор, дефицит трудовых ресурсов и политика региональных властей, которая побуждает работодателей избегать массовых сокращений.

Хотя наблюдается снижение уровня общей безработицы населения, которое достигло минимального уровня, по-прежнему сохраняется актуальность и проблема молодежной безработицы.

Уровень безработицы среди российской молодежи за 2022 – 2023 гг. представлен в таблице 1.2 [56].

Уровень безработицы среди молодых лиц в 2024 году таблица 1.2 составил 7,5 %, что меньше по сравнению с итогами 2023 года на 1,8 %, но превышает среднероссийские значения.

Однако данный показатель все еще превышает среднероссийские значения, что свидетельствует о необходимости дальнейших мер по поддержке молодежи на рынке труда и стимулированию создания рабочих мест в регионе.

Проблемы занятости выпускников:

Таблица 1.2

Уровень безработицы среди молодежи за 2023 – 2024 гг., % [56]

| Возрастная группа           | 2023 г. | 2024 г. |
|-----------------------------|---------|---------|
| 15 – 19 лет                 | 15,6    | 12,7    |
| 20 – 24 лет                 | 12,5    | 10,4    |
| 25 – 29 лет                 | 4,8     | 3,8     |
| 30 -34 лет                  | 4,4     | 3,4     |
| Средний уровень безработицы | 9,3     | 7,5     |

1) Отсутствие опыта работы. Как правило, работодатели желают принять на работу специалиста с опытом работы 1–2 года. Проблема в том, что получить этот опыт нелегко, поскольку не трудоустраивают.

2) Несоответствие получаемых выпускниками профессий требованиям рынка труда.

3) Низкий уровень оплаты труда. Работодатели предлагают специалистам без опыта работы довольно низкую заработную плату. Кроме того, некоторые работодатели берут на работу только после прохождения неоплачиваемой стажировки в течение 2–3 месяцев. Естественно, что молодых людей это не устраивает. При этом безработные выпускники имеют завышенную самооценку своих профессиональных качеств. Они, не имея профессиональных навыков, обладая низкой квалификацией, претендуют на высокий уровень заработной платы. Это также затрудняет трудоустройство.

4) Отсутствие высшего образования. Данная проблема существует для выпускников ССУЗов, так как большинство работодателей требуют наличия высшего образования. Вакансии, не требующие высшего образования, как правило, низкооплачиваемые и не привлекают молодых людей. Но данная проблема, в принципе, легко разрешима.

5) Неадекватное представление о профессиональной деятельности. Возникает из-за недостатка практики в процессе обучения. Выпускник имеет смутное представление о своих профессиональных функциях и обязанностях. В

итоге может возникнуть нежелание работать по специальности. С учетом обозначенных проблем явно обозначена необходимость помощи молодым людям в реализации их трудового потенциала и права на труд [4].

Для успешного трудоустройства выпускников необходимо, прежде всего, взаимодействие учебных заведений с работодателями, которое предполагает: встречи студентов с потенциальным работодателем; организация экскурсий студентов на предприятия; организация практик и стажировок на предприятиях; заключение договоров о трудоустройстве выпускников [15].

Развитию контактов с работодателями, содействию в трудоустройстве выпускникам призвано способствовать также создание базовых кафедр в ВУЗах. Развитие контактов с работодателями способствует более точному определению требований рынка труда и адаптации образовательных программ, что повышает качество подготовки специалистов. Создание базовых кафедр в вузах позволяет наладить постоянное взаимодействие между учебными заведениями и предприятиями, обеспечивая студентам возможность получать практический опыт и стажировки. Такой подход способствует формированию у студентов профессиональных компетенций, востребованных на рынке труда, а также облегчает процесс трудоустройства выпускников. В результате это способствует укреплению связей между образованием и реальным сектором экономики, что положительно сказывается на развитии региона в целом. Цель функционирования базовых кафедр состоит не только в повышении качества подготовки выпускников, но и в обеспечении их ранней адаптации к условиям совершенного производства. С учетом обозначенных выше проблем стоит необходимость государственного регулирования рынка труда и помощи выпускникам в реализации их трудового потенциала и успешного трудоустройства.

### 1.3 Экономические и социальные последствия молодежной безработицы

Уровень безработицы среди молодежи учитывает количество безработных

среди граждан от 15 – 24 лет по методологии Международной организации труда (МОТ) [23].

Безработица может быть вызвана различными причинами:

- низкий уровень образования работающего населения или отсутствие профессиональных навыков;
- недостаточное развитие инфраструктуры и недостаточные инвестиции в производственный сектор, что ограничивает перспективы трудоустройства;
- предлагаемое образование в школах и ВУЗах не всегда соответствуют требованиям рынка труда; структурные сдвиги в экономике, выражающиеся в том, что внедрение новых технологий, оборудования приводит к сокращению излишков рабочей силы;
- экономический спад или депрессия, которые вынуждают работодателей снижать потребность во всех ресурсах, в том числе и трудовых;
- политика правительства и профсоюзов в области оплаты труда: повышение минимального размера заработной платы увеличивает издержки производства и тем самым снижает спрос на рабочую силу;) изменения в демографической структуре населения и т.д [10].

Все эти причины, приводящие к безработице, вызывают социально – экономические последствия не только для отдельной личности, но и в целом для общества, страны.

К социальным последствиям безработицы можно отнести и обострение криминогенной обстановки в стране; увеличение социальной дифференциации, социальной напряженности; снижение трудовой активности; рост количества физических и душевных заболеваний.

К экономическим последствиям можно отнести сокращение производства, затраты на помощь безработным, снижение уровня жизни населения, снижение налоговых поступлений, снижение внутреннего валового продукта.

На сегодняшний день в условиях напряженности в международных отношениях стран мирового сообщества, макроэкономической нестабильности имеет место наличие дисбаланса всех ресурсов социально - экономического

потенциала, что в свою очередь увеличивает безработицу. Для этого возникает необходимость оценки экономических потерь, наносимого безработицей экономике как на уровне одного государства, так и на мировом уровне.

На практике применяются различные методики, позволяющие выявить и рассчитать потери от безработицы: разработка кривой А.Филлипса, теория Ж.М.Кейнса, закон А. Оукена [53].

Английский экономист Ж.М. Кейнс предложил теорию, характеризующую безработицу со стороны спроса. Основные положения этой теории были изложены в работе «Общая теория занятости, процента и денег» в 1936 году.

Согласно Кейнсу, уровень занятости определяется совокупным спросом и совокупным предложением. Когда совокупный спрос недостаточен для покупки совокупного предложения продукции при полной занятости ресурсов, возникает проблема недостаточного спроса, что приводит к падению уровня производства и занятости.

В кейнсианской концепции занятости доказывается, что в рыночной экономике безработица носит не добровольный, а вынужденный характер. Объем занятости в большей степени зависит не от работников, а от работодателей, поскольку спрос на труд определяется не ценой труда, а величиной эффективного спроса на товары и услуги.

Согласно условиям кейнсианской модели, цена труда не может выступать в роли регулятора рынка. Эта роль становится прерогативой государства. Уменьшая или увеличивая совокупный спрос, государство способно устранить неравновесие на рынке труда [53].

Методика английского экономиста Албана Филлипса заключается в разработке кривой Филлипса - концепции, основанной на взаимосвязи инфляции и уровня безработицы в экономике.

Ученый выявил эту связь в 1958 году на основе анализа данных о заработных платах и безработице в Великобритании за период 1861–1957 годов. Идея заключается в том, что при низком уровне безработицы

инфляционные ожидания растут, что приводит к увеличению инфляции. Наоборот, при высоком уровне безработицы инфляционные ожидания снижаются, что оказывает давление на снижение инфляции.

Модель Филлипса позволяет прогнозировать, как изменения на рынке труда могут отразиться на динамике цен, что особенно важно для анализа экономической стабильности.

В 1962 году американским экономистом А. М. Оукеном был сформулирован закон Оукена, который заключается в установлении обратной зависимости между уровнем безработицы и темпами экономического роста. Согласно этому закону, увеличение уровня безработицы на 1% приводит к снижению реального ВВП на 2–3% [53].

Формула закона Оукена выглядит следующим образом (формула 1.1).

$$\frac{Y - Y^*}{Y^*} \cdot 100\% = -\beta (u - u^*), \quad (1.1)$$

где  $u$  – фактический уровень безработицы;

$u^*$  – естественный уровень безработицы;

$(u - u^*)$  – уровень циклической безработицы;

$\beta$  – коэффициент Оукена ( $\beta > 1$ ), показывающий, на сколько процентов сокращается фактический объем выпуска продуктов и услуг по сравнению с потенциальным объемом, если уровень циклической безработицы увеличивается на 1 процентный пункт.

Таким образом, закон Оукена – достаточно известный в экономической теории закон, который показывает наличие обратной зависимости между уровнем циклической безработицы и величиной ВВП страны.

Оценить реальную отдачу от развития мер поддержки выпускников достаточно сложно. Рассмотренные ранее в первой главе работы подходы к оценке экономических потерь государства от безработицы учитывали в основном потери ВВП (закон Оукена и пр.).



В области учета всех экономических аспектов именно выпускников наиболее на наш взгляд целесообразно использовать подход ряда авторов (Е.В. Демидова, Е.Э. Лобанова, Т.В. Шендель), оценивающих экономические издержки, обозначенные ими показателем ТАИ<sub>в</sub> (транзакционные издержки «вхождения» выпускников в трудовую сферу), которая определяется формулой (1.2) [63].

$$\text{ТАИ}_{\text{ов}} = f(\text{ПГ}; \text{ЗГ}), \quad (1.2)$$

где ТАИ<sub>в</sub> – транзакционные издержки государства по «вхождению» выпускников в трудовую сферу;

ПГ – потери государства от нетрудоустройства выпускников;

ЗГ – затраты государства на пассивную и активную политику занятости по выпускникам.

Альтернативные экономические издержки в формуле 1.2 обозначены в виде потерь государства (ПГ) при безработице молодых специалистов (выпускников в первый год после окончания образовательной организации), а именно в форме не получения государством недопроизведенного безработным выпускником ВВП, доходов домохозяйств, налогов (страховых платежей). Прямые экономические издержки государства по «продвижению» молодых специалистов (выпускников) в трудовую сферу (расходы на пассивную и активную политику занятости) обозначены как затраты государства (ЗГ) [63].

#### 1.4 Инструменты и механизмы содействия занятости выпускников высшего и среднего профессионального образования России

Инструменты регулирования и помощи:

1. Национальный проект «Демография» — один из национальных проектов в России на период с 2019 по 2024 годы. Благодаря нацпроекту «Демография» студентам, выпускникам и молодёжи до 35 лет стало гораздо проще трудоустроиться. Для них работают центры занятости, где помогут с

поиском подходящей вакансии и обучающих курсов по востребованным профессиям, которые можно пройти с большой скидкой. Одной из целей проекта является содействие занятости женщин с детьми [37].

2. В январе 2024 года, правительство обновило «Программу содействия занятости молодежи на период до 2030 года». Проект предполагает, что уровень безработицы среди молодежи в возрасте от 15 до 29 лет сократится с 10,7% в 2020 году до 5% в 2030 году, в категории 15–24 года — с 17,3% до 8% [50]. В частности, одна из основных задач программы — сделать так, чтобы современное образование больше отвечало требованиям работодателей, создать условия, которые позволят студентам совмещать обучение с трудовой или предпринимательской деятельностью. Всего до 2030 года в рамках программы будет реализовано 32 мероприятия. В их числе предоставление субсидий работодателям за трудоустройство молодых людей, которым часто бывает сложно найти работу, например инвалидов, совершенствование порядка формирования и распределения контрольных цифр приема в колледжи и вузы, чтобы максимально приблизить их к потребностям рынка труда [4]. Кроме того, программой предусмотрено содействие в переезде молодых людей в регионы, где наблюдается кадровый дефицит, организация практического обучения студентов у индивидуальных предпринимателей, а также запуск проекта «Страна мастеров», который даст возможность персонального сопровождения молодежи в предпринимательстве [4].

Предполагается, что в рамках реализации программы прямыми мерами поддержки будут ежегодно охвачены до 200 тысяч человек. В результате всех этих мер уровень безработицы среди молодежи должен существенно снизиться: к 2024 году доля трудоустроенных выпускников должна достигнуть 85%, а к 2030 году — 92%.

3. Обучение граждан в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография». Цель программы — содействие занятости отдельных категорий граждан путём организации профессионального обучения, дополнительного профессионального

образования для приобретения или развития имеющихся знаний, компетенций и навыков, обеспечивающих конкурентоспособность и профессиональную мобильность на рынке труда [37].

#### 4. Субсидия за каждого трудоустроенного выпускника:

Работодатели могут получить субсидию на частичную компенсацию затрат на выплату заработной платы выпускникам учреждений среднего профессионального и высшего образования при их трудоустройстве [49].

Продолжается развитие программ «Молодая семья», «Работающая молодежь», а также создание условий для стажировок и практик. В рамках реализации национальных проектов увеличивается число целевых контрактов, где работодатели берут на работу студентов еще во время обучения. онлайн-платформ для поиска работы и стажировок помогает выпускникам быстрее находить подходящие вакансии.

Для получения субсидии необходимо трудоустроить выпускников, которые завершили в 2024 году обучение по основным образовательным программам высшего и среднего профессионального образования и относятся к одной из категорий:

- выпускники, получившие направление для трудоустройства по полученной специальности (профессии) в организацию и отказавшиеся от трудоустройства в связи с предложением заработной платы ниже среднеотраслевого уровня по итогам 2021 года (по данным Росстата) [49];
- выпускники, нуждающиеся в содействии в трудоустройстве (на основании характеристики выпускника с места учебы);

выпускники, относящиеся к группе лиц:

- имеющих инвалидность и ограниченные возможности здоровья;
- детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- имеющих детей дошкольного возраста в возрасте до 7 лет включительно;
- воспитывающих детей с инвалидностью.

5. Субсидированная временная занятость и стажировка представляют собой важные механизмы, которые могут значительно облегчить переход

молодых специалистов от обучения к профессиональной деятельности. Субсидированная временная занятость (программа поддержки работодателя при временном найме молодежи – действует с 2021 г.) позволяет выпускникам получить практический опыт работы, развить необходимые навыки и повысить свою конкурентоспособность на рынке труда. Эта форма занятости также снижает финансовые риски для работодателей, что может способствовать созданию новых рабочих мест.

Стажировка, в свою очередь, предоставляет возможность молодым специалистам ознакомиться с реальными условиями работы в своей профессии, а также установить полезные профессиональные контакты. Она играет ключевую роль в формировании у выпускников практических навыков и понимания корпоративной культуры, что значительно увеличивает их шансы на успешное трудоустройство [6].

Государство создало механизмы поддержки занятости выпускников: целевая контрактная подготовка, службы содействия занятости вузов, поиск вакансий, переобучение, специальные программы занятости для выпускников от службы занятости, поддержка самозанятости для молодежи, стажировки от службы занятости и субсидированная временная занятость.

В приложении 4 [6] представлен сравнительный анализ субсидированной временной занятости молодёжи и стажировок для выпускников. Из таблицы мы можем наблюдать, что субсидированная временная занятость молодежи и стажировки для выпускников имеют свои уникальные особенности и преимущества. Субсидированная занятость больше ориентирована на решение проблемы безработицы среди молодежи и предоставляет возможность временной работы с поддержкой государства, тогда как стажировки фокусируются на получении практического опыта и навыков в конкретной профессиональной области.

Если говорить о стажировках для выпускников вузов, то здесь следует отметить, что государство в разные периоды времени часто отказывалось от их финансирования, оставляя стажировки лишь для выпускников по уровню

среднего профессионального образования. В то же время возврат к гарантированным, субсидированным стажировкам от службы занятости позволил бы увеличить ВВП страны на 0,01% [62].

Каждая из этих форм имеет свои цели и может быть полезна в зависимости от потребностей выпускника: если он ищет временную работу или хочет получить опыт в своей будущей профессии.

Служба занятости играет важную роль в поддержке граждан, ищущих работу, и в обеспечении их необходимыми ресурсами для успешной интеграции на рынке труда. Основные направления помощи, предоставляемой службой занятости, включая обучение, переобучение, профориентацию, поиск вакансий, психологическую и социальную поддержку, а также программы для выпускников [56].

Основные направления помощи:

1. Обучение и переобучение - Служба занятости предлагает различные программы обучения и переобучения, направленные на повышение квалификации и адаптацию к требованиям рынка труда. Это может включать: курсы повышения квалификации, обучение по актуальным специальностям, востребованным на рынке труда, а также программы для людей, желающих сменить профессию или обновить свои навыки [56].
2. Профориентация - Профориентационные услуги помогают гражданам определить свои профессиональные интересы и способности. Это включает: консультации, индивидуальные встречи с профориентаторами для выбора подходящей профессии, психологические тесты для определения склонностей и предпочтений.
3. Поиск вакансий - Служба занятости предоставляет доступ к базе данных вакансий, что позволяет соискателям находить подходящие предложения. Это включает: информационные ресурсы, публикация актуальных вакансий на официальных сайтах, собеседования, организация встреч с работодателями.
4. Психологическая и социальная поддержка - Служба занятости также предлагает психологическую и социальную поддержку для соискателей,

помощь в преодолении стрессовых ситуаций, связанных с поиском работы

5. Программы “Первое рабочее место” - Суть: Программы, направленные на трудоустройство выпускников сразу после окончания учебного заведения, часто с поддержкой государства или крупных компаний. Примеры (Россия): “Молодые профессионалы” (федеральная программа): Направлена на повышение престижа рабочих профессий и привлечение молодежи в производственный сектор. Часто включает в себя гарантированное трудоустройство после обучения.

6. Программы крупных компаний: Многие крупные компании (например, Роснефть, Газпром, РЖД, Сбербанк) имеют собственные программы трудоустройства для выпускников вузов и колледжей.

7. Конкурсы “Лучший по профессии” и WorldSkills - Конкурсы профессионального мастерства, которые позволяют выпускникам продемонстрировать свои навыки и знания, получить признание и повысить свою конкурентоспособность на рынке труда. WorldSkills: Международное движение, которое организует чемпионаты профессионального мастерства по всему миру. “Лучший по профессии”: Конкурсы, которые проводятся на уровне регионов и предприятий. Возможность продемонстрировать свои навыки и получить оценку экспертов, повышение квалификации и получение новых знаний, привлечение внимания работодателей, возможность получить денежные призы и другие награды [56].

## 2 АНАЛИЗ ИНСТРУМЕНТОВ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

### 2.1 Анализ рынка труда выпускников высшего и среднего профессионального образования России Красноярского края

Красноярский край - второй по площади субъект Российской Федерации, занимает 2366,8 тыс. кв. км (или 13, 86% территории страны). Основанный в 1628 году, имеет статус самого восточного города-миллионника страны. Красноярский край входит в Сибирский федеральный округ. На востоке край граничит с Республикой Саха (Якутия) и Иркутской областью, на юге – с Республикой Тыва и с Республикой Хакасией, на западе – с Кемеровской и Томской областями, а также с Ханты-Мансийским и Ямало-Ненецким автономными округами [51].

Красноярский край устойчиво входит в первую десятку субъектов Российской Федерации по производству валового регионального продукта (ВРП). Удельный вес края в промышленности России составляет 4%, Восточно-Сибирского экономического района - 40%.

В структуре валового регионального продукта края около 53% составляет промышленность и порядка 7% - сельское хозяйство. Красноярский край входит в число 15 субъектов Российской Федерации, которые обеспечивают в совокупности более 70% её товарообмена с иностранными контрагентами. Главные промышленные центры: Красноярск, Норильск, Назарово, Шарыпово, Канск, Железногорск [51].

Региональная власть в Красноярском крае ведет активную поддержку инвестиционной деятельности: приняты региональные законы и постановления, главная задача которых - создание благоприятной инвестиционной среды. В регионе активно используются механизмы государственно-частного партнерства. Губернатор Красноярского края Михаил Михайлович Котюков

активно включен в этот процесс. При Правительстве Красноярского края создан Инвестиционный совет [51].

В соответствии с пунктом 5 распоряжения Правительства Российской Федерации от 14.12.2021 № 3581-р, статьей 103 Устава Красноярского края, Молодежь представляет собой социально-демографическую группу от 14 до 35 лет, выделяемую на основе возрастных особенностей, социального положения и характеризующуюся специфическими интересами и ценностями [4].

Содействие занятости молодежи в Красноярском крае реализуется на основе: системы доступной профессиональной ориентации, гарантированного общего и профессионального образования и профессиональной подготовки, направленных на приобретение востребованных навыков;

создания достойных рабочих мест для молодежи и временных рабочих мест для приобретения практического опыта;

реализации комплекса мер по содействию трудоустройству молодежи, развитию молодежного предпринимательства и самозанятости; совершенствования государственной политики в сфере труда, защищающей права молодых людей; совершенствования мотивации работодателей по трудоустройству молодежи [51].

По данным выборочного обследования рабочей силы занятости и безработицы в Республике Тыва в I квартале 2024 года состояние рынка труда Красноярского края следующее [17]:

- численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше составила 129,6 тыс. человек, или 56,0% общей численности населения республики соответствующего возраста, в их числе 124,1 тыс. человек классифицировались как занятые экономической деятельностью, 5,5 тыс. человек – как безработные, соответствующие критериям Международной организации труда (т.е. не имели работы или доходного занятия, искали работу и были готовы приступить к ней в обследуемую неделю).

Уровень занятости населения в возрасте 15 лет и старше (доля занятого населения в общей численности населения соответствующего возраста)



составил 53,7%, в том числе среди мужчин – 52,8%, женщин – 54,5%, городского населения – 59,7%, сельского – 45,9%. Удельный вес женщин в численности занятого населения в возрасте 15 лет и старше составил 55,3%.

Уровень безработицы населения в возрасте 15 лет и старше составил 4,2%. В том числе среди мужчин в данном возрасте составил 6,1%, женщин – 2,6%, городского населения – 3,0%, сельского – 6,2%. Доля молодежи до 25 лет среди безработных составляла 7,4%, лиц в возрасте 50 лет и старше – 5,9%. Средний возраст безработных составил 36,3 года.

В качестве способа поиска работы 61,3% безработных в возрасте 15 лет и старше использовали обращение к друзьям, родственникам и знакомым, 41,7% обращались в органы службы занятости населения, 38,9% использовали или помещали объявления в СМИ и Интернет.

Зарегистрированные безработные (по данным Министерства труда и социальной политики Республики Тыва). К концу марта 2024 г. численность не занятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в органах службы занятости населения, составила 5,0 тыс. человек, из них 4,7 тыс. человек имели статус безработного, в том числе 3,1 тыс. человек получали пособие по безработице.

Уровень официально зарегистрированной безработицы в процентах от численности рабочей силы на конец марта 2024 г. составил 3,8%. В конце марта 2024 г. нагрузка не занятого трудовой деятельностью населения, зарегистрированного в органах службы занятости населения, на 100 заявленных вакансий составила 450,9 человека [51].

Таким образом, по данным за 2023 г. наименьше безработица зафиксирована в Центральном федеральном округе. Данный регион занимает лидирующие позиции, как по балансу трудовых ресурсов, так и по уровню безработицы. Выбивается показатель безработицы в Северо-Кавказском федеральном округе, где показатель составляет 12,2%. Также высокая безработица в Дальневосточном федеральном округе (5,7%) и в Сибирском федеральном округе (5%) [41].

В 2024 году фиксируются следующие данные по Красноярскому краю:

Численность выпускников колледжей и вузов от 16 до 25 лет, получившие статус безработного в Агентстве занятости Красноярского края 6600 человек, в 2023 году 7100 человек, а в 2022 году было 9500 человек [29].

Наглядно представим потребность работодателей в работниках по видам экономической деятельности на 01.01.2024 г. на рисунке 2.2 [29].



Рис. 2.2 – Потребность работодателей в работниках по видам экономической деятельности за 2024 г., в % [29].

Наибольшая потребность работодателей в работниках приходится на предприятия обрабатывающего производства и государственного управления и обеспечения военной безопасности. На предприятиях обрабатывающего производства востребованы специалисты с техническими знаниями и навыками, способные обеспечивать качество продукции и внедрять инновационные технологии. В сфере государственного управления ценятся профессионалы, умеющие эффективно решать административные задачи и

обеспечивать стабильность в обществе. Обеспечение военной безопасности требует высококвалифицированных специалистов в области обороны, стратегического планирования и информационной безопасности. Таким образом, развитие соответствующих профессиональных компетенций является ключевым фактором для обеспечения национальной безопасности и экономического процветания страны.

Таблица 2.1

## Показатели рынка труда Красноярского края [29]

| Показатели                                                 | 2023г | 2024г  |
|------------------------------------------------------------|-------|--------|
| 1. Спрос на рабочую силу, количество в тыс.                | 1000  | 1023,6 |
| 2. Предложение, количество в тыс.                          | 200   | 174    |
| 3. Напряженность человека на вакансию %                    | 0,2   | 0,17   |
| 4. Общий уровень безработицы %                             | 0,7   | 1,6    |
| 5. Уровень незарегистрируемой безработицы среди молодёжи % | 13    | 14,1   |
| 6. Занятость на рынке труда среди молодёжи %               | 52,17 | 57,2   |

Напряженность на рынке труда края снижается с 0,2 человека на вакансию в 2023 г. до 0,17 в 2024 г., уровень общей безработицы невысок и составляет 1,6 % в 2024 г., в то же время уровень молодежной безработицы охватывает треть ее состава. Это свидетельствует о том, что ситуация на рынке труда постепенно стабилизируется, и конкуренция за рабочие места снижается. Однако высокая молодежная безработица указывает на необходимость усиления мер по профессиональному обучению и созданию условий для трудоустройства молодых специалистов. Важно развивать программы

стажировок, поддержки молодых предпринимателей и совершенствовать систему образования в соответствии с требованиями рынка. Только комплексный подход позволит снизить уровень молодежной безработицы и обеспечить устойчивое развитие экономики региона.

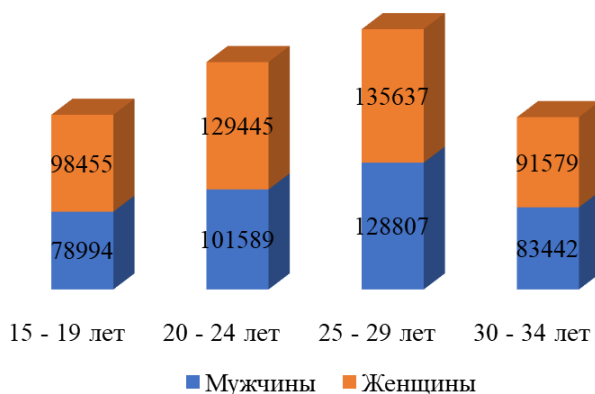


Рис. 2.3 - Численность молодежи по возрасту на 01.01.2024 г., тыс.чел.[29]

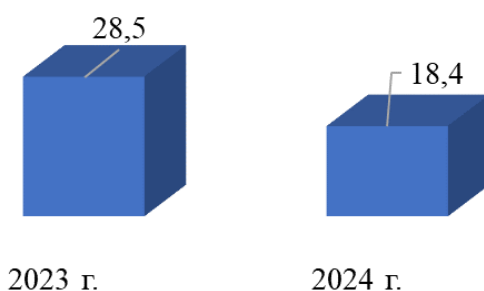


Рис. 2.4 - Уровень безработицы среди выпускников СПО и ВО, % [29]

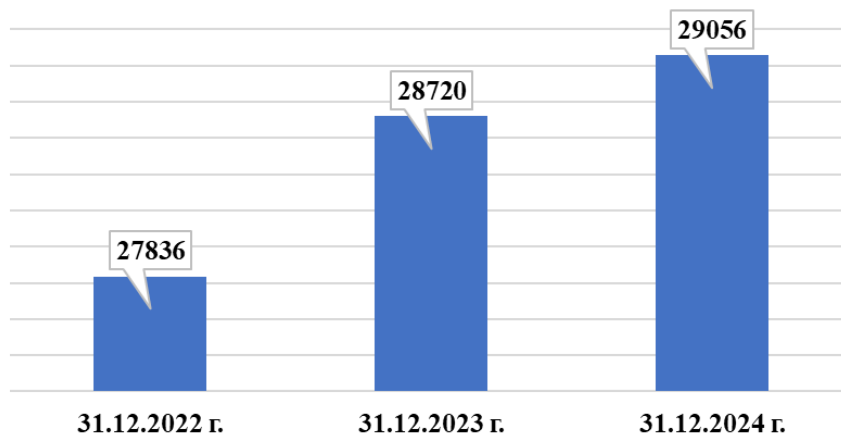


Рис. 2.5 - Динамика выпускников по годам СПО и ВО, тыс.чел. [29]

## 2.2 Анализ реализуемых инструментов содействия занятости выпускников высшего и среднего профессионального образования Красноярского края

Агентством труда и занятости населения Красноярского края реализуется программа по стажировке молодых специалистов. С начала 2025 года стажировку прошли 24 молодых человека. До конца года стажировку пройдут 100 выпускников высших и профессиональных образовательных организаций. Центры занятости совместно с работодателями Красноярского края применяют эффективный сервис по трудоустройству выпускников – оплачиваемые стажировки. В программе стажировки принимают участие: выпускники организаций высшего и профессионального образования, молодые люди до 30 лет, не имеющие опыта работы по специальности в течение трех лет после получения документа об образовании [4].

В период стажировки молодые специалисты получают возможность применить на практике полученные знания и приобрести опыт работы, а работодатели могут оценить их компетенции и обучить необходимым дополнительным навыкам. На время стажировки за молодым человеком закрепляется наставник.

По условиям программы служба занятости компенсирует работодателям затраты на зарплату стажера и его наставника в размере 1 МРОТ и  $\frac{1}{4}$  МРОТ соответственно, увеличенные на районный коэффициент и страховые взносы. По итогам стажировки работодатель может предложить выпускнику постоянное место работы.

Молодым людям, желающим принять участие в мероприятии, необходимо обратиться в центр занятости населения по месту жительства. И многие предприятия уже сейчас понимают, что без ротации и омоложения кадров невозможно дальнейшее развитие и наращивание производства. В связи с этим возникает необходимость развития связей и деловых отношений с учебными заведениями среднего профессионального образования. И сегодня,

как никогда, становится актуальным вопрос о перспективах формирования стратегии развития среднего профессионального образования как наиболее мобильной и практико-ориентированной системы, в основе которой лежит система бизнес-коммуникаций: среднее профессиональное образование – предприятия и организации всех форм собственности.

В целях повышения востребованности среднего профессионального образования и формирования имиджа рабочих профессий в Красноярском крае ежегодно проводятся региональный этап Всероссийского конкурса профессионального мастерства "Лучший по профессии", Национальный чемпионат сквозных рабочих профессий высокотехнологичных отраслей по методике "WorldSkills" с учетом мероприятий "JuniorSkills", а также отраслевых чемпионатов. Получило развитие движение "Молодые профессионалы" (Ворлдскиллс Россия). Создан региональный координационный центр и 117 центров компетенций на базе 37 образовательных организаций, организующих работу по развитию в крае 86 компетенций Ворлдскиллс, 27 юниорских компетенций и 12 компетенций направления "Навыки мудрых" [28].

Студенты КТСТ успешно принимают участие в различных компетенциях чемпионата "WorldSkills", что позволяет им заявить о себе как о профессионалах и повысить свою конкурентоспособность на рынке труда Красноярского края. Финансовая поддержка работодателей при трудоустройстве выпускников

В соответствии с государственной программой Красноярского края «Содействие занятости населения», утвержденной Постановлением Правительства Красноярского края от 30.09.2013 № 502-п, работодатели могут получить субсидию на возмещение затрат на оплату труда выпускников образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, безработных и ищущих работу граждан, принимающих участие в мероприятии по стажировке в целях приобретения ими опыта работы, и на оплату труда наставников.

Стажировка организуется для граждан Российской Федерации из числа

выпускников образовательных организаций в возрасте до 30 лет, окончивших образовательные организации высшего образования и профессиональные образовательные организации по очной, очно-заочной, заочной форме обучения, не имеющих опыта работы по полученной профессии (специальности) или по родственной профессии (специальности) после получения документа об образовании или о квалификации (независимо от наличия трудового стажа до и (или) после получения диплома об образовании или о квалификации) в течение года после получения документа об образовании или о квалификации; безработных и ищущих работу граждан в возрасте до 30 лет, окончивших образовательные организации высшего образования и профессиональные образовательные организации по очной, очно-заочной, заочной форме обучения, не имеющих опыта работы по полученной профессии (специальности) или по родственной профессии (специальности) после получения документа об образовании или о квалификации (независимо от наличия трудового стажа до и (или) после получения диплома об образовании или о квалификации) в течение трех лет после получения документа об образовании или о квалификации.

Под затратами работодателя на стажировку понимаются затраты на:

- оплату труда выпускникам, и (или) безработным, и (или) ищущим работу гражданам в размере 1 МРОТ, установленного законодательством Российской Федерации, увеличенного на страховые взносы в государственные внебюджетные фонды и районный коэффициент;
- оплату труда наставников в размере  $\frac{1}{4}$  МРОТ, установленного законодательством Российской Федерации, увеличенного на страховые взносы в государственные внебюджетные фонды, районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях за каждого закрепленного выпускника, и (или) безработного, и (или) ищущего работу гражданина.

За одним наставником могут быть закреплены не более 2 выпускников, и (или) безработных, и (или) ищущих работу граждан. Максимальный период

предоставления субсидии — 3 месяца [28].

Условия предоставления субсидии работодателю:

- наличие на учете в центре занятости населения выпускников, и (или) безработных, и (или) ищущих работу граждан, которые могут быть трудоустроены работодателем на рабочее место по стажировке. Субсидия предоставляется на основании договора между центром занятости населения и работодателем (кроме государственных (муниципальных) учреждений);
- работодатель должен соответствовать следующим требованиям на первое число месяца подачи заявки: не являться иностранным юридическим лицом, а также российским юридическим лицом, в уставном (складочном) капитале которого доля участия иностранных юридических лиц в совокупности превышает 25%; не получать средства из краевого бюджета на основании иных нормативных правовых актов Красноярского края на возмещение затрат работодателей на оплату труда выпускников, безработных и ищущих работу граждан и на оплату труда наставников; не находиться в процессе реорганизации, ликвидации, банкротства (работодатель-индивидуальный предприниматель не должен прекратить деятельность в качестве индивидуального предпринимателя); не иметь отношения к экстремистской деятельности или терроризму и не находиться в перечне организаций и физических лиц, в отношении которых имеются сведения об их причастности к распространению оружия массового уничтожения; в реестре дисквалифицированных лиц должны отсутствовать сведения о дисквалифицированных руководителе (при наличии), членах коллегиального исполнительного органа (при наличии), лице, исполняющем функции единоличного исполнительного органа (при наличии), или главном бухгалтере (при наличии) работодателя - юридического лица, о работодателе - индивидуальном предпринимателе.

Краевая служба занятости помогает выпускникам выстроить карьерную траекторию. Маршрутизация молодого специалиста включает профориентацию, профтуры на предприятия, ярмарки вакансий,



гарантированные собеседования, открытые отборы, занятия по социальной адаптации на рынке труда, психологическую поддержку. Еще одним инструментом являются оплачиваемые стажировки, когда за новым сотрудником на производстве закрепляют наставника. С начала года центры занятости трудоустроили более 250 выпускников, в том числе 45 человек приступили к стажировкам [28].

Стажировки проводят в рамках государственной программы Красноярского края «Содействие занятости населения». Их организуют для выпускников учреждений профобразования и вузов по полученным или смежным профессиям (специальностям). За молодым специалистом работодатель закрепляет наставника.

Государство возмещает затраты предприятия на оплату труда стажера и наставника в течение трех месяцев.

Реализуется комплекс услуг, сервисов и мер поддержки для молодежи, в результате еще до получения диплома будущие выпускники имеют потенциальное рабочее место. Ключевое направление деятельности службы занятости — маршрутизация выпускников на предприятия края, то есть создание условия, чтобы молодой человек был востребован, трудоустроился в соответствии с освоенной образовательной программой, построил успешную карьеру, создал семью. К примеру, начать карьеру можно с оплачиваемых стажировок. Выпускника сопровождает наставник, таким образом, это хорошая возможность получить опыт работы по специальности и навыки выстраивания отношений в трудовом коллективе.

Как результат, люди, прошедшие стажировку, остаются на постоянной основе [28].

По данным официального портала Работа России «О ситуации на рынке труда г. Красноярска и содействии в трудоустройстве в 2023 году» можно сделать следующие выводы о том, что трудоустроено 147 молодых специалистов (выпускников), это 76% от числа обратившихся, направлены на стажировку 42 выпускника, затраты на реализацию - 110 тыс. рублей [28].

## 2.3 Анализ проблем занятости выпускников высшего и среднего профессионального образования Красноярского края

На сегодняшний день со стороны государства уделяется особое внимание молодежи, т.к. реализуя свои собственные устремления, молодежь становится главным фактором сохранения и развития соответствующего региона. В связи с этим перед государством стоит ряд задач - создание условий для развития потенциала молодых граждан, обеспечение молодого населения рабочими местами, а также расширение мер государственной поддержки при трудоустройстве молодежи. Несмотря на существенное продвижение, применение традиционных и инновационных технологий в области трудоустройства молодежи России существует ряд основных проблем, что также отражено в Долгосрочной программе содействия занятости молодежи на период до 2030 года и было высказано на совместном заседании Комитета Госдумы по молодежной политике и Комитета Госдумы по контролю от 17.02.2022 г [4]:

- незащищенность граждан от 18 до 25 лет в вопросах трудоустройства;
- высокая внутренняя и внешняя миграция молодежи, отсутствие стимулов для трудоустройства в регионах и низкая оплата труда молодежи;
- низкие темпы развития молодежного предпринимательства;
- отсутствие мер по стимулированию работодателей, трудоустраивающих молодых специалистов;
- недостаточная информированность молодежи о существующих программах поддержки.

Анализ, проведенный во второй главе, выявил наличие широкого спектра мер государственной поддержки на территории Красноярского края (психологическая поддержка молодых людей; беседы, встречи, круглые столы с работодателями; обучение и переобучение; стажировки; предоставление финансовой помощи, грантов (субсидий) на открытие бизнеса, и многое другое), помогающих молодежи занять свою нишу на рынке труда.

Анализ трудоустройства молодежи через Агентство занятости населения Красноярского края [46], собственные эмпирические исследования показали, что в этой сфере существуют определенные проблемы в области трудоустройства молодежи, представленные на рисунке 2.6.

Одной из основных проблем является отсутствие профессионального опыта работы среди выпускников средних профессиональных и высших образовательных учреждениях. Многие работодатели не заинтересованы в привлечении неопытных специалистов, поэтому студенту трудно наработать стаж вместе с учебой, из-за чего выпускник по окончании учебного заведения не может трудоустроиться. И для получения опыта работы молодому человеку необходимо еще во время учебы устроиться на работу по обучаемому направлению, но заработная плата будет не выше минимального размера оплаты труда, что не устраивает большинство молодых людей, т.к. данной суммы не будет хватать на обучение (если обучение платное) и проживание (если арендуется квартира), поэтому многие студенты выбирают временную работу не по специальности, а ту за которую хорошо платят. В итоге они не имеют практических умений и навыков по своей специальности. Все это приводит к необходимости разработки программ и мер, направленных на поддержку трудоустройства студентов, выпускников, включая стажировки, практики и другие формы сотрудничества между учебными заведениями и работодателями.

Одним из вариантов приобретения трудового опыта является стажировка в организации через кадровые центры, которая дает возможность погрузиться в профессиональную среду, получить опыт и установить связи, а также дает шанс применения теоретических знаний на практике и увеличивает шанс на успешное трудоустройство после окончания учебы. Анализ данных по Красноярскому краю за период с 2022 – 2024 гг. показал, что доля молодежи прошедших стажировку через службу занятости составила всего лишь 1,9 % от числа зарегистрированной молодежи в качестве безработных. Можно сделать вывод о недостаточном охвате этой мерой поддержки выпускников.

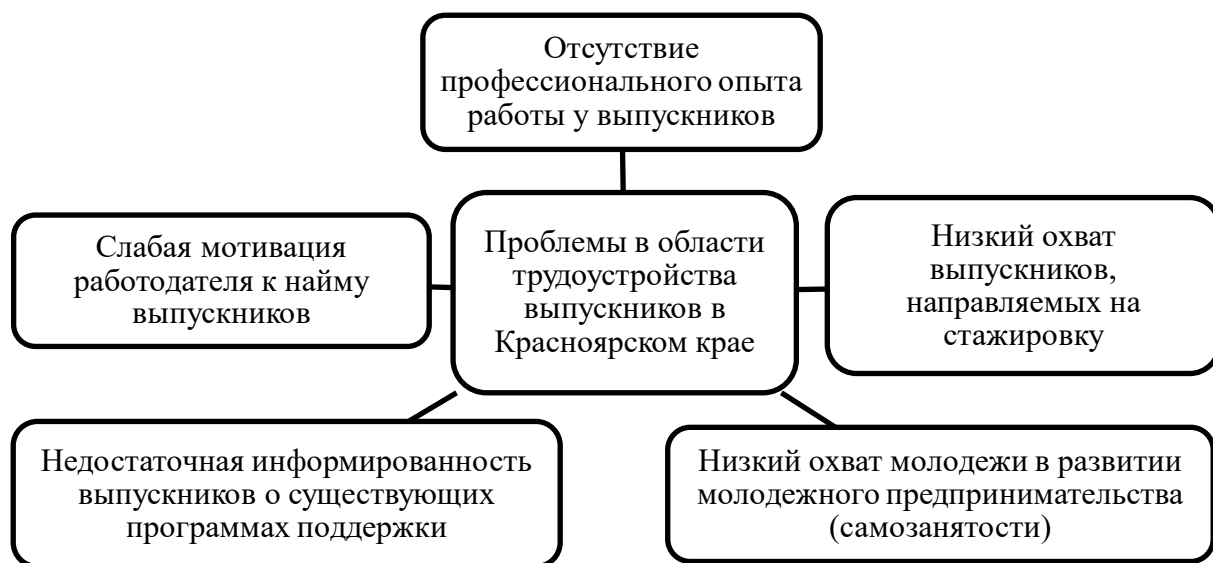


Рис. 2.6 - Проблемы в области трудоустройства молодёжи Красноярского края

Развитие предпринимательства в молодежной среде — одно из направлений государственной политики в сфере поддержки бизнеса, т.к. повышается экономическая активность молодых людей, что сказывается на занятости молодежи; предоставляется возможность к самореализации и самоутверждению молодых людей, тем самым повышая их жизненный уровень; способствует формированию активной социальной позиции и усилению социальной защищенности молодежи.

На сегодня программы, проекты, направленные на поддержку молодежи в области занятости (трудоустройства) существуют в каждом регионе.

Традиционно в обществе бытует мнение о том, что поддержка молодежи выражается только в предоставлении материальных средств, которыми и решаются проблемы молодежи в трудоустройстве. Однако меры государственной поддержки по трудоустройству населения намного шире, это и содействие в поиске работы, в организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время; в организации прохождения профессионального обучения и т.д. Этот перечень мер государственной поддержки отражен на сайте филиалов Службы

занятости Красноярского края [46] и Работы России, но есть простой вопрос: «А знает ли молодежь о том, что именно какая поддержка оказывается молодежи в трудоустройстве и где можно получить необходимую информацию и квалифицированную помощь?».

Единственный сайт, на котором можно получить информацию о трудоустройстве студентов (Российские студенческие отряды), проведении Всероссийских ярмарках трудоустройства, пройти профессиональное тестирование является портал «Работа России» ([trudvsem.ru](http://trudvsem.ru)), на который одном из изученных сайтов нет ссылки.

Результаты изучения сайтов организаций, которые отвечают за занятость (трудоустройство) молодежи в возрасте от 14 до 35 лет показали, что молодому человеку очень сложно найти подробную информацию, связанную с занятостью молодежи. Выявленные в ходе исследования проблемы свидетельствуют о необходимости разработки эффективных рекомендаций по их совершенствованию.

### 3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ ИНСТРУМЕНТОВ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ НА ОСНОВЕ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА

#### 3.1 Рекомендации по развитию инструментов содействия занятости выпускников высшего и среднего профессионального образования с учетом зарубежного опыта (на примере Красноярского края)

Для выявления проблем использования стажировок как инструмента адаптации выпускников к рынку труда была разработана программа социологического исследования, она представлена в приложении 2 обучающимся и апробирована на базе Автономной некоммерческой организации высшего образования «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии» и Красноярского государственного медицинского университета им. В.Ф.Войно-Ясенецкого, Сибирского федерального университета, Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева г. Красноярска.

АНО ВО СИБУП: данная организация ведёт подготовку по программам среднего профессионального образования (Право и организация социального обеспечения, Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям), Туризм (Туризм и гостеприимство), по программам высшего образования (Экономика (Мировая экономика, Бухгалтерский учёт, анализ и аудит, Экономика туристской индустрии), Менеджмент (Финансовый менеджмент, Управление проектами, Менеджмент и юридическое сопровождение бизнеса), Юриспруденция (Уголовно-правовой, Гражданско-правовой профили), Психология (Киберпсихология, Юридическая психология, Психологическое консультирование).

Следует отметить, что в СИБУПе налажено взаимодействие с отдельными работодателями в плане формирования баз практик в таблице, которая представлена в приложении 5, перечислены некоторые из них по

направлениям подготовки и профилям, данные за 2024-2025гг. Но в то же время вопросам стажировок студентов и выпускников вуза уделяется, на наш взгляд, недостаточное внимание.

Всего в исследовании по программе социологического опроса в 2025 году было опрошено 50 респондентов из них 36 человек - студенты СИБУПа и 14 человек - КГМУ им. В.Ф.Войно-Ясенецкого, СФУ, КГПУ им. В.П. Астафьева (студенты различных направлений подготовки очной и очно-заочной форм обучения) из которых по анализу опроса студентов СИБУПа диаграммы представлены в приложении 6: 63,89 % совмещают процесс обучения с временной занятостью; 47,22% респондентов собираются в дальнейшем продолжить обучение и 22,22% пока не знают будут ли они продолжать; 72,22% планирует после окончания обучения искать работу по специальности; 58,33% ориентируются при трудоустройстве на заработную плату более 66000 руб. и 13% ориентируются на диапазон зарплат 56000 – 65000 руб., что свидетельствует о слабом знании конъюнктуры местного рынка труда; 72,22% испытывают неуверенность в трудоустройстве.

При этом 33,33% респондентов от числа обучающихся в СИБУПе не знают, что в АНО ВО СИБУП есть Центр карьеры, который может оказать им содействие в трудоустройстве в плане консультаций по конъюнктуре рынка труда, мастер-классов по трудоустройству и т.д.

Из предложенных в ходе опроса инструментов, наиболее значимыми были отмечены: базы практик с возможностью последующего трудоустройства на них (20%); личные связи (32%); базы стажировок на предприятиях (организациях) для формирования практических навыков работы и первичного трудового стажа (20%); информирование в период обучения в ВУЗе о путях поиска работы (15 %).

Результаты исследования, прямо касающихся такого инструмента содействия занятости как стажировка, показали следующие параметры:

- большинство студентов (77,78%) готовы трудоустроиться как стажеры для формирования практических навыков работы и первичного трудового

стажа по профессии, обучаясь на старших курсах и (72,22%) готовы трудоустроиться как стажеры после завершения обучения;

- большинство студентов (63,89%) не готовы стажироваться по специальности без оплаты труда в период стажировки;

- 55,56 % студентов не знают о государственной программе поддержки стажировок выпускников для работодателей, которым компенсируют МРОТ стажера за 3 месяца;

- 52,78% опрашиваемых студентов готовы после окончания обучения поучаствовать в государственной программе поддержки стажировок выпускников для работодателей, которым компенсируют МРОТ стажера за 3 месяца.

Результаты опроса в 2024 году всего в исследовании было опрошено 42 респондента (студенты различных направлений подготовки очной и очно-заочной форм обучения):

из которых: 35 % совмещают процесс обучения с временной занятостью;

45% респондентов собираются в дальнейшем продолжить обучение и 39% пока не знают будут ли они продолжать;

79% планирует после окончания обучения искать работу по специальности;

42 % ориентируются при трудоустройстве на заработную плату более 66000 руб. и 23% ориентируются на диапазон зарплат 56000 – 65000 руб., что свидетельствует о слабом знании конъюнктуры местного рынка труда;

58% испытывают неуверенность в трудоустройстве.

При этом 80% респондентов не знают, что в АНО ВО СИБУП есть Центр карьеры, который может оказать им содействие в трудоустройстве в плане консультаций по конъюнктуре рынка труда, мастер-классов по трудоустройству и т.д.

Из предложенных в ходе опроса инструментов, наиболее значимыми были отмечены: базы практик с возможностью последующего трудоустройства на них (26%); личные связи (23%); базы стажировок на предприятиях



(организациях) для формирования практических навыков работы и первичного трудового стажа (20%); информирование в период обучения в ВУЗе о путях поиска работы (13 %).

Результаты исследования, прямо касающихся такого инструмента содействия занятости как стажировка, показали следующие параметры:

- большинство студентов (59,5%) готовы трудоустроиться как стажеры для формирования практических навыков работы и первичного трудового стажа по профессии, обучаясь на старших курсах и столько же готовы трудоустроиться как стажеры после завершения обучения;

- большинство студентов (73,8%) не готовы стажироваться по специальности без оплаты труда в период стажировки;

- 80,9% студентов не знают о государственной программе поддержки стажировок выпускников для работодателей, которым компенсируют МРОТ стажера за 3 месяца;

- 52% опрашиваемых студентов готовы после окончания обучения поучаствовать в государственной программе поддержки стажировок выпускников для работодателей, которым компенсируют МРОТ стажера за 3 месяца.

На рисунке 3.1 представлена лепестковая диаграмма, которая представляет анализ анкетирования за 2024 год и 2025 год по опросу АНО ВО СИБУП.

Ниже представлены вопросы, с помощью которых сравнивалась прогрессия/регрессия ответов на них выпускников:

Вопрос №1 - планирует после окончания обучения искать работу по специальности;

Вопрос №2 - ориентируются при трудоустройстве на заработную плату более 66000 руб;

Вопрос №3 - испытывают неуверенность в трудоустройстве;

Вопрос №4 - не знают, что в АНО ВО СИБУП есть Центр карьеры, который может оказать им содействие в трудоустройстве в плане

консультаций;

Вопрос №5 - готовы трудоустроиться как стажеры для формирования практических навыков работы и первичного трудового стажа по профессии, обучаясь на старших курсах;

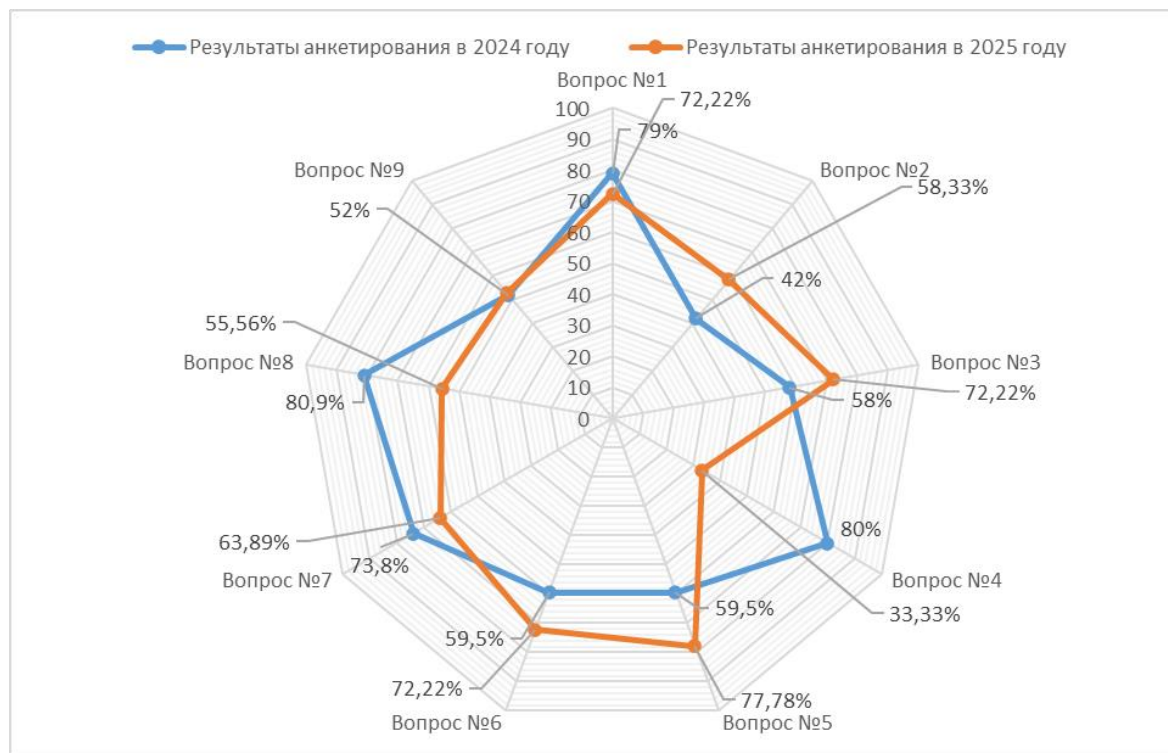


Рис. 3.1 - Распределение ответов на вопросы из анкеты

Вопрос №6 - готовы трудоустроиться как стажеры после завершения обучения;

Вопрос №7 - не готовы стажироваться по специальности без оплаты труда в период стажировки;

Вопрос №8 - не знают о государственной программе поддержки стажировок выпускников для работодателей, которым компенсируют МРОТ стажера за 3 месяца;

Вопрос №9 - готовы после окончания обучения поучаствовать в государственной программе поддержки стажировок выпускников для работодателей, которым компенсируют МРОТ стажера за 3 месяца.

По анализу опроса студентов КГМУ им. В.Ф.Войно-Ясенецкого, СФУ,

КГПУ им. В.П. Астафьева: 42% совмещают процесс обучения с временной занятостью; 64,29% респондентов собираются в дальнейшем продолжить обучение и 28,57 % пока не знают будут ли они продолжать; 71,43% планирует после окончания обучения искать работу по специальности; 35,71% ориентируются при трудоустройстве на заработную плату более 66000 руб. и 50% ориентируются на диапазон зарплат 56000 – 65000 руб., что свидетельствует о хорошем знании конъюнктуры местного рынка труда; 28,57% испытывают неуверенность в трудоустройстве. Из предложенных в ходе опроса инструментов, наиболее значимыми были отмечены: базы практик с возможностью последующего трудоустройства на них (20%); личные связи (37%); базы стажировок на предприятиях (организациях) для формирования практических навыков работы и первичного трудового стажа (28%); информирование в период обучения в ВУЗе о путях поиска работы (15%).

Результаты исследования, прямо касающихся такого инструмента содействия занятости как стажировка, показали следующие параметры:

- большинство студентов (57,14%) готовы трудоустроиться как стажеры для формирования практических навыков работы и первичного трудового стажа по профессии, обучаясь на старших курсах и (64,29%) готовы трудоустроиться как стажеры после завершения обучения;

- большинство студентов (71,43%) не готовы стажироваться по специальности без оплаты труда в период стажировки;

- 78,57% студентов не знают о государственной программе поддержки стажировок выпускников для работодателей, которым компенсируют МРОТ стажера за 3 месяца;

- 50% опрошиваемых студентов готовы после окончания обучения поучаствовать в государственной программе поддержки стажировок выпускников для работодателей, которым компенсируют МРОТ стажера за 3 месяца.

Результаты вопросов исследования студентов, направленные на изучение паспорта анкеты, показали следующие параметры:

- 84% анкетированных, были женщины;
- у 82% опрошенных уровень образования бакалавриат и 18% студентов получают среднее профессиональное образование;
- в анкетировании принимали участие студенты в возрасте от 18 до 32 лет, преобладающее число студентов в возрасте от 21 до 23 лет, что составляет 64% от общего числа опрошенных (36 респондента);

Таким образом, полученные результаты свидетельствует о существующем запросе студентов на помощь в содействии занятости со стороны Центра карьеры образовательной организации, прежде всего, в области информирования и консультирования, обучающихся о реалиях регионального рынка труда, формирования баз стажировок, подбора видов и мест стажировок для адаптации студентов, выпускников к требованиям этого рынка. Можно предположить, что акцентирование деятельности выпускающих кафедр, служб содействия занятости обучающихся и выпускников образовательных организаций на таком инструменте содействия занятости как стажировка, будет способствовать более успешной адаптации выпускников к реалиям региональных рынков труда.

С помощью анкеты для выпускников, целью которой являлось изучение информированности о занятости молодежи, решались такая задача как определение уровня информированности молодежи о мерах государственной поддержки занятости выпускников; о формах получения опыта работы и других мероприятиях, связанных с трудоустройством молодежи.

Исходя из выявленных проблем и подтвержденных проведенным анкетированием среди работодателей и выпускников образовательных учреждений СПО и ВО города Красноярска предлагаются следующие рекомендации:

Для решения проблем были предложены следующие рекомендации, которые учитывают передовой зарубежный опыт содействия занятости выпускникам:

- заключение трехсторонних долгосрочных договоров на стажировку при

увеличении до полу года продолжительности стажировок и увеличение охвата ими;

- для полного использования имеющегося сайта Агентства занятости Красноярского края резерва по информированию молодежи рекомендуется создание вкладки «Трудоустройство выпускников» на действующем сайте Агентства занятости Красноярского края.

- в качестве налоговых льгот рекомендуется развитие таких инструментов как квотирования рабочих мест по примеру зарубежного и российского опыта (в частности г. Москва) выпускников учреждений среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 24 лет, высшего профессионального образования в возрасте от 21 года до 26 лет, ищущих работу впервые в размере 2% от среднесписочной численности работников. При этом следует создать перечень предприятий, для которых квотирование будет носить обязательный характер, разработать положение квотировании рабочих мест для рассматриваемой категории рабочей силы, налоговые льготы для работодателей.

Также результативной мерой поддержки работодателя в найме выпускников может быть решение об уменьшении страховых взносов на заработную плату выпускников, что активно применяется в зарубежных странах и в нашей стране г. Москва. Одним из методов обучения и развития карьеры молодежи является стажировка, которая позволяет молодому специалисту изучить новые технологии и процессы, применить свои знания на практике, получить практический опыт работы в определенной области, улучшить профессиональные навыки под руководством опытных наставников в течение срока стажировки с последующей возможностью зачисления на штатную должность.

На сегодняшний день к наиболее востребованным рабочим профессиями в г. Красноярск являются электрослесарь, электромонтер, водитель автомобиля, водитель погрузчика, укладчик пиломатериалов, повар, пекарь, инженеры, сварщики, медицинские сестры, программисты.

Выпускникам – стажерам на период стажировки выплачивается официальная заработная плата, предоставляется жилье, оплата проезда всем иногородним. По окончании стажировки возможно трудоустройство. В рамках этой программы к кандидатам стажировки предъявляются следующие требования: высшее профильное образование; хорошие теоретические знания по специальности; опыт проектной работы (прохождение практики, стажировки) в рамках учебы является преимуществом; готовность к переезду.

Между Службой занятости, учебным заведением и предприятием, которое заинтересовано в новых сотрудниках заключается трехсторонний договор (на пол года), в котором прописываются все условия обучения (учебные планы с учетом образовательных стандартов и требований предприятия, количество мест для проведения стажировки (5 - 10 чел.), правила проведения отбора на стажировку), а также дополнительные условия, которые может предложить предприятие (оплата жилья, оплата переезда, транспортные расходы, оплата питания, спецодежды, подъемное пособие молодым специалистам, размер заработной платы (оплата стипендии), возможно ли официальное трудоустройство, заключение трудового договора).

Если предприятие принимает на стажировку студента, то оно имеет право требовать от студента соблюдать учебную дисциплину и внутренние регламенты компании.

На время стажировки молодых специалистов закрепляется наставник в соответствии со ст.351.8 Трудового кодекса РФ, в которой установлены гарантии и особенности регулирования труда работников по наставничеству.

Со стороны Службы занятости (то есть со стороны государства) предлагается за первые 6 месяцев установить выпускнику заработную плату не ниже МРОТ (учетом районного коэффициента, страховых взносов во внебюджетные фонды), а также частичную компенсацию затрат работодателя на доплату наставников в размере 0,5 МРОТ (учетом районного коэффициента, страховых взносов во внебюджетные фонды) [41].

Договор по стажировке между предприятием и молодым специалистом

закljučается на пол года, в течение которого специалист может попробовать раскрыть себя в выбранной профессии, получить практические навыки, опыт работы. В период прохождения стажировки стажеру необходимо каждые три месяца сдавать промежуточную аттестацию, в конце стажировки они должны сдать итоговый экзамен или защитить проект. При успешном прохождении стажировки возможно трудоустройство на постоянной основе.

Увеличение числа таких стажировок, где обучение совмещено с практикой на предприятиях позволит избежать многих проблем, с которыми сталкиваются при трудоустройстве выпускники, а также позволит увеличить процент занятости среди молодежи.

Образовательным организациям г. Красноярска необходимо проводить встречи с молодежью с приглашением представителей ИФНС по г. Красноярск, Министерство труда и социального развития Красноярского края, Центр занятости населения Красноярского края, Агентство развития Красноярского края, «Молодёжь Красноярья» и Центр поддержки молодёжных инициатив, также негосударственные организации и бизнес-ассоциации на которых представители рассказывали бы о важности самозанятости, как одного из способов реализации потенциала молодежи; какие консультационные услуги, помощь, гранты, субсидии предоставляются и из каких источников; о юридических аспектах при регистрации и ведении бизнеса; какие налоги (налог на профессиональный доход) и как их оплачивать самозанятому; как пройти обучение (переобучение) молодому гражданину и где. Все эти актуальные вопросы должны озвучиваться на таких встречах. Также на эти встречи желательно приглашать успешных предпринимателей своего города, которые могли бы поделиться практическим опытом, с какими трудностями они сталкивались на этапе становления, как найти свою нишу на рынке, как продвигать свой товар.

Такие встречи могут быть как выездными в образовательные учреждения города (школы, колледжи, техникумы, Вуз), так и на площадке Вузов и Колледжей встречи необходимо проводить раз в месяц.

Одним из важных направлений является совершенствование и активизация информационной составляющей, которая играет важную роль при трудоустройстве молодежи, что на сегодняшний день является проблемой из – за недостаточности информированности молодежи о существующих программах поддержки.

Предлагается информационную работу Службе занятости ориентировать на потребности конкретных категорий пользователей услуг, а именно молодежи в возрасте от 18 до 32 лет, что подтверждает и проведенное анкетирование выпускников. Для решения данной проблемы рекомендовано Службе занятости г. Красноярск обратиться в Министерство труда и социального развития Красноярского края с предложением о создании на действующем сайте кадрового центра вкладки «Трудоустройство молодежи», которая будет содержать актуальную информацию по трудоустройству молодежи в городе.

В данной вкладке необходимо сформировать такие разделы как «Трудоустройство», «Стажировка», «Предпринимательство и самозанятость молодежи», «Мероприятия», «Новости», «Обратная связь».

В разделе «Трудоустройство» необходимо информировать молодежь о состоянии рынка труда в городе среди молодежи. Также в данном разделе формируются подразделы «Трудоустройство несовершеннолетних (14 -18 лет)», «Трудоустройство молодых граждан в возрасте 19 – 29 лет». В каждом подразделе должна быть отражена нормативно – правовая база, связанная с трудоустройством молодых граждан; куда необходимо обратиться молодым гражданам для трудоустройства; с какими организациями, предприятиями заключены договора по трудоустройству несовершеннолетних; сколько квотируемых мест для молодых специалистов и на каких предприятиях; в обязательном порядке должны быть указаны ссылки на лучшие сайты (порталы) по поиску работы, на официальные сайты Молодежного центра Красноярского края, Красноярской региональной молодежной общероссийской общественной организации «Российские студенческие отряды» с указанием



социальных сетей в которых зарегистрированы данные центры.

В разделе «Стажировка» дается разъяснение понятию, значению, видам стажировок; приводится нормативно – правовая база по стажировкам; какие программы стажировок реализуются; кто может пройти эти стажировки; количество квотируемых мест; перечень и ссылки на сайты организаций с которыми заключены договора по проведению стажировки; условия отбора для прохождения стажировки; а также какие льготы, выплаты, субсидии предоставляются для стажеров.

В разделе «Предпринимательство и самозанятость молодежи» необходимо разместить информацию о поддержке молодежи в области самозанятости и предпринимательства; какие структуры поддержки предпринимательства имеются в городе, регионе с указанием ссылок на сайты этих структур; какие программы в этой области действуют на уровне Российской Федерации, Красноярского края; что необходимо знать для открытия бизнеса и самозанятости (документы, льготы, гранты, налоговые режимы); где можно обучиться финансовой грамотности с указанием сайта организаций осуществляющих обучение.

Раздел «Мероприятия» необходимо разместить план работы Красноярской службы занятости; регулярно отражать актуальную информацию о состоявшихся и предстоящих мероприятиях (Всероссийских ярмарках вакансий, встречах с работодателями, круглых столах, выездных мероприятиях и т. д.) для молодежи в г. Красноярск; фото и видео отчеты с мероприятий с указанием страниц сообществ в социальных сетях.

Раздел «Новости» должен отражать редакционные публикации, связанные с трудоустройством молодежи, участие представителей кадрового центра в теле - и радио - эфирах города.

Раздел «Обратная связь» отражает положительные и отрицательные стороны работы Службы занятости Красноярского края.

Проблема трудоустройства выпускников в современном российском обществе на сегодняшний день является актуальной, несмотря на то что спрос

на молодых специалистов фиксируется практически во всех отраслях (строительстве, промышленности, недвижимости, продаж). Часто молодым людям предлагают работу курьерами, промоутерами, продавцами и кассирами, что связано с высокой текучестью кадров, сезонным характером работы и достаточно легким входом.

Многие выпускники разных учебных заведений молодые люди не имеют опыта работы, производственного стажа; устраиваются работать не по своей специальности, которую приобрели в процессе обучения; а кто - то не имеет профессионального образования, поэтому они являются недостаточно подготовленной категорией населения к изменениям рынка труда.

Для разработки рекомендаций, направленных на увеличение охвата молодежи для приобретения опыта работы через стажировки; на развитие самозанятости молодежи; на повышения уровня информированности молодежи о существующих программах поддержки, нами были разработаны: анкета для работодателя (экспертный опрос) и анкета для выпускников образовательных учреждений СПО и ВО, представленный в Приложении 1 и Приложении 2.

Основной целью анкеты для работодателя (экспертный опрос) является изучение их заинтересованности в привлечении молодых специалистов на предприятия города, которая определила ряд задач:

- определение уровня информированности руководителей предприятий о мерах государственной поддержки занятости выпускников, предоставляемых в форме стажировки;
- уровня влияния приема на работу молодых специалистов на улучшение показателей деятельности предприятия; уровня оценки формируемых в вузе компетенций;
- определение условий и стимулов при приеме на работу молодого специалиста.

Анкета из приложения 1 была представлена с помощью электронной платформы Forms App (Гугл формы) руководителям 5 организаций города, из них 1 промышленное предприятие (СИБУР АО «КЗСК») и 4 предприятия,

которые предоставляют услуги: фитнеса (Академия Пластики – студия растяжки и мягкого фитнеса), недвижимости (Агентство недвижимости «Полезные люди»), банковские (ПАО «Сбербанк»), образовательные (АНО ВО СИБУП), а также выпускникам образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования, расположенных на территории г. Красноярск.

Анкетирование проводилось с 25.04. 2025 г. по 24.05.2025 г.

На рисунке 3.2 представлено распределение всех ответов респондентов (экспертов) организаций города в процентном отношении по анкете.

Результаты анкетирования, проведенного с помощью нескольких организаций города показали, что руководители этих пяти предприятий, принявших участие в анкетирование, знакомы с мерами государственной поддержки занятости выпускников, что составляет 80% информированности. Два руководителя из числа опрошенных отметили (60%), что активно принимают на практику студентов через службу содействия трудоустройству при учебных заведениях и стажировку выпускников через Службу занятости. Два руководителя из числа опрошенных (40%) не применяли форму стажировки, но могли бы попробовать; один руководитель отметил, что принимал на стажировку выпускников, но результат его не устроил.

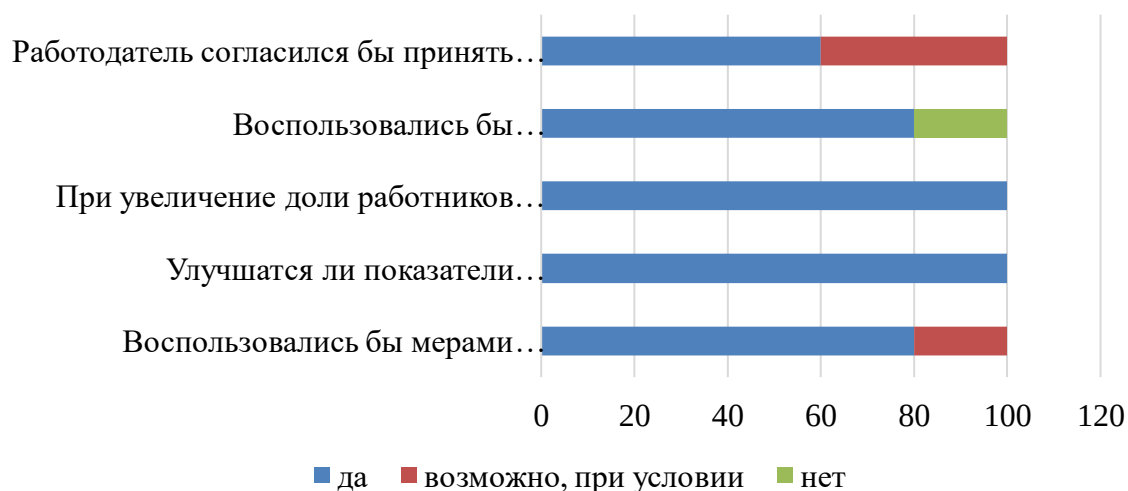


Рис. 3.2 – Распределение ответов респондентов (экспертов), %

На вопрос улучшатся ли показатели деятельности предприятия за счет пополнения кадрового состава молодыми специалистами 5 работодателей (100%) ответили «да», если молодые специалисты, выпускники проходили стажировку на предприятии и хорошо себя зарекомендовали или уже имеют соответствующий опыт работы в другой организации и нужны нам.

На вопрос повлияет ли увеличение доли работников предприятия в возрасте 50-72 лет на решение принять на работу молодых специалистов и выпускников, пять работодателя (100%) ответили «повлияет в сторону найма молодых специалистов, т.к. необходимо будет омоложение кадрового состава предприятия».

Уровень практических навыков работы по специальности, знания, которые могут быть переданы только специалистами-практиками. формируемых в вузах компетенций, был руководителя оценен как средний на 5 - 6 баллов (по 10-балльной системе оценки).

Действенными стимулирующими дополнительными мерам со стороны государства при приеме на работу выпускников и молодых специалистов 4 руководителя (60%) приняли сторону в пользу стажировки молодых специалистов, студентов старших курсов с компенсацией заработной платы работодателю на период стажировки, а после принятия на работу специалиста прошедшего стажировку и частичная компенсация государством заработной платы молодого специалиста в течение первого года работы после найма (компенсация не менее МРОТ в месяц), затем компенсация во второй год (0,5 МРОТ в месяц), и 0,25 МРОТ в месяц – в третий год, а также предоставлении налоговых льгот работодателям, трудоустроившим молодых специалистов (100 % освобождение от уплаты страховых платежей на заработную плату в первый год, 50 % - во второй год, в течении 3-го года освобождение – 25 %).

И на вопрос при каких условиях работодатель согласился бы принять выпускника или молодого специалиста без официального опыта на рабочее место по специальности 3 работодателя (60%) согласны принять сначала на стажировку, если государство компенсирует заработную плату молодого

специалиста (выпускника) а также компенсирует часть оплаты труда наставника, и только потом, если молодой специалист (выпускник) себя зарекомендует, готовы взять его в штат; 1 работодатель (20%) - если он ранее проходил стажировку на нашем предприятии и хорошо себя зарекомендовал при этом если работодателя привлекут его личные качества; 1 работодатель (20%) – только если государство предоставит предприятию какие-либо налоговые и другие льготы.

Проведенное анкетирование показало, что работодатели заинтересованы принимать участие в организации и проведении стажировок для выпускников и молодых специалистов для получения последними практического опыта работы при расширении мер материальной поддержки со стороны государства (компенсация заработной платы, налоговые каникулы относительно страховых платежей на заработную плату молодых специалистов и пр.); определило основные требования, которые выставляются к молодым стажерам работодателем; выявило какие стажировки будут наиболее полезными для молодежи города, что может способствовать выпускникам в определении с работой.

3.2 Экономическая оценка рекомендаций по развитию инструментов содействия занятости выпускников высшего и среднего профессионального образования с учетом зарубежного опыта (на примере Красноярского края)

Дадим оценку эффективности и прогноз от предложенных рекомендаций:

- заключение трехсторонних долгосрочных (на один год) договоров по проведению стажировок между кадровым центром, работодателем и учебным заведением в рамках развития дуального образования;
- проведение встреч с молодежью по самозанятости и предпринимательской деятельности с приглашением представителей организаций, оказывающих поддержку при открытии бизнеса, ИФНС и успешных бизнесменов;

- создание вкладки «Трудоустройство молодежи» на действующем сайте службы занятости г.Красноярск. Оценить реальную отдачу от развития мер поддержки выпускников достаточно сложно. Рассмотренные ранее в первой главе работы подходы к оценке экономических потерь государства от безработицы учитывали в основном потери ВВП (закон Оукена и пр.). В области учета всех экономических аспектов именно выпускников наиболее на наш взгляд целесообразно использовать подход ряда авторов (Е.В. Демидова, Е.Э. Лобанова, Т.В. Шендель) [58], оценивающих экономические издержки, обозначенные ими показателем ТАИ<sub>в</sub> (транзакционные издержки «вхождения» выпускников в трудовую сферу), которая определяется формулой (3.1).

$$\text{ТАИ}_{\text{бв}} = f(\text{ПГ}; \text{ЗГ}), \quad (3.1)$$

где ТАИ<sub>в</sub> – транзакционные издержки государства по «вхождению» выпускников в трудовую сферу;

ПГ – потери государства от нетрудоустройства выпускников;

ЗГ – затраты государства на пассивную и активную политику занятости по выпускникам.

Альтернативные экономические издержки в формуле 5.1 обозначены в виде потерь государства (ПГ) при безработице молодых специалистов (выпускников в первый год после окончания образовательной организации), а именно в форме не получения государством недопроизведенного безработным выпускником ВВП, доходов домохозяйств, налогов (страховых платежей). Прямые экономические издержки государства по «продвижению» молодых специалистов (выпускников) в трудовую сферу (расходы на пассивную и активную политику занятости) обозначены как затраты государства (ЗГ).

Для оценки ТАИ<sub>бв</sub> по выпускникам вуза Красноярского края оценим их величины по сложившейся в 2024 г. практики оказания им помощи со стороны государства, а затем покажем перспективность значительного расширения охвата выпускников мерами государственной поддержки по стажировкам

(удвоение цифр участников стажировок 2024 г.), увеличения реальной поддержки работодателя по компенсации затрат по стажировкам (с 3-х месяцев действующих до 6-ти возможных месяцев стажировки), а также удвоения параметров переобучения (переподготовки) безработных выпускников Вузов[8]. При расчетах использовалась расширенная формула ТАИ<sub>бв</sub> (3.2).

$$\begin{aligned} \text{ТАИ}_{\text{бв}} = & (\text{Ч}_{\text{бв}} - \text{Ч}_{\text{бвзст}} + \text{Ч}_{\text{бвстнт}}) * \text{T}_{\text{прв}} * (\text{ВВП}_3 + 3\text{П}_c * (100 + \text{СВ} + \text{ПН}) / 100) + \\ & + \text{П}_{\text{бм}} * (\text{Ч}_{\text{бвзп}} * \text{T}_{\text{пп}} + \text{Ч}_{\text{бвзоб}} * \text{T}_{\text{обв}}) + 3\text{П}_{\text{мин}} * \text{СВ} * \text{Ч}_{\text{бвзст}} * \text{T}_{\text{ств}} * \text{К} \end{aligned} \quad (3.2)$$

где, ТАИ<sub>бв</sub> – транзакционные издержки государства по безработным выпускникам, тыс. руб.;

Ч<sub>бв</sub> – численность безработных выпускников вузов за период Т, чел;

Т<sub>прв</sub> – среднее время поиска работы выпускниками вузов, мес.;

ВВП<sub>3</sub> – ВВП в расчете на 1 занятого произведенный в месяц, тыс. руб./чел;

3П<sub>с</sub> – среднемесячная заработная плата, тыс. руб.;

СВ – страховые взносы на заработную плату, %;

ПН – подоходный налог на заработную плату, %;

П<sub>бм</sub> – минимальный размер пособия по безработице, тыс. руб.;

Ч<sub>бвзп</sub> – численность зарегистрированных безработных выпускников вузов, получающих пособие, чел;

Ч<sub>бвзоб</sub> – численность зарегистрированных безработных выпускников вузов, направленных на переобучение, чел.;

Т<sub>пп</sub> – Время получения пособия, мес

Т<sub>обв</sub> – среднее время обучения безработных выпускников, мес.;

Ч<sub>бвзст</sub> – численность зарегистрированных безработных выпускников вузов, направленных на стажировку, чел.;

Т<sub>ств</sub> – среднее время стажировки выпускников вузов, мес.

Ч<sub>взст</sub> – численность безработных выпускников, трудоустроенных после стажировки;

$Ч_{\text{бвстнт}}$  – численность безработных выпускников, не трудоустроенных после стажировки;

$K$  – корректировочный коэффициент участников программы стажировки с учетом численности наставников и выплат на них.

Для расчетов использовались данные Росстата [29] интернет-ресурсов, результаты собственных эмпирических исследований, в отдельных случаях с учетом отсутствия прямой информации Росстата некоторые тенденции распределения мер пассивной и активной политики занятости для безработных выпускников в Красноярском крае взяты из доступных баз данных Красстата [16] и смоделированы в целом по Красноярскому краю. По расчетам была определена оценка обратившихся в службу занятости выпускников и признанных безработными как 1139 чел, из них получали пособие – 823 человека, 125 были направлены на обучение, 108 выпускников направлены на стажировки, оставшаяся часть выпускников (83 человека) проходила по другим программам службы занятости.

Численность безработных выпускников СПО и вузов Красноярского края определялась по возрастной группе 20-24 года, соответствующей возрасту выпускников СПО и вузов и общей численности безработных в крае, такой же подход применен при определении времени поиска работы этой возрастной группы [30]. Численность выпускников, направленных на стажировку брался из официальной статистики [12]. Размеры МРОТ, минимального пособия по безработице по Красноярскому краю в 2023 г. определялись с учетом минимального размера действующего в области районного коэффициента в 1,2 (для Центральных и южных районов Красноярского края) [47]. Параметры возможного трудоустройства выпускников по действующей в области практики после стажировок брались из материалов социологических исследований и составляли 40 %, корректировочный коэффициент участников программы стажировки с учетом численности наставников и выплат на них брался из расчета 1 наставник на 2-х стажеров. При этом количество трудоустроенных в



2023 г. по Красноярскому краю после стажировок составило 43 человека (40 % от 108 стажеров), а соответственно нетрудоустроенные – 65 человек (108-43). При расчете времени получения пособия по безработице безработными выпускниками учитывались изменения в законе о занятости по срокам их выплат (в настоящее время это 3 месяца, а не 6 месяцев как было ранее). Время обучения (переподготовки) выпускника тоже бралось из действующей практики и в среднем составляет те же 3 месяца, как и действующая в области продолжительность стажировки с компенсацией затрат в 3 МРОТ для стажера и 0,25 МРОТ для наставника (при этом учитывалась норма: 1 наставник на 2-х стажеров).

Для расчета ТАИ 2023 г. по выпускникам СПО и вузов Красноярского края были взяты показатели, представленные в таблице 3.1.

Таблица 3.1

Показатели для расчета ТАИ выпускников СПО и ВО в Красноярском крае в 2023 г.

| Показатели                                                                                       |                    | Значение показателя |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|---------------------|
| 1                                                                                                |                    | 2                   |
| Численность безработных выпускников вузов, СПО за период Т, чел.                                 | Ч <sub>бв</sub>    | 4930                |
| Среднее время поиска работы выпускниками вузов, мес.                                             | Т <sub>прв</sub>   | 4,8                 |
| ВВП в расчете на 1 занятого произведенный в месяц, тыс. руб./чел.                                | ВВП <sub>з</sub>   | 206,5               |
| Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.                                                       | ЗП <sub>с</sub>    | 81,056              |
| Страховые взносы на заработную плату, %                                                          | СВ                 | 30,2                |
| Подоходный налог на заработную плату, %                                                          | ПН                 | 13                  |
| Минимальный размер пособия по безработице, тыс. руб.                                             | П <sub>бм</sub>    | 1,8                 |
| Численность зарегистрированных безработных выпускников вузов, получающих пособие, чел.           | Ч <sub>бвзп</sub>  | 823                 |
| Численность зарегистрированных безработных выпускников вузов, направленных на переобучение, чел. | Ч <sub>бвзоб</sub> | 125                 |
| Время получения пособия, мес.                                                                    | Т <sub>пп</sub>    | 3                   |
| Среднее время обучения безработных выпускников, мес.                                             | Т <sub>обв</sub>   | 3                   |

## Окончание таблицы 3.1

|                                                                                                               |                     |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------|
| Численность зарегистрированных безработных выпускников вузов, направленных на стажировку, чел.                | Ч <sub>бвзст</sub>  | 108    |
| Среднее время стажировки выпускников вузов, мес.                                                              | Т <sub>ств</sub>    | 3      |
| Численность безработных выпускников, трудоустроенных после стажировки, чел.                                   | Ч <sub>бвст</sub>   | 43     |
| Численность безработных выпускников, не трудоустроенных после стажировки, чел.                                | Ч <sub>бвстнт</sub> | 65     |
| Минимальная оплата труда, тыс. руб.                                                                           | ЗП <sub>мин</sub>   | 25,988 |
| Корректировочный коэффициент участников программы стажировки с учетом численности наставников и выплат на них | К                   | 1,5    |

Расчет транзакционных издержек государства по безработным выпускникам (ТАИ<sub>бв</sub>) 2023 г. по выпускникам СПО и ВО Красноярского края вузов при сложившейся схеме обучения выпускников вузов, получения ими пособий и времени стажировок, проведенный по формуле 3 на основании данных таблицы, представлен ниже.

$$\begin{aligned} \text{ТАИ}_{\text{бв}} &= (4930 - 43 + 65) * 4,8 * (206,5 + 81,056 * (100 + 30,2 + 13) / 100) + \\ &1,8 * (823 * 3 + 125 * 3) + 25,988 * 1,302 * 108 * 3 * 1,5 = \\ &4952 * 4,8 * (206,5 + 115,91) + 1,8 * (2469 + 375) + 16419,218 = 7663556,74 \text{ тыс. руб.} + \\ &5108,4 \text{ тыс. руб.} + 16419,218 \text{ тыс. руб.} = 7685084,36 \text{ тыс. руб.} = 7685,08436 \text{ млн. руб.} \end{aligned}$$

Потери от ВВП (3492600 млн. рублей) Красноярского края в 2023 г. составят %  $(7685,08436 \text{ млн. руб.} * 100 / 3492600 \text{ млн. руб.}) = 0,220 \%$  от ВВП.

Для того, чтобы оценить результативность мер государства по активной политики занятости (стажировки, обучение) нами использовалась та же формула расчета ТАИ<sub>бв</sub> (формула), но, опираясь на советский опыт «вхождения» выпускника в трудовую сферу (обязательная и гарантированная годичная стажировка) считаем целесообразным расширить меры охвата выпускников этой стажировкой (минимум в 2 раза, то есть по Красноярскому краю при такой рекомендации в 2023 г. могли бы стажироваться не 108

выпускников СПО и вузов (как это было по факту), а 216 человек). Кроме того, с учетом результатов экспертного опроса наиболее крупных работодателей нами был выявлен запрос с их стороны на увеличение периода компенсаций затрат работодателя на стажировки со стороны государства (нами предлагается период в 6 месяцев). По действующему положению о стажировках с компенсацией затрат от государства их продолжительность не должна быть более 6 месяцев, но на практике, она реализуется в 3 месяца. Кроме того, с учетом того, по результатам экспертного опроса работодателей 60% из них согласны принять сначала на стажировку, если государство компенсирует заработную плату молодого специалиста (выпускника) а также компенсирует часть оплаты труда наставника, и только потом, если молодой специалист (выпускник) себя зарекомендует, готовы взять его в штат. Таким образом из 216 выпускников, которые могли бы быть направлены на стажировку, 130 сразу могут быть приняты в штат после стажировки и 20 % от оставшихся отстажировавшихся выпускников  $((216-130)*0,2 = 17$  стажеров) трудоустраются до конца года с учетом трудового опыта по специальности в 6 месяцев и рекомендаций от работодателя, где проходила эта стажировка (то есть еще 17 человек), а нетрудоустроенные в первый год после вуза останутся 69 чел. Общее количество трудоустроенных стажеров в 2023 г. составило бы 147 человек (130+17). Таким образом, такой подход усилит возвратное влияние показателей второй части формулы в плане роста затрат, но снизит существенно альтернативные издержки в первой части формулы ТАИ. В этом случае численность безработных выпускников, трудоустроенных после стажировки ( $Чб_{взст}$ ) возрастет до величины в 147 человек, численность безработных выпускников, не трудоустроенных после стажировки ( $Чб_{встнт}$ ) составит 69 человек. Кроме того, считаем, что за 4 - 6 лет подготовки в вузе многие специальности теряют свою актуальность на рынке труда и следует корректировать спрос и предложение посредством переподготовки тех выпускников, которые не востребованы на рынке труда. Поэтому предлагаем увеличить в двое количество обучаемых безработных, то есть до 250

выпускников  $(125 \cdot 2)$  человек по Красноярскому краю. Тогда на пособия по безработице могло бы остаться:  $1139 - 83 - 250 - 216 = 590$  выпускников.

Расчет ТАИ<sub>бв</sub> 2023 г. при рекомендациях: удвоить охват стажировками, удвоить количество обучаемых безработных, увеличить обязательную компенсацию затрат работодателей на стажировки выпускников вузов до 6 месяцев представлен ниже и свидетельствует о снижении прогнозируемого ТАИ<sub>бв</sub> выпускников вузов с 0,22 % от ВВП (по оценке фактической практики в 2023 г. по Красноярскому краю) до % от ВВП:

$$\begin{aligned} \text{ТАИ}_{\text{бв}} &= (4930 - 147 + 69) \cdot 4,8 \cdot (206,5 + 81,056 \cdot (100 + 30,2 + 13)/100) + \\ &+ 1,8 \cdot (590 \cdot 3 + 250 \cdot 3) + 25,988 \cdot 1,302 \cdot 216 \cdot 6 \cdot 1,5 = \\ &= 4852 \cdot 4,8 \cdot (206,5 + 115,91) + 1,8 \cdot (1170 + 750) + 65777,915 = 7508799,94 \text{ тыс. руб.} + \\ &+ 3456 \text{ тыс. руб.} + 16419,218 \text{ тыс. руб.} = 7528675,16 \text{ тыс. руб.} = 7526,67516 \text{ млн. руб.} \end{aligned}$$

Переводя в проценты ТАИ 2023 г. по выпускникам СПО и ВО Красноярского края получаем:  $7526,67516 \text{ млн. руб.} \cdot 100 : 3492600 \text{ млн. руб.} = 0,215\% \text{ ВВП.}$

Таким образом, экономическая оценка транзакционных издержек «вхождения» выпускников вузов Красноярского края по используемой формуле позволяют учесть не только потери государства от безработных выпускников, но и затраты государства на содействия их трудоустройству. Кроме того, формула учитывает возвратное влияние эндогенных переменных: рост затрат государства на выплату пособия по безработице, переобучению (обучению) безработных в силу невостребованности полученной специальности на рынке труда и направлению выпускников на стажировки с компенсацией затрат работодателя не вызывает пропорционального этим затратам увеличения общих ТАИ, так как реализация мер активной политики занятости населения сокращает потери государства (в формуле возвратное влияние этих переменных отражено в первой ее части (потери государства) посредством вычитания из общего количества тех безработных выпускников, которые прошли стажировку и были трудоустроены). Таким образом потери государства в нашем прогнозе при удвоении количественных параметров активной политики занятости

(обучение и стажировки), увеличения сроков стажировки в два раза с учетом удвоения затрат государства на них, не дают удвоенный рост ТАИ, в даже демонстрируют возможное снижение ТАИ выпускников Красноярского края на  $((0,215:0,22 - 1) * 100)$  2,3 %, что равнозначно экономии в 158,41 млн. руб. за счет перехода безработных выпускников вуза в категорию занятости, при этом улучшается макроэкономическая ситуация в области, так как идет увеличивается спрос в экономике, прирост ВВП и налогов. Это подтверждает целесообразность увеличения государственной поддержки работодателей при найме молодых специалистов.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рынок труда, подчиняется в целом законам спроса и предложения и представляет собой рынок особого рода, который имеет существенные отличия от других товарных рынков. На рынке труда регуляторами являются не только микро- и макроэкономические факторы, но и многие факторы социального и социально-психологического характера. В России в 2024 г. уровень молодежной безработицы (15-24 лет) оценивается в 9 % (в возрасте от 15 до 24 лет).

Молодежь играет важную роль в жизни российского общества, т.к. именно она способна формировать будущее России, которое находится в непосредственной зависимости от показателей ее здоровья, совокупности духовных ценностей и образованности, демографической активности, степени патриотизма и способности в обеспечении безопасности страны, а также от социокультурной и экономической активности.

В 2024 и начале 2025 года общий уровень безработицы в России продолжает оставаться на рекордно низком уровне, составляя около 2,3-2,36%, однако уровень молодежной безработицы, в том числе выпускников высшего и среднего профессионального образования значительно выше. Так в 2022 г. уровень безработицы среди выпускников в 4 раза превосходил средний уровень безработицы.

Правительство разработало различные механизмы помощи выпускникам:

- так, в январе 2024 года, правительство обновило «Программу содействия занятости молодежи на период до 2030 года». Проект предполагает, что уровень безработицы среди молодежи в возрасте от 15 до 29 лет сократится с 10,7% в 2020 году до 5% в 2030 году, в категории 15–24 года — с 17,3% до 8%;

- национальный проект «Демография» — один из национальных проектов в России на период с 2019 по 2024 годы. Федеральный проект «Содействие занятости»;

- субсидия за каждого трудоустроенного выпускника.

Особое место в системе регулирования рынка труда занимают службы занятости. Они представляют собой специальные учреждения, осуществляющие посреднические функции на рынке рабочей силы. В их функции входят регистрация безработных, их трудоустройство, изучение конъюнктуры рынка труда, тестирование, профессиональная ориентация и переподготовка безработных, выплата пособий.

Таким образом, полученные результаты свидетельствует о существующем запросе выпускников о помощи в содействии занятости со стороны Агентства занятости Красноярского края, образовательной организации, прежде всего, в области информирования и консультирования, обучающихся о реалиях регионального рынка труда, формирования баз стажировок, подбора видов и мест стажировок для адаптации студентов, выпускников к требованиям этого рынка. Можно предположить, что акцентирование деятельности выпускающих кафедр, служб содействия занятости обучающихся и выпускников образовательных организаций на таком инструменте содействия занятости как стажировка, будет способствовать более успешной адаптации выпускников к реалиям региональных рынков труда. В ходе данной практики были отработаны все требуемые компетенции.

Вопрос трудоустройства выпускников должен решаться при активной поддержке государства через квотирование рабочих мест для выпускников и целевые программы, которые реализуются службами занятости, комитетами по делам молодежи, фондами занятости молодежи и др.

Проведенный анализ занятости молодежи в возрасте от 14 до 35 лет в Красноярском крае, что проблема трудоустройства молодежи в городе является главным приоритетом администрации города, а также и Правительства Красноярского края. Осуществление государственной поддержки, связанной с трудоустройством молодежи, осуществляется через Агентство занятости Красноярского края.

За 2022 – 2024 гг. из 193 выпускников среднего профессионального и

высшего образования, обратившихся в Центр занятости в поисках работы по специальности, было трудоустроено 147 чел. в возрасте 20 – 29 лет; прошли стажировку под руководством наставников на предприятия 42 чел. (2%) от числа зарегистрированной молодежи в качестве безработных.

Так как проблема занятости молодежи, это проблема не только муниципального образования, но и проблема региона и государства, поэтому трудоустройство молодежи осуществляется через программы федерального и регионального значения.

Анализ реализуемых программ на территории Красноярского края выявил наличие широкого спектра мер государственной поддержки молодежи: психологическая поддержка молодых людей; беседы, встречи, круглые столы с работодателями; обучение и переобучение; стажировки; предоставление финансовой помощи, грантов (субсидий) на открытие бизнеса, и многое другое, что позволяет молодежи занять свою нишу на рынке труда.

Оказание мер государственной поддержки молодежи в области трудоустройства осуществляется не только через Агентство занятости Красноярского края и его филиалы, но и в тесном сотрудничестве Министерством труда и социального развития Красноярского края, Фондом поддержки и развития предпринимательства Красноярского края, Центром «Молодёжь Красноярья», Министерством образования Красноярского края.

На ряду с положительными результатами был выявлен ряд проблем, связанных с трудоустройством молодежи через Центр занятости Красноярского края, которые характерны не только для данного филиала, но и для всего края, а именно:

- Отсутствие профессионального опыта работы среди выпускников специалистов.
- Слабая мотивация работодателя к найму выпускников.
- Низкий охват молодежи, направляемой на стажировку.
- Низкий охват молодежи в развитии молодежного предпринимательства



(самозанятости).

- Недостаточная информированность молодежи о существующих программах поддержки.

Для разработки рекомендаций, направленных на увеличение охвата молодежи для приобретения опыта работы через стажировки; на развитие самозанятости молодежи; на повышения уровня информированности молодежи о существующих программах поддержки, был проведен опрос среди руководителей 5 предприятий и организаций и выпускников (50 чел.) образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования, расположенных на территории г.Красноярск, который еще раз подтвердил наличие данных проблем, а также выявил заинтересованность работодателей и выпускников в решении указанных проблем.

Исходя из этого были предложены следующие рекомендации:

- заключение трехсторонних долгосрочных (на пол год) договоров по проведению стажировок между кадровым центром, работодателем и учебным заведением в рамках развития дуального образования;
- проведение встреч с молодежью по самозанятости и предпринимательской деятельности с приглашением представителей организаций, оказывающих поддержку при открытии бизнеса, ИФНС и успешных бизнесменов;
- создание вкладки «Трудоустройство молодежи» на действующем сайте центра занятости г.Красноярск .

Эффективность предложенных рекомендаций будет заключаться в следующем:

- для выпускников, молодых специалистов, молодых граждан: через стажировки получение практического опыта и самореализации; через встречи - получение ценной информации и мотивация для открытия своего дела, участия в региональных программах, получение грантов, финансовой поддержки от региона; разработка вкладки «Трудоустройство молодежи» - это получение полной, доступной информации о трудоустройстве через кадровый центр;

- для предприятий и организаций: осуществление стажировок дает возможность подготовить кадры под конкретные задачи организации, снижение и возмещение затрат на стажировку, а также снижение налоговой нагрузки.

Меры поддержки занятости выпускников имеют затратный характер, поэтому целесообразно рассчитать последствия этого применения, что было сделано нами по представленной на слайде формуле, являющейся суммой двух частей: в виде потерь государства от безработицы выпускников и издержек государства по реализации активной и пассивной политики занятости. При этом именно меры активной политики занятости способствуют снижению потерь государства. По предложенной формуле нами было проведена оценка издержек вхождения выпускников высшего и среднего профессионального образования по Красноярскому краю в 2023 г., а затем смоделирована ситуация по этому же году но с учетом удвоения мер активной политики занятости (удвоен охват стажировками, переобучением выпускников, увеличение продолжительности стажировок с 3 месяцев до 6 месяцев от государства с компенсациями работодателю)

Значение этих издержек составило 0,220% от ВВП Красноярского края при сложившейся практике поддержки занятости выпускников и 0,215 % ВВП при смоделированной ситуации, что в рублевом измерении означает экономию для Красноярского края более 158 млн. руб. Таким образом, увеличение господдержки стажировок и обучения не приводит к пропорциональному росту издержек, но дает значимый макроэкономический эффект, способствует росту занятости, а значит увеличению спроса и налоговых поступлений, прирост ВВП за счет своевременного включения выпускников высшего и среднего профессионального образования в экономику.

Предложенные рекомендации направлены на создание эффективных условий для трудоустройства молодежи Красноярского края, что положительно повлияет на снижение безработицы среди молодежи, снизит потери государства от безработицы выпускников среднего профессионального и высшего образования.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Российская Федерация. Законы. О занятости населения в Российской Федерации : Федеральный закон № 565-ФЗ : [принят Государственной Думой 30 ноября 2023 года : одобрен Советом Федерации 7 декабря 2023 года : в ред. Федерального закона от 08.08.2024 № 324-ФЗ ] // СПС «КонсультантПлюс».
2. Российская Федерация. Законы. О государственной службе занятости населения в Российской Федерации, статья 3: Федеральный закон № 128-ФЗ: [принят Государственной Думой 30 ноября 2023 года : одобрен Советом Федерации 7 декабря 2023 года : в ред. Федерального закона от 08.08.2024 № 128-ФЗ] // СПС «КонсультантПлюс».
3. Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс
4. Правительство Красноярского края. Постановление. Об утверждении региональной программы Красноярского края «Долгосрочна программа содействия занятости молодежи на период до 2030 года» : [принят Правительством красноярского края 21 июля 2022 года] // СПС «Администрация Губернатора Красноярского края Правительство Красноярского края»
5. Артёмова, О.Е., Лобанова, Е.Э. Анализ инструментов содействия занятости молодых специалистов: зарубежный опыт / О.Е. Артёмова, Е.Э. Лобанова //В сборнике «Молодёжь Сибири – науке России»: материалы международной научно-практической конференции / сост. Л.М. Ашихмина; Автономная некоммерческая организация высшего образования «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии». – Красноярск, 2025. 26 с.
6. Артёмова, О.Е., Лобанова, Е.Э. Развитие инструментов содействия занятости выпускников вузов и ссузов в современной России / О.Е. Артёмова, Е.Э. Лобанова //В сборнике «Молодёжь Сибири – науке России»: материалы международной научно-практической конференции / сост. Л.М. Ашихмина; Автономная некоммерческая организация высшего образования «Сибирский

институт бизнеса, управления и психологии». – Красноярск, 2025. 31 с.

7. Артёмова, О.Е., Лобанова, Е.Э. Стажировка как инструмент адаптации выпускников к рынку труда / О.Е. Артёмова, Е.Э. Лобанова // В сборнике «Молодёжь Сибири – науке России»: материалы международной научно-практической конференции / сост. Л.М. Ашихмина; Автономная некоммерческая организация высшего образования «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии». – Красноярск, 2024. 20 с.

8. Безработица-суть: уровень, виды, формы безработицы / [Электронный ресурс] //: [сайт]. – URL: <https://www.banki.ru/wikibank/bezrabotitsa/> (дата обращения: 23.05.2025)

9. Баранова, А.Ю. Влияние демографических процессов на функционирование рынка труда / А.Ю. Баранова // Nauka-Rastudent.ru. 2020. № 11. С. 9.

10. Безработица-суть: уровень, виды, формы безработицы / [Электронный ресурс] //: [сайт]. – URL: <https://www.banki.ru/wikibank/bezrabotitsa/> (дата обращения: 26.05.25)

11. Буланов, В. С. Методологические вопросы исследования рынка труда / В.С. Буланов // Общество и экономика. – 2019. – 210с.

12. Всего 554 выпускника вузов и техникумов Красноярского края в 2023 году нашли работу при содействии СЗН | Работа России | СЗН-Пульс | Службы занятости населения | ЦЗН | Кадровые центры. – URL: <https://cznnew.ru/media-center/554-vypusknika-vuzov-i-tehnikumov-krasnoyarskogo-kрая-v-2023-godu-nashli-rabotu-pri-sodeystvii-szn>

13. Голикова: уровень безработицы среди молодежи в 2024 году – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6621890/> (дата обращения 24.05.25).

14. Дружинина, Е. С. Обеспечение деятельности и развития центров трудоустройства и карьеры при высших учебных заведениях с привлечением волонтеров / Е. С. Дружинина // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. – 2022. – Т. 19, № 6 (126). – С. 102-112. – 1,28 печ. л.

15. Дружинина, Е. С. Современный опыт планирования карьеры выпускников и его использование при определении требований и постановке задач перед центрами трудоустройства и карьеры при высших учебных заведениях / А. М. Асалиев, Е. С. Дружинина // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. – 2021. – Т. 18, № 5 (119). – С. 122-128. – 0,81 печ. л. (0,41 авт.)

16. Жители Красноярского края в 2023 году нашли работу с помощью службы занятости — Новости Красноярска на телеканале Енисей. – URL: <https://www.enisey.tv/news/post-53690/>, [Красноярский край в цифрах 2023: Стат.сб./Красноярскстат. – Красноярск, 2024. – 181 с.- С. 35

17. Занятость и безработица в Красноярском крае в I квартале 2024 года // «Официальный сайт Таштыпского сельсовета Таштыпского района» : 23.05.2024. – URL : <https://tashtypselsovet.ru/news/zanyatost-i-bezrabortitsa-v-krasnoyarskom-krae-v-i-kvartale-2024-goda?ysclid=mbdses1dlgl28878134> (дата обращения: 25.05.2025).

18. Зарубежный опыт трудоустройства молодых специалистов - Студенческий научный форум. – URL: <https://scienceforum.ru/2017/article/2017037417>

19. Зуляр, Р.Ю. Обзор деятельности институтов государственной молодёжной политики Китая на современном этапе // Российско-китайские исследования. – 2023. – Т. 7, № 4. – С. 397-405. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=59461526> (дата обращения: 10.05.2025 г.)

20. Исследование: стажировки для студентов и подбор специалистов без опыта - URL: <https://ancor.ru/press/research/privlechenie-nachinayushchikh-spetsialistov-i-stazherskie-programmy-2023/> (дата обращения 20.05.25).

21. Индикаторы образования: 2024 : статистический сборник / Н.В. Бондаренко, Т.А. Варламова, Л.М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : ИСИЭЗ ВШЭ, 2024. – 416 с.

22. Кязимов, К. Г. Рынок труда и занятость населения: учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство

Юрайт, 2024. — 214 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15521-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544758/> (дата обращения: 24.05.2025).

23. Кубишин, Е. С. Экономика рынка труда: учебное пособие для вузов / Е. С. Кубишин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 154 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16654-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/543750> (дата обращения: 24.05.2025).

24. Какой будет безработица в России в 2024 году и почему так актуальна проблема дефицита кадров. — URL: <https://bankstoday.net/last-articles/bezrobotitsa-v-rossii-v-2024>(дата обращения: 23.05.2025).

25. Колосова, Р.П. Международная организация труда// Научно-образовательный портал «Большая российская энциклопедия» : официальный сайт, 2022-2025. — URL : <https://bigenc.ru/c/mezhdunarodnaia-organizatsiia-truda-4de2b9?ysclid=mb50drxmj6770731229> (дата обращения: 24.05.2025).

26. Киселёва, Н.И. Воспроизводство профессиональных кадров в новых социально-экономических условия. «Финансовый университет при правительстве Российской Федерации» : официальный сайт — URL : 6-Киселева-НИ.-Результаты-опроса-молодежи-2-1.pdf (дата обращения: 25.05.2025).

27. Краевая служба занятости помогает выпускникам выстроить карьерную траекторию. — URL: <https://ngs24.ru/text/job/2024/08/13/73950722/> (дата обращения: 23.05.2025).

28. Красноярский край в цифрах 2023: Стат.сб./Красноярскстат. — Красноярск, 2024. — 181 с.- С. 12], [В Красноярском крае подвели итоги социально-экономического развития за 2023 год - KP.RU. — URL:<https://www.krsk.kp.ru/online/news/5713641/ъ>], [Красноярский край. Занятость и уровень жизни населения. — URL: [https://mojgorod.ru/krsnjar\\_kraj/statS1.html](https://mojgorod.ru/krsnjar_kraj/statS1.html)

29. Кадры в цифрах: кому нужна работа в Красноярском крае - KP.RU. – URL: <https://www.krsk.kp.ru/daily/27661/5012393/>], [Российский статистический ежегодник. 2024: Стат.сб./Росстат. – М., 2024 – 630 с., С. 123

30. Лукьянова, К.К. Зарубежный опыт регулирования занятости населения / К.К. Лукьянова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2019. Т. 10. № 3. С. 109-115.

31. МОТ ждет прироста мировой безработицы, несмотря на дефицит кадров // Сетевое издание «Коммерсантъ» : официальный сайт, 2019-2025. – URL : <https://www.kommersant.ru/doc/7773914> (дата обращения: 25.05.2025).

32. М.К. Горшкова и Ф. Э. Шереги «Как провести социологическое исследование» В помощь идеолог, активу / Под ред. М. К. Горшкова и Ф.Э. Шереги.— М.: Политиздат, 1985.—223 с.

33. Международные экономические отношения в глобальной экономике: учебник для вузов / И. Н. Платонова [и др.] ; под общей редакцией И. Н. Платоновой. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 528 с. ЭБС Юрайт <https://urait.ru/bcode/456254> (дата обращения: 23.05.25).

34. Методы и приемы анализа: сущность и область применения / [Электронный ресурс] //: [сайт]. – URL: <https://studfile.net/preview/4258062/page:18/> (дата обращения: 23.05.25).

35. Молодежь на рынке труда в странах Европейского союза: монография / авторский коллектив: Г.Ф. Фейгин (науч. рук-ль), Т.Ф. Ефимова, Д.В. Лобок, Н.В. Маслова, Е.Г. Хольнова. – Санкт-Петербург: СПбГУП, 2022. – 200 с.

36. Национальный проект «Демография» [Электронный ресурс] : офиц.сайт. - АНО «Национальные приоритеты», 2020-2025 – URL: <https://национальныепроекты.рф/projects/demografiya/> (дата обращения: 24.05.2025).

37. О Международной организации труда // Автономная некоммерческая организация «Институт развития социально-экономических проектов и инициатив — ИРСЭПИ» : официальный сайт, 2019-2025. – URL :

<https://irsepi.ru/o-mezhdunarodnoj-organizacii-truda/?ysclid=mb4v5q0igv373664619>  
(дата обращения: 25.05.2025).

38. Оголь А.А. Государственная молодежная политика в Российской Федерации и зарубежных странах: сравнительное исследование / А.А.Оголь. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2021. - №8 (350) – С.164 – 168. – URL. <https://moluch.ru/archive/350/78752/> (дата обращения: 1.05.2025)

39. Панов, А.М. Российский рынок труда и его институты в переходный период / А.М. Панов // В сборнике: Глобальные вызовы и региональное развитие в зеркале социологических измерений материалы II ежегодной научно-практической интернет-конференции. Вологодский научный центр Российской академии наук. 2017. С. 25-31.

40. Попова Н.В., Голубкова И.В. Проблема трудоустройства выпускников / Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 6. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=15510> (дата обращения: 23.05.2025).

41. Пути решения безработицы среди молодежи в зарубежных странах – URL:[https://studwood.net/861762/pravo/puti\\_resheniya\\_problemy\\_trudoustroystva\\_vypusknikov\\_respublike\\_polsha#113](https://studwood.net/861762/pravo/puti_resheniya_problemy_trudoustroystva_vypusknikov_respublike_polsha#113)

42. Рынок труда в современных экономических условиях / [Электронный ресурс] //: [сайт]. – URL: <https://scienceforum.ru/2017/article/2017033135> (дата обращения: 23.05.25).

43. Рынок труда: учебник и практикум для вузов / Е. Б. Яковлева [и др.]; под редакцией Е. Б. Яковлевой. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09043-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536536> (дата обращения: 21.05.2025).

44. Рынок труда и занятость населения: учебник для вузов / К.Г. Кязимов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 214 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15521-1. — Текст:



электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/520526> (дата обращения: 25.05.2025).

45. Рынок труда // «Центр занятости населения города Красноярска» : официальный сайт. 2012-2025. — URL : <https://krasczn.ru/about/labormarket/labormarket> (дата обращения: 25.05.2025).

46. Романенко, Н.М. Анализ опыта молодежной политики занятости Франции как эффективный способ борьбы с безработицей российской молодежи. — URL: [https://mgimo.ru/upload/iblock/b36/romanenko.pdf?utm\\_source=yandex.ru&utm\\_medium=organic&utm\\_campaign=yandex.ru&utm\\_referrer=yandex.ru](https://mgimo.ru/upload/iblock/b36/romanenko.pdf?utm_source=yandex.ru&utm_medium=organic&utm_campaign=yandex.ru&utm_referrer=yandex.ru)

47. Размер пособия по безработице в 2023 году | Интерактивный портал агентства труда и занятости населения Красноярского края. — URL: <https://trud.krskstate.ru/News/Detail/?id=9c249191-fc61-44bb-9fd6-6430b23c5fd6>

48. Скворцов, Е. А. Актуальные проблемы и тенденции развития российского рынка труда / Е. А. Скворцов, А. Ю. Бекешева // Актуальные проблемы сохранения и развития биологических ресурсов: Сборник материалов междунар. науч.-практ. конф. — Екатеринбург, 2019. — С. 417-422.

49. Субсидия за каждого трудоустроенного выпускника [Электронный ресурс] //: офиц. сайт . 2003-2025 — URL: <https://www.gczn.nsk.su/actual-info/5102/> (дата обращения: 29.05.2025).

50. Ситуация на рынке труда / [Электронный ресурс] //: [сайт]. — URL: [https://trud.krskstate.ru/content/рынок\\_труда](https://trud.krskstate.ru/content/рынок_труда) (дата обращения: 25.05.25).

51. Современный Красноярский край // «Администрация Губернатора Красноярского края. Правительство Красноярского края» : официальный портал, 24.04.2025. — URL : <http://www.krskstate.ru/about/kray?ysclid=mbdrh129dk848127570> (дата обращения: 30.05.2025).

52. Сравнительный анализ основных характеристик региональных рынков труда в России // «Первое экономическое издательство» : официальный

сайт, 2025. – URL : <https://1economic.ru/lib/121080?ysclid=mbebgmvuif592888670>  
(дата обращения: 25.05.2025).

53. Технологии регулирования рынка труда: учебное пособие / Н. Г. Вишневская. – Москва; Берлин: Директ - Медиа, 2021. – 104 с. - ISBN 978-5-4499-1992-2. – Текст: электронный // Библиогр. в кн. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602440> (дата обращения: 25.05.2025).

54. Федеральная служба государственной статистики (Росстат) [Электронный ресурс] //: офиц. сайт . — URL: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_force](https://rosstat.gov.ru/labour_force) (дата обращения: 29.05.2025).

55. Федеральный проект «Содействие занятости» национального проекта «Демография» [Электронный ресурс] //: офиц. сайт . — URL: <https://trudvsem.ru/information-pages/support-employment/> (дата обращения: 29.05.2025).

56. Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) : единый портал Федеральной службы по труду и занятости, 2025. – URL: <https://rostrud.gov.ru/?ysclid=mbev64vcfp945636057> (дата обращения: 25.05.2025).

57. Харченко, А.В. Динамика трудоустройства выпускников образовательных организаций высшего образования // Материалы XVI Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум»  
URL:<https://scienceforum.ru/2024/article/2018035854>",<https://scienceforum.ru/2024/article/2018035854> (дата обращения: 29.05.2025).

58. Что такое безработица и ее виды с примерами / [Электронный ресурс] //: [сайт]. – URL: <https://moneymakerfactory.ru/spravochnik/chto-takoe-bezrabotitsa1/> (дата обращения: 25.05.25).

59. Что происходит на молодежном рынке труда прямо сейчас. / [Электронный ресурс] //: [сайт]. – URL:<https://krasnoyarsk.hh.ru/article/31218> (дата обращения 20.05.25).

60. Шматко, А. Д. Проблемы трудоустройства выпускников учебных заведений / А. Д. Шматко, И. В. Перепелица. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 22 (260). — С. 600-605. — URL: <https://moluch.ru/archive/260/59900/> (дата обращения: 27.05.2025).

61. Экономическая теория: учебник / А.Г. Войтов. — Москва: Дашков и К°, 2025. — 390 с. - ISBN 978-5-394-05938-4. — Текст: электронный // Библиогр. в кн. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=720366> (дата обращения: 27.05.2025).

62. E. E. Lobanova, E. V. Demidova, T. V. Shendel. Evaluation transaction costs for the state "start" young professionals in the workplace / Е.Э. Лобанова, Е.В. Демидова Е.В., Т.В. Шендель Т.В.// European Proceedings of Social and Behavioural Sciences EpSBS. Krasnoyarsk Science and Technology City Hall. Krasnoyarsk, 2020. С. 93-102. — Режим доступа: — URL: [https://www.europeanproceedings.com/files/data/article/10005/11332/article\\_10005\\_11332\\_pdf\\_100.pdf/](https://www.europeanproceedings.com/files/data/article/10005/11332/article_10005_11332_pdf_100.pdf/) (дата обращения: 24.05.2025).

63. Evaluation transaction costs for the state «start» young professionals in the workplace / Lobanova E.E., Demidova E.V., Shendel T.V. // European Proceedings of Social and Behavioural Sciences EpSBS.- Krasnoyarsk, Russia, 2021. - С. 2135-2147. - URL: [https://www.europeanproceedings.com/files/data/article/10005/11332/article\\_10005\\_11332\\_pdf\\_100.pdf](https://www.europeanproceedings.com/files/data/article/10005/11332/article_10005_11332_pdf_100.pdf) (дата обращения: 27.05.2025).

# ПРИЛОЖЕНИЕ 1

## Анкета работодателя (экспертный опрос)

1) С какими мерами государственной поддержки занятости выпускников вы знакомы, какие применяли? (отметьте галочкой в таблице нужное)

| Мера поддержки                                                                   | Программа<br>«Стажировка от<br>службы занятости»                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Программа<br>субсидированной<br>занятости                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Сотрудничество<br>с центрами<br>карьеры<br>(Службами<br>содействия<br>трудоустройству)<br>при вузах                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Информация о<br>мерах<br>поддержки                                               | -срок стажировки<br>(по специальности)<br>выпускников<br>образовательных<br>учреждений - до 6<br>месяцев;<br>- компенсация<br>затрат работодателя<br>на заработную<br>плату, не ниже<br>МРОТ (с учётом<br>страховых взносов<br>и районного<br>коэффициента);<br>- частичная<br>компенсация затрат<br>работодателя на<br>доплату<br>наставников (0,5<br>МРОТ с учётом<br>страховых выплат и<br>районного<br>коэффициента) | -выплачиваются деньги<br>от государства в размере<br>3-х МРОТ за устройство<br>на работу безработных<br>граждан до 30-ти лет:<br>Выплата субсидии<br>производится не сразу -<br>сумму делят на три<br>платежа. Первый платят<br>через месяц после<br>оформления трудового<br>договора, второй —<br>через 3 месяца, а третий<br>— через 6 месяцев;<br>Размер каждой выплаты<br>считается по формуле:<br>МРОТ + Страхвзносы +<br>Кол-во<br>трудоустроенных<br>Величина МРОТ<br>считается с учетом<br>районного<br>коэффициента. | - поиск кадров в<br>базе данных<br>вуза;<br>- участие в<br>ярмарках<br>вакансий,<br>презентациях<br>выпускников и в<br>других подобных<br>мероприятиях;<br>- совместная<br>организация<br>практик и<br>стажировок<br>студентов и<br>выпускников<br>вузов. |
| Уровень<br>информированности                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Не знали об их<br>существовании, но<br>после ознакомления<br>хотели бы применить |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Не знали об их<br>существовании, после<br>ознакомления не хотим<br>применять     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Слышали о них ранее,<br>но не применяли                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Пытались применить,<br>но не удалось                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Применяли, но<br>результат нас не                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                           |

|                   |  |  |  |
|-------------------|--|--|--|
| устроил           |  |  |  |
| Успешно применяли |  |  |  |

2) Считаете ли Вы, что пополнение кадрового состава Вашего предприятия молодыми специалистами и выпускниками техникумов, колледжей, вузов улучшит показатели деятельности? (Отметьте один или несколько ответов)

1. да, в любом случае;
2. да, если молодые специалисты, выпускники проходили стажировки на предприятии, практику и хорошо себя зарекомендовали;
3. да, если молодые специалисты, выпускники уже имеют соответствующий опыт работы в другой организации и нужны нам;
4. да, при соответствующих мерах государственной поддержки работодателей;
5. пополнение кадрового состава предприятия молодыми специалистами, выпускниками только ухудшит ситуацию;
6. нет, в любом случае;

3) Как, по Вашему мнению, повлияет увеличение доли работников предприятия в возрасте 50-72 лет на решение принять на работу молодых специалистов и выпускников? (Отметьте нужное)

1. никак не повлияет, сотрудники с большим стажем работают лучше молодых;
2. повлияет в сторону найма молодых специалистов, т.к. необходимо будет омоложение кадрового состава предприятия.

4) Оцените уровень формируемых в вузе компетенций тех молодых специалистов, которые вы ранее нанимали в баллах от 1 до 10 (1 балл - компетенция практически не сформирована при обучении в вузе; 10 баллов – максимальная реализация формирования компетенции)

| Компетенции                                                                                                      | балл |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Теоретическая подготовка по специальности                                                                        |      |
| Умение самостоятельно учиться, заниматься поиском нужной информации                                              |      |
| Навыки работы в команде                                                                                          |      |
| Эрудиция, широкий кругозор                                                                                       |      |
| Личные качества: умение преодолевать трудности, целеустремлённость, коммуникабельность                           |      |
| Творческий потенциал личности: способность к нестандартным решениям, готовность к переменам, креативность        |      |
| Навыки работы с ПК, с профессиональными программами или с профессиональным оборудованием                         |      |
| Практические навыки работы по специальности, знания, которые могут быть переданы только специалистами-практиками |      |

|                                                                                                                          |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Знание иностранных языков с профессиональным уклоном                                                                     |  |
| Навыки поиска работы (составление резюме, успешное прохождение собеседования, информация по работе со службой занятости) |  |
| Предпринимательские способности                                                                                          |  |

5) Какие дополнительные меры со стороны техникумов, колледжей, вузов и со стороны государства могут создать у Вас стимулы принимать на работу выпускников и молодых специалистов? Оцените степень предполагаемой действенности мер в баллах от 0 до 10 (10 – максимальная позитивная оценка).

| Меры                                                                                                                                                                                                                                                                     | балл |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| При трудоустройстве на постоянное рабочее место льготы на оплату дополнительных курсов повышения квалификации от той образовательной организации (техникум, колледж, вуз), где была подготовка для молодых специалистов по индивидуальному заказу предприятия            |      |
| Стажировка молодых специалистов, студентов старших курсов с компенсацией заработной платы работодателю Службой занятости на период стажировки                                                                                                                            |      |
| Прохождение производственной и преддипломной практики студентами с реальным включением в производственный процесс, написание курсовых работ, выпускных квалификационных работ с использованием материалов предприятия и предоставление результатов работ для предприятия |      |
| Отбор предприятием студентов для дальнейшего трудоустройства по результатам специальных олимпиад, прохождения практик, выполнения дипломных работ по заказу предприятий, конкурсов, тренингов, проводимых в вузе                                                         |      |
| Тесное сотрудничество с центрами карьеры при вузах, колледжах, техникумах: ярмарки вакансий, презентации предприятия в вузе, использование базы данных вуза для поиска подходящих вакансий                                                                               |      |
| Частичная компенсация государством заработной платы молодого специалиста в первый год работы (компенсация не менее МРОТ ежемесячно)                                                                                                                                      |      |
| Частичная компенсация государством заработной платы молодого специалиста в течение первого года работы после найма (компенсация не менее МРОТ в месяц), затем компенсация во второй год (0,5 МРОТ в месяц), и 0,25 МРОТ в месяц – в третий год                           |      |
| Законодательно закреплённое квотирование рабочих мест для выпускников образовательных организаций (колледжа, техникума, вуза) (квота - 2 процента от среднесписочной численности работников организации, предприятия (при численности 100 и                              |      |

|                                                                                                                                                                                                                                    |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| более работников)), при этом работодатель получает льготы по местным налогам                                                                                                                                                       |  |
| Предоставлении налоговых льгот работодателям, трудоустроившим молодых специалистов (100 % освобождение от уплаты страховых платежей на заработную плату в первый год, 50 % во второй год, в течении 3-го года освобождение – 25 %) |  |

6) При каких условиях вы бы согласились принять выпускника или молодого специалиста без официального опыта на рабочее место по специальности? Оцените вероятность от 0 до 10 баллов. (10 – максимальная позитивная оценка).

| Условия                                                                                                                                                                                                                                                                        | балл |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Если он проходил производственную практику на Вашем предприятии и хорошо себя зарекомендовал                                                                                                                                                                                   |      |
| Если он обладатель красного диплома, победитель олимпиад, участник конференций и т.п.                                                                                                                                                                                          |      |
| Согласимся принять сначала на стажировку, если государство компенсирует заработную плату молодого специалиста (выпускника) а также компенсирует часть оплаты труда наставника, и только потом, если молодой специалист (выпускник) себя зарекомендует, готовы взять его в штат |      |
| Если Вас привлекут его личные качества (коммуникабельность, уверенность в себе и т.п.)                                                                                                                                                                                         |      |
| Если ранее он проходил стажировку на Вашем предприятии и хорошо себя зарекомендовал;                                                                                                                                                                                           |      |
| Если государство предоставит предприятию какие-либо налоговые и другие льготы                                                                                                                                                                                                  |      |
| Если ранее он проходил стажировку или практику на другом близком по профилю предприятии и имеет рекомендации                                                                                                                                                                   |      |
| Только если он согласится работать за очень низкую заработную плату на низких стартовых позициях                                                                                                                                                                               |      |
| Если его порекомендовали знакомые                                                                                                                                                                                                                                              |      |
| Другое (напишите)                                                                                                                                                                                                                                                              |      |

### Анкета обучающегося по проблемам занятости

Уважаемые студенты, нам важно знать ваше мнение о адаптации к рынку труда, для более успешного содействия ей со стороны ВУЗа (Колледжа). Анкета заполняется анонимно, указывайте единственный ответ, если другая форма ответа не сформулирована в самом вопросе, благодарим вас за помощь.

1. Укажите, пожалуйста, Ваш пол:

а) Мужской

б) Женский

2. Укажите, пожалуйста, Ваш возраст:

3. Уровень образования, который вы получаете в образовательной организации в настоящий момент времени?

а) Среднее профессиональное образование

б) Бакалавриат

4. По какой форме обучения Вы обучаетесь в настоящее время в образовательной организации?

а) Очная

б) Очно-заочная

в) Заочная

5. Собираетесь ли вы в дальнейшем продолжать обучение?

а) Да

б) Нет

в) Пока не знаю

г) Буду работать на себя (самозанятость, фриланс, индивидуальный предприниматель (ИП) или собственный бизнес)

6. Ваше направление подготовки (специальность):

7. Что сыграло значимую роль в выборе Вами данной профессии?

а) Всю жизнь мечтал получить образование по этой профессии

б) Привлекают условия и оплата труда

в) Последовал совету знакомых, родителей

г) Больше нигде не смог поступить в образовательную организацию

д) Она востребована на рынке труда

8. Трудоустроены ли Вы в настоящее время?

а) Трудоустроен по направлению подготовки (специальности)

б) Трудоустроен, но не по направлению подготовки (специальности)



- в) Не получается трудоустроится
- г) Отсутствует необходимость в трудоустройстве
- д) Пока не планирую совмещать учебу с работой

9. Насколько Вы были знакомы с задачами и (или) проблемами Вашей будущей профессиональной деятельности?

- а) Знаком детально с основными задачами, проблемами и методами их решения
- б) Достаточно знаком с основными задачами
- в) Знаком, но недостаточно
- г) Не знаком

10. Насколько компетенции, сформированные на данном этапе освоении образовательной программы по направлению подготовки (специальности), соответствует Вашей профессиональной деятельности?

- а) Полностью соответствует
- б) В основном соответствует
- в) Соответствует частично
- г) Полностью не соответствует
- д) Затрудняюсь ответить

11. Чувствуете ли себя подготовленным для самостоятельной работы по Вашей профессиональной деятельности?

- а) Да, вполне
- б) Частично
- в) Не чувствую

12. Насколько практические навыки, полученные на данный момент Вами в образовательной организации, соответствует требованиям, предъявляемым при трудоустройстве?

- а) Полностью соответствует
- б) В основном соответствует
- в) Соответствует частично
- г) Полностью не соответствует
- д) Затрудняюсь ответить.

13. Насколько теоретическая подготовка, полученная Вами в образовательной организации, соответствует требованиям, предъявляемым при трудоустройстве?

- а) Полностью соответствует
- б) В основном соответствует
- в) Соответствует частично
- г) Полностью не соответствует

д) Затрудняюсь ответить

14. Если Вы заинтересованы в продолжение сотрудничество с данной образовательной организацией, то в какой форме?

а) Обучение по программам дополнительного профессионального образования

б) Участие в совместной исследовательской, проектной, инновационной и другой деятельности

в) Работа в качестве преподавателя

г) Участие в деятельности ассоциации выпускников образовательной организации

д) Не заинтересован

е) Другое

15. Планируете ли Вы после окончания обучения искать работу по специальности:

а) Да

б) Нет

16. Для тех, кто отрицательно ответил на предыдущий вопрос, укажите причину этого:

а) Полученное образование не позволяют реализовать свой потенциал в регионе постоянного проживания

б) Профессия востребованная, но малооплачиваемая

в) В нашем регионе переизбыток таких специалистов

г) Разочаровался в профессии;

д) Планирую продолжить обучение по другому направлению или уровню образования

е) Планирую заняться бизнесом;

17. Знаете ли Вы о востребованности вашей профессии на рынке труда:

а) Да

б) Нет

18. На какую заработную плату вы рассчитываете при последующем трудоустройстве:

а) 25-35 тыс. руб

б) 36-45 тыс. руб

в) 46-55 тыс. руб

г) 56-65 тыс. руб

д) больше 66 тыс. руб

е) больше 100 тыс.руб

19. Совмещаете ли вы в настоящее время обучение с временной занятостью:

а) Да

б) Нет

20. Для тех, кто утвердительно ответил на предыдущий вопрос укажите характер временной занятости:

- а) На полный рабочий день, по специальности
- б) На неполный рабочий день, по специальности
- в) На полный рабочий день, не по специальности
- г) На неполный рабочий день, не по специальности

21. Планируете ли вы работать по месту своей дополнительной занятости работать в дальнейшем на постоянной основе:

- а) Да
- б) Нет

22. Испытываете ли Вы неуверенность в трудоустройстве:

- а) Да, очень сильную
- б) Немного беспокоюсь
- в) Нет
- г) Затрудняюсь ответить

23. Знаете ли Вы что в вашей образовательной организации есть Центр карьеры, который может оказать вам содействие в трудоустройстве в плане консультаций по конъюнктуре рынка труда, мастер-классов по трудоустройству и т.д.:

- А) Да
- Б) Нет

24. Что, по вашему мнению, может помочь в трудоустройстве?

(Оцените по приоритету от 1... до 9, где 1 это самое значимое, а 9 самое незначительное)

А. Организованные АНО ВО СИБУП встречи выпускников с работодателями

Б. Базы для практик с возможностью последующего трудоустройства

В. Информирование в период обучения в ВУЗе о путях поиска работы

Г. Ярмарки вакансий рабочих мест

Д. Личные связи

Е. Базы стажировок на предприятиях (организациях) для формирования практических навыков работы и первичного трудового стажа

Ж. Целевая контрактная подготовка под рабочее место (основа: 3-х сторонний договор (образовательная организация, студент, работодатель, по которому работодатель оплачивает обучение студента, а тот должен 3 года после окончания отработать у работодателя)

З. Законодательно закреплённое квотирование рабочих мест (количество гарантированных рабочих мест) с поддержкой работодателя в виде льгот по местным налогам

Д. Льготы по местным налогам и страховым платежам на заработную плату для работодателей, принявших в штат выпускников (молодых специалистов)

25. Готовы ли Вы трудоустроиться как стажер для формирования практических навыков работы и первичного трудового стажа по профессии, обучаясь на старших курсах:

а) Да

б) Нет

26. Готовы ли Вы трудоустроиться как стажер для формирования практических навыков работы и первичного трудового стажа по профессии после завершения обучения:

а) Да

б) Нет

27. Готовы ли Вы стажироваться по специальности без оплаты труда в период стажировки:

а) Да

б) Нет

28. Знаете ли Вы о государственной программе поддержки стажировок выпускников для работодателей, которым компенсируют МРОТ стажера за 3 месяца:

а) Да

б) Нет

29. Готовы ли Вы после окончания обучения в ней поучаствовать:

а) Да

б) Нет

30. Нуждаетесь ли Вы в помощи по трудоустройству?

а) Да

б) Нет

31. Сможете ли Вы правильно составить резюме;

а) Да

б) Нет

в) Затрудняюсь ответить

32. Знаете ли Вы правила проведения собеседования у работодателя?

а) Да

б) Нет

в) Затрудняюсь ответить

33. Как Вы считаете, что может затруднить процесс трудоустройства после окончания обучения? (Оцените по приоритету от 1... до 9, где 1 это самое значимое препятствие, а 9 самое незначительное)

А. Недостаточное владение навыками составления резюме

- Б. Недостаток знаний о возможных каналах трудоустройства
- В. Неумение вести беседу с работодателем
- Г. Несоответствие специальности спросу на рынке труда
- Д. Недостаток знаний по специальности
- Е. Несоответствие ожиданий от работы по условиям и оплате труда
- Ж. Низкий уровень знаний компьютерной техники, программного обеспечения
- З. Личные отрицательные качества
- Д. Отсутствие трудового стажа

Благодарим за содействие в анкетировании

Сравнительный анализ зарубежного опыта поддержки молодых специалистов

[5]

| Меры поддержки от государства | Зарубежные страны                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | СССР                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Российская Федерация                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Стажировка                 | <p>Условия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-обязательна, после окончания обучения;</li> <li>Продолжительность: от 6 месяцев (Беларусь, Казахстан, Индия, Бразилия, Мексика) до 1 года (КНР, США, Канада, Австралия, Великобритания, Германия, Япония, Южная Корея)</li> <li>Поддержка от государства: <ul style="list-style-type: none"> <li>- США (покрытие до 2.5 разовой суммы средних ежемесячных расходов на зарплату за период до 8 недель, максимум до \$10 млн., налоговые кредиты до 70% от зарплаты сотрудников, максимум \$10,000 на сотрудника за квартал),</li> <li>- Германия (государство покрывает до 60–67% потерянных доходов работников (до 100% для семейных работников, субсидии могут покрывать часть затрат на социальные взносы))</li> <li>- Польша (Правительственная программа «Первая</li> </ul> </li> </ul> | <p>Условия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- государственное распределение молодых специалистов ВО и СПО,</li> <li>- обязательность прохождения после окончания обучения для выпускников вузов по месту государственного распределения молодых специалистов</li> <li>Продолжительность: 1 год для выпускников вузов</li> <li>Поддержка от государства: <ul style="list-style-type: none"> <li>- стипендия, кроме этого, заработная плата со страховыми платежами во время трудовой деятельности,</li> <li>- компенсация проезда до места распределения и материальная помощь и пр.</li> </ul> </li> </ul> | <p>Условия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- необязательна</li> <li>Продолжительность: от 3-6 месяцев</li> <li>Поддержка от государства: <ul style="list-style-type: none"> <li>- субсидии работодателям на стажёров со страховыми платежами от 3 МРОТ и более,</li> <li>- на каждого стажёра и на наставника 0,25-0,5 ставка МРОТа за каждого стажёра, не более 3 человек на одного наставника,</li> <li>- развитие онлайн стажировок (Проект "Молодая Россия" — включает онлайн-стажировки и практики для студентов и молодых специалистов. Платформа "Работа в России" — предлагает дистанционные стажировки и вакансии с поддержкой государства)</li> </ul> </li> </ul> |

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                              |                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                    | <p>работа» для выпускников всех образовательных организаций: обязательна годичная стажировка с выплатой стипендии. Поддержка работодателя: компенсация издержек, понесенные работодателем в случае полной занятости выпускника (заработная плата, премии, взносы социального страхования). Компенсация производится из Фонда Работы в период до 12 месяцев со дня трудоустройства выпускника.)</p> |                                                                                                              |                                                                                                                                                                           |
| 2. Профессиональное информирование | <p>- В некоторых странах обязательно (Германия) в других несёт рекомендательный характер (Франция, Великобритания)<br/>- Государственные программы, информационные компании государственных служб занятости</p>                                                                                                                                                                                    | -Обязательно, централизованные информационные программы, массовые мероприятия, профессиональные консультации | <p>- Не несет обязательный характер,<br/>- Профорientационные мероприятия,иИнформационные компании через центры занятости и порталы</p>                                   |
| 3. Виртуальные предприятия         | <p>Германия — "Virtuelle Unternehmen",<br/>Великобритания — "Virtual Enterprise",<br/>США — "Virtual Business Labs"</p>                                                                                                                                                                                                                                                                            | -                                                                                                            | <p>Проект "Цифровая экономика" и платформы для обучения предпринимательству, МГУ, СПбГУ) внедряют собственные виртуальные бизнес-проекты и симуляции для студентов по</p> |

|                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |   |                                                                                                                              |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |   | программам MBA или бизнес-образования                                                                                        |
| 4. Льготы в налогообложении | <p>США: до 40% налогового кредита от затрат на зарплату за первые 12 месяцев (по WOTC), Канада: примерно 15–30% в виде налоговых кредитов или субсидий, в зависимости от программы</p> <p>В западных европейских странах : организации, принявшие на работу сотрудника без опыта, в течение первых двух лет практически не платят налоги либо платят совсем незначительные суммы.</p> | - | Москва (разработан закон о предоставлении налоговых льгот, работодателям, трудоустроившим молодых специалистов-выпускников). |



Сравнительный анализ субсидированной временной занятости молодежи и стажировки для выпускников [6]

| Факторы                 | Субсидированная временная занятость                                                                                                                                                                                                                                         | Стажировка                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Условия              | Часто финансируется государством или местными органами власти, предоставляет временные рабочие места с частичной оплатой труда, может включать обучение и развитие навыков.                                                                                                 | Обычно не оплачиваются или имеют минимальную оплату, предоставляют возможность получить опыт работы в конкретной области, часто требуют наличие определенных знаний или навыков.                                                                                     |
| 2. Спектр применения    | Подходит для молодежи, ищущей временную работу, может быть использована в различных отраслях (сфера услуг, сельское хозяйство, строительство и т.д.).                                                                                                                       | Чаще всего применяется в профессиональных областях (маркетинг, IT, финансы и т.д.). Ориентирована на студентов и недавних выпускников для получения практического опыта.                                                                                             |
| 3. Статистика по охвату | В 2024 году в России были трудоустроены около 24 тыс. молодых людей через программы субсидированной занятости. Социальный фонд перечислил работодателям более 1,4 млрд рублей. Программы часто направлены на молодежь из уязвимых групп (малообеспеченные семьи, инвалиды). | По данным различных исследований, около 30-60% выпускников проходят стажировки перед трудоустройством. За 1-ое полугодие 2024 года количество вакансий-стажировок достигло 33 тыс. Стажировки могут быть организованы как университетами, так и частными компаниями. |
| 4. Длительность         | Обычно краткосрочные (от нескольких месяцев до года). Гибкий график работы.                                                                                                                                                                                                 | Могут быть как краткосрочными (несколько месяцев), так и долгосрочными (до года) Часто требуют фиксированного графика работы.                                                                                                                                        |
| 5. Цели                 | Помощь молодежи в трудоустройстве и приобретении опыта работы. Снижение уровня безработицы среди молодежи.                                                                                                                                                                  | Получение практического опыта и навыков в выбранной профессии.                                                                                                                                                                                                       |

|                                |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                |                                                                                                                                                                       | Установление контактов в профессиональной среде для будущего трудоустройства.                                                                                                               |
| 6. Перспективы трудоустройства | <p>Может привести к постоянному трудоустройству, но не гарантирует этого.</p> <p>Работодатели могут рассматривать таких работников как потенциальных сотрудников.</p> | <p>Часто является ступенью к получению постоянной работы в компании после завершения стажировки.</p> <p>Высокий процент трудоустройства после стажировок (до 70% в некоторых отраслях).</p> |

Предприятия и организации, с которыми заключены договора на практику для студентов СИБУП

| Уровень образование и программа подготовки, направления(профиль)                                                             | Предприятия и организации                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| СПО                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 43.02.16 Туризм «Туризм и гостеприимство»                                                                                    | «Глобал-Тур», ООО «Центр туризма и обучения Старвей», Хостел Гости, «Вокруг света-тур», ООО «ЛЕЧЕНИЕ И ОТДЫХ», ООО «Туристическое Агентство «Культура»», ФГБУ «Национальный парк «Красноярские Столбы»», ООО «АЗИМУТ».                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 38.02.01 Экономика «Экономика и бухгалтерский учёт (по отраслям)»                                                            | «Инженерный центр «Лаборатория строительного контроля», «БухгалТерра», ООО «АгроЭлита», ООО Аудиторская компания «ЭдвайсАудит», ООО «Лесные машины», ООО «Химикс», ООО «Спортивный комплекс» «СПАРТАК», ООО «ВЕСТ», ООО «ЛИДЕРСЕРВИС-РЕГИОН», АО «ЮТэйр», ООО «ВладКо», ООО «Стелла», ООО «СТИМУЛ».                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 40.02.04 Юриспруденция «Право и организация социального обеспечения»                                                         | «Управление социальной защиты населения», АО «Авиакомпания «Россия»», ФКУ ЛИУ – 37 ГУФСИН России по Красноярскому краю, АО «Красмаш» «Центр профилактики заболеваний и реабилитации», КГБУ СО «Краевой центр семьи и детей».                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| ВО                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 37.03.01 Психология «Юридическая психология», «Психология управления», «Психологическое консультирование», «Киберпсихология» | «ВЕРБА», МО ООО «Россий Красный крест», Кировский УПФР, БСМП, Центр социальной адаптации лиц освобождённых из мест лишения свободы, МВД Березовский, ООО НПЦ «Клиника современной когнитивной терапии и реабилитации технологий», ООО «ПереСвет», ООО ПЦ «Счастье моё», ООО «СФЕРА-ПРОФИ», МЧС, Лицей 12, Гимназия 11, Путешественник, МАОУ СШ №1 им.Сурикова, МБОУ СШ №13, МБОУ СШ №16 им. Героя Советского Союза Цукановой М.Н, МБОУ СШ №34, МБОУ ДО «Центр дополнительного образования» «Аэрокосмическая школа имени Героя Социалистического Труда Гупалова В.К.», «Красноярская межрайонная клиническая больница скорой медицинской помощи им. Н.С. Карповича». |
| 38.03.01 Экономика «Бухгалтерский учёт, анализ и аудит», «Экономика туристской индустрии», «Мировая экономика»               | Учреждение «Алматинская академия экономики и статистики» г. Алматы Казахстан, Союз «Центрально-Сибирская торгово-промышленная палата», Сибирская Электронная таможня, Красноярская региональная общественная организация «Совет национальных молодежных объединений «Мир»»,                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 38.03.02 Менеджмент «Финансовый менеджмент»,                                                                                 | Краевое государственное казенное учреждение «Цент занятости населения города Красноярска», Федеральное государственное бюджетное учреждение                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>«Управление проектами»,<br/>«Менеджмент и<br/>юридическое<br/>сопровождение бизнеса».</p> | <p>«Ресурсный молодежный центр» г. Москва,<br/>Краевое государственное бюджетное учреждение культуры<br/>«Центр культурных инициатив»,<br/>ЧОУ ВО «Сибирский юридический университет»,<br/>ЧУОО ВО «ОМГА», АНОО ВО «СИБИТ»,<br/>ООО «Альф-Тур», ООО «Траст-аудит»,<br/>«Астер-тур», АО «Красноярскнефтепродукт», ООО «Воксель<br/>124», ООО «Гала-тур», ООО «ЛИНОС», СК «Фаворит», ООО<br/>«Азимут», ООО ТД «Форэст», ООО ТД «Форэст» «Центр<br/>аудита и налогового консультирования», ООО «Мастер-<br/>Профи», КГКУ «ТИЦ», ООО «Эй-Эф-Эс»,<br/>ООО «Фамильный доктор», ООО ТС «Командор», ООО<br/>«Сибвэй Тур», ООО «Монтаж-СТРОЙ», ПАО ВТБ, ООО ТД<br/>«Мясничий», ООО «АгроЭлита», ООО УК «Голдман Групп»,<br/>Сибирская электронная таможня, ООО «ГЕРМЕС», ООО<br/>«Оранжевый сезон», Агентство развития малого и среднего<br/>предпринимательства Красноярского края, ООО «Аэропорт<br/>Емельяново», ООО ПЗ «Сегал», ПАО «Совкомбанк», КГКУ<br/>«Технологический центр Министерства культуры<br/>Красноярского края», Главный материальный склад<br/>Красноярской<br/>дирекции снабжения структурное подразделение<br/>Росжелдорснаба филиал ОАО «РЖД», Финансово-<br/>экономическое управление администрации Шарыповского<br/>муниципального округа, ООО «ОСТИН», ООО «Метро кэш<br/>Энд Керри», «БухгалТерра».</p> |
| <p>40.03.01 Юриспруденция<br/>«Уголовно-правовой»,<br/>«Гражданско-правовой»</p>             | <p>«Управление социальной защиты населения», АО<br/>«Авиакомпания «Россия»», ФКУ ЛИУ – 37 ГУФСИН России<br/>по Красноярскому краю, АО «Красмаш» «Центр<br/>профилактики заболеваний и реабилитации», КГБУ СО<br/>«Краевой центр семьи и детей».</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

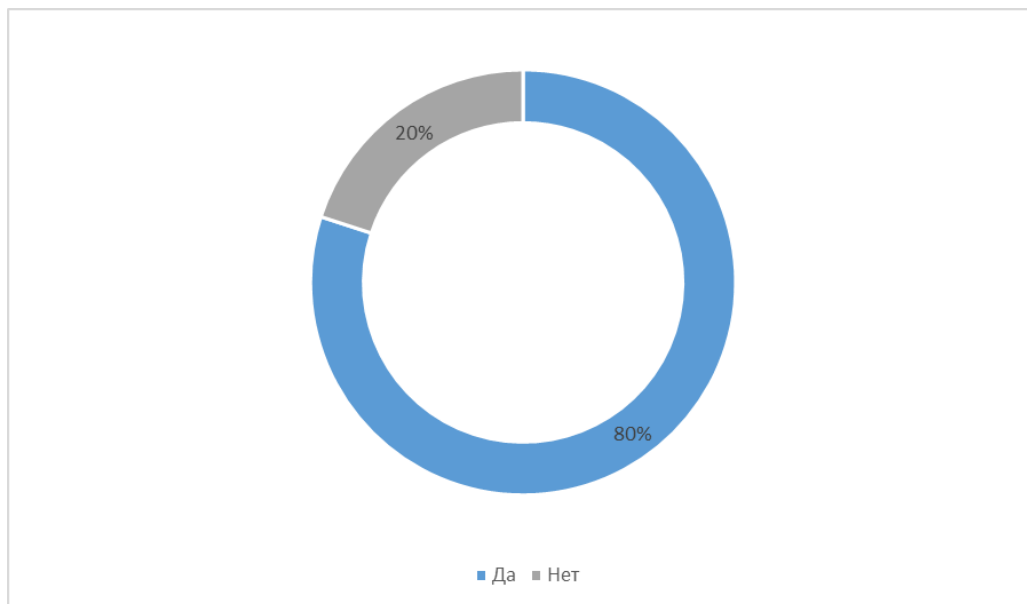


Рис. 3.3 - Распределение ответов на вопрос «Знакомы ли вы с основными мерами государственной поддержки занятости выпускников («Стажировка от службы занятости», «Субсидированная занятость», «Сотрудничество с центрами карьеры (Службами содействия трудоустройству) при вузах»)»

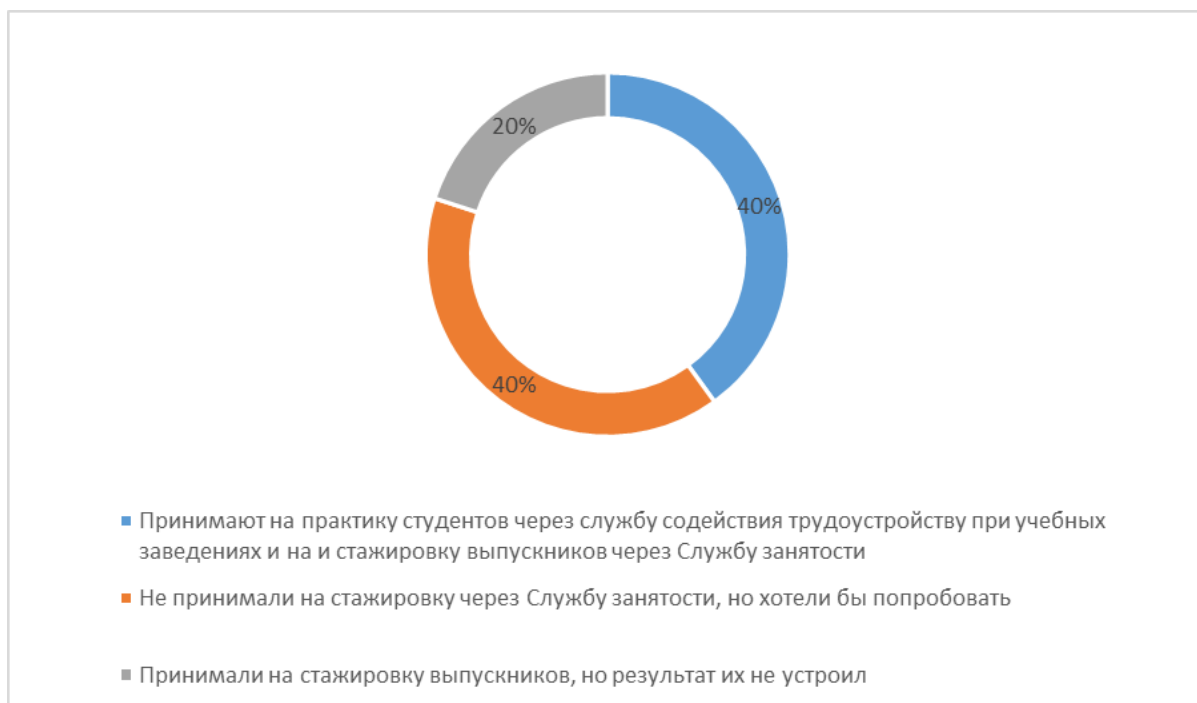


Рис. 3.4 - Распределение ответов на вопрос «Какие меры государственной поддержки занятости выпускников вы применяли на практике?»

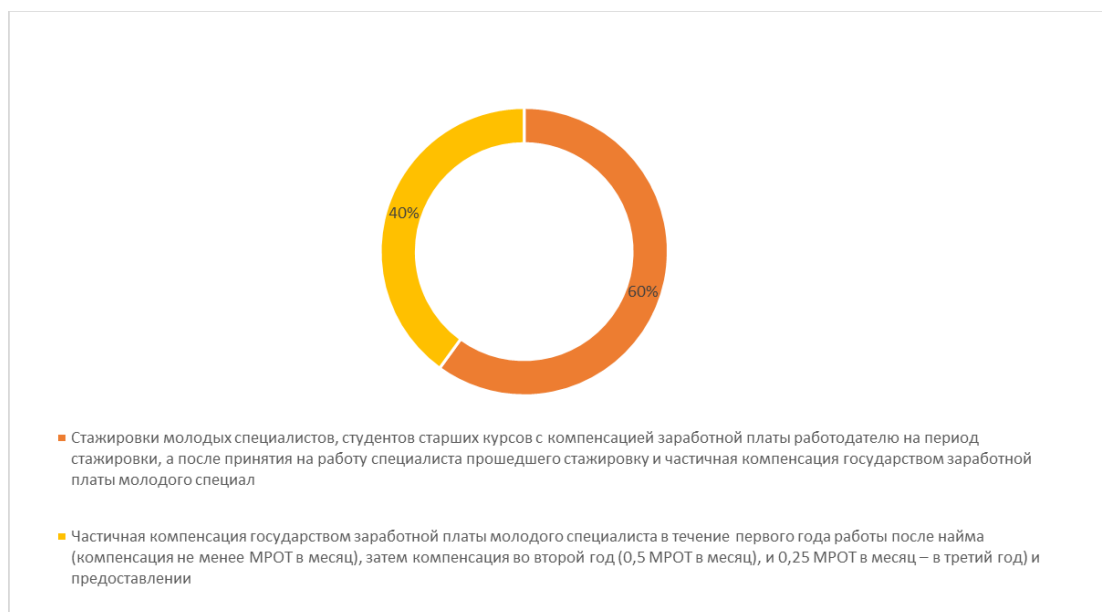


Рис.3.5- Распределение ответов на вопрос «Какие дополнительные меры со стороны техникумов, колледжей, вузов и со стороны государства могут создать у Вас стимулы принимать на работу выпускников и молодых специалистов?»



Рис. 3.6 - Распределение ответов на вопрос «Считаете ли Вы, что пополнение кадрового состава Вашего предприятия молодыми специалистами и выпускниками техникумов, колледжей, вузов улучшит показатели деятельности?»



Рис. 3.7 - Распределение ответов на вопрос «При каких условиях вы бы согласились принять выпускника или молодого специалиста без официального опыта на рабочее место по специальности?»

Рекомендации по развитию инструментов содействия занятости выпускников высшего и среднего профессионального образования с учетом зарубежного опыта (на примере Красноярского края)

| Предложенные рекомендации                                                                                                                                 | Эффект от рекомендаций                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1- Заключение трехсторонних долгосрочных (на 6 месяцев) договоров по проведению стажировок между Агентством занятости, работодателем и учебным заведением | <ul style="list-style-type: none"> <li>- для выпускников: получение практического опыта работы; самореализация; повышение конкурентоспособности на рынке труда;</li> <li>- для предприятий и организаций, осуществляющих стажировки: подготовка кадров под конкретные задачи организации; снижение затрат на новых сотрудников; возмещение затрат на стажировку, а также снижение налоговой нагрузки;</li> <li>- для Агентства занятости: увеличение числа охвата молодежи на 5 - 10 % заинтересованных в получении опыта работы, экономически выгодно.</li> </ul>                                      |
| 2- Разработка вкладки «Трудоустройство выпускников» на действующем сайте Агентства занятости в Красноярском крае                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- для выпускников: получение полной, доступной информации о трудоустройстве через Агентства труда;</li> <li>- для Агентства занятости: это показатель охвата молодежи услугами; баланс между негативными, позитивными и нейтральными отзывами о работе агентства.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 3- Налоговые льготы:<br>- квотирование                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- для выпускников: повышение трудоустройства молодых специалистов, снижение безработицы среди молодежи, развитие профессиональных навыков;</li> <li>- для предприятий и организаций, осуществляющих стажировки: снижение затрат на найм и обучение новых сотрудников, стимулирование расширения кадровых ресурсов, повышение конкурентоспособности;</li> <li>- для Агентства занятости: увеличение числа трудоустроенных клиентов, улучшение эффективности работы по содействию в трудоустройстве, расширение возможностей для поддержки безработных.</li> </ul> |
| - страховые платежи                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- для выпускников: увеличение возможностей для трудоустройства молодых специалистов, снижение барьеров при найме;</li> <li>- для предприятий и организаций, осуществляющих стажировки: снижение затрат на социальные взносы, что способствует расширению штата, развитию бизнеса и созданию новых рабочих мест;</li> <li>- для Агентства занятости: повышение эффективности программ по трудоустройству, увеличение числа успешно трудоустроенных клиентов за счет снижения издержек работодателей.</li> </ul>                                                   |



Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет Экономический факультет  
(полное наименование факультета)  
Направление подготовки (код) 38.03.01 Экономика  
Направленность (профиль) образовательной программы Мировая экономика  
Выпускающая кафедра Экономики  
(полное наименование выпускающей кафедры)

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу

Студента(ки) Артёмовой Олеси  
Евгеньевны группы 121 Э  
(Ф.И.О. полностью)

на тему «Развитие инструментов содействия занятости выпускников высшего и среднего профессионального образования России с учетом зарубежного опыта»  
(наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 98 страницах, содержит приложение(ия) на 21 странице.

1. Актуальность и значимость темы Несмотря на снижение уровня безработицы в России в последние годы, актуальность занятости выпускников высшего и среднего профессионального образования не снижается и безработица среди этой категории рабочей силы остается в разы выше, чем в среднем по стране.

2. Логическая последовательность В первой главе исследованы теоретические основы состояния и содействия занятости выпускников в мире и РФ. Во второй главе проанализирован молодежный рынок труда Красноярского края, показатели занятости и меры ее поддержки по выпускникам высшего и среднего профессионального образования, выявлены проблемы в этой сфере. В третьей главе определены пути решения выявленных проблем и проведена экономическая оценка их эффективности.

3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений Сделаны экономические расчеты издержек «вхождения» выпускников в рынок труда, пути решения проблем занятости выпускников определены по данным собственных социологических исследований, анализа действующей в крае политики занятости, передового зарубежного опыта

4. Полнота проработки литературных источников В работе с необходимой степенью полноты проработано 63 литературных источников

5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков Соответствует предъявляемым

требованиям

6. Положительные стороны работы Разработка и реализация программы социологического исследования по выпускникам, экспертный опрос работодателей, экономическая оценка транзакционных издержек по предложенным рекомендациям

7. Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной работы Работа выполнена самостоятельно

8. Недостатки работы По налоговым льготам работодателям следовало бы дать более предметные рекомендации

9. Оценка сформированности ОК, ОПК и ПК, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы В ходе выполнения ВКР сформированы все требуемые компетенции

10. Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть (не может быть) рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии. Работа заслуживает оценки отлично.

(оценка прописью)

Руководитель выпускной квалификационной работы Лобанова Елена Эдуардовна, профессор, канд. эконом. наук, доцент

(Ф.И.О. должность, ученая степень, ученое звание)

«      » 2025 г.

  
(подпись руководителя)



Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет Экономический факультет  
(полное наименование факультета)  
Направление подготовки (код) 38.03.01 Экономика  
направленность (профиль) образовательной программы Мировая экономика  
Выпускающая кафедра Экономики  
(полное наименование кафедры)

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

Студента(ки) Артёмовой Олеси  
Евгеньевны группы 121 Э  
(Ф.И.О. полностью)

на тему «Развитие инструментов содействия занятости выпускников высшего и среднего профессионального образования России с учетом зарубежного опыта»

(полное наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 98  
страницах, содержит приложение(ия) на 21 странице.

1. Актуальность, новизна и практическая значимость темы Несмотря на низкий уровень безработицы в РФ безработица среди выпускников вузов, колледжей, техникумов остается в разы выше. Новизна исследований связана с применением методического подхода к оценке издержек государства по адаптации выпускников к рынку труда. Предложенные рекомендации позволят снизить эти издержки в регионе (на примере Красноярского края).

2. Логическая последовательность Во введении обоснована актуальность объекта, предмет, цель и задачи исследования. В первой главе рассмотрены теоретические основы состояния и содействия занятости выпускников в мире и РФ. Во второй главе дан анализ молодежного рынка труда, состояния проблем занятости выпускников в Красноярском крае. В третьей главе разработаны рекомендации по решению этих проблем и дана экономическая оценка их эффективности. В заключении подведены итоги выполненной работы.

3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений Разработанные рекомендации основаны на изучении передового зарубежного и отечественного опыта работы, результатов собственных социологических исследований, современных методических подходов к экономической оценке издержек государства при решении проблем занятости выпускников.

4. Полнота проработки литературных источников В работе с необходимой степенью полноты проработано 63 литературных источников

5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений,



графиков Качество оформления работы соответствует предъявляемым требованиям.

6. Положительные стороны работы Учет зарубежного и отечественного опыта, социологическое исследование проблем занятости выпускников Красноярского края, экономическая оценка затрат государства в решении проблем занятости выпускников и моделирование их величины при внедрении рекомендаций.

7. Недостатки работы Рекомендации по налоговым льготам работодателем при найме выпускников требуют дальнейшей разработки

8. Оценка сформированности ОК, ОПК и ПК, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы В полной мере сформированы все требуемые компетенции

9. Какие предложения целесообразно внедрить в практику Предложения по развитию программ стажировок для выпускников в контексте увеличения продолжительности стажировок с государственной поддержкой работодателей (субсидии), увеличения количества стажеров

10. Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) всем установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть (не может быть) рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной (итоговой) комиссии.

Работа заслуживает оценки отлично, а ее автор заслуживает  
(оценка прописью)

присвоения квалификации<sup>1</sup> бакалавр

Рецензент выпускной квалификационной работы \_\_\_\_\_  
Лихтер Анна Валерьевна, доцент кафедры экономики предприятий и отраслей, к.э.н., доцент, ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева»

(Ф.И.О. должность, ученая степень, ученое звание, место работы)

« \_\_\_\_\_ » июня 2025г.

(подпись рецензента)



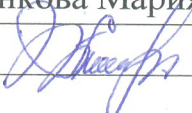
<sup>1</sup> Прописывается при условии положительной оценки

Автономная некоммерческая  
организация высшего образования  
«Сибирский институт бизнеса,  
управления и психологии»

## СПРАВКА

о результатах проверки текстового документа на наличие заимствований

Проверка выполнена в электронно-библиотечной системе  
Znanium.com

|                        |                                                                                                                                               |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Автор работы           | Артёмова Олеся Евгеньевна                                                                                                                     |
| Подразделение          | Экономический факультет                                                                                                                       |
| Тип работы             | Выпускная квалификационная работа                                                                                                             |
| Название работы        | Развитие инструментов содействия занятости выпускников высшего и среднего профессионального образования России с учетом зарубежного опыта     |
| Название файла         | Развитие инструментов содействия занятости выпускников высшего и среднего профессионального образования России с учетом зарубежного опыта.doc |
| Процент заимствования  | 3,60%                                                                                                                                         |
| Процент оригинальности | 96,40%                                                                                                                                        |
| Дата проверки          | 23.06.2025                                                                                                                                    |
| Работу проверил        | Писанкова Мария Михайловна                                                                                                                    |
| Подпись ответственного |                                                           |



Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Согласие

выпускника на размещение выпускной квалификационной работы в электронно-библиотечной системе АНО ВО СИБУП

1. Я, Артемова Олея Евгеньевна

(фамилия, имя, отчество полностью)

студент (ка) группы 121-Э экономического факультета Автономной некоммерческой организации высшего образования «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии» (далее – АНО ВО СИБУП), разрешаю АНО ВО СИБУП воспроизводить и размещать (доводить до всеобщего сведения) в полном объеме написанную мною в рамках выполнения образовательной программы выпускную квалификационную работу бакалавра на тему

Развитие инструментов содействия занятости выпускников высшего и среднего профессионального образования России с учетом зарубежного опыта  
(наименование работы)

в открытом доступе в электронно-библиотечной системе, таким образом, чтобы любой пользователь данного портала мог получить доступ к выпускной квалификационной работе из любого места и в любое время по собственному выбору, в течение всего срока действия исключительного права на выпускную квалификационную работу.

2. Я подтверждаю, что выпускная квалификационная работа написана мною лично, в соответствии с правилами академической этики и не нарушает авторских прав иных лиц.

«30» июня 20 25 г.

Артемова  
(подпись)