

Международный конкурс исследовательских работ
ШКОЛЬНИКОВ
RESEARCH START

Исследования рынка труда молодёжи в России: анализ и особенности

Научно-исследовательская работа

Выполнил: Давлетбаев Аскар, кадет 10Б класса
Башкирского кадетского корпуса
Приволжского федерального округа
имени Героя России А.В. Доставалова

Научный руководитель: к.и.н. Бабушкин Андрей
Юрьевич
учитель истории Башкирского кадетского корпуса
Приволжского федерального округа
имени Героя России А.В. Доставалова

Почтовый адрес: 453210, Республика Башкортостан
Г. Ишимбай, ул. Мичурина, 13
e-mail:ugatu-bkk@mail.ru

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ И МЕСТА МОЛОДЕЖИ В НЕМ	6
1.1 Нормативно-правовое регулирование рынка труда	6
1.2 Молодежный рынок труда: специфика и основные аспекты	12
2. ОСОБЕННОСТИ МОЛОДЕЖНОГО РЫНКА ТРУДА В РОССИИ	15
2.1 Состояние рынка труда в России и особенности молодежного сегмента	15
2.2 Аналитические исследования в области молодежного рынка труда. Собственный опыт.	19
3. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ МОЛОДЕЖНОГО РЫНКА ТРУДА В РОССИИ	38
3.1 Предложения в области совершенствования законодательства	38
3.2 Предложения в области развития инструментов молодежного рынка труда	43
Заключение	45
Список литературы	50
Приложения	52

ВВЕДЕНИЕ

После 14-ти лет я стал задумываться о возможности получения первого опыта работы. Я изучил различные вакансии, специфику выполняемых задач, возможности карьерного роста и уровень заработной платы. Для меня стали интересными различные исследования в области занятости молодежи и ее позиций на рынке труда в России, поиск ответов на вопросы о том, почему при трудоустройстве могут возникнуть проблемы, каковы ожидания работодателей, почему молодежь не может найти работу и др.

В связи с чем, целью моей работы является изучение особенностей рынка труда молодежи в России и разработка предложений по его совершенствованию.

Для ее осуществления мне нужно решить следующие задачи:

- 1) изучить нормативную базу в области трудового законодательства;
- 2) выявить особенности молодежного рынка труда в России;
- 3) проанализировать молодежный рынок труда и провести аналитические исследования;
- 4) внести предложения по повышению уровня трудоустройства молодежи и разработать законодательные инициативы.

Для написания своей работы и достижения поставленной цели я использовал как нормативную базу в СПС «Консультант +», аналитические исследования в журналах и статьях, а также изучал статистические материалы и данные специализированных сайтов hh.ru, Работа в России и др.

Методы исследования: анализ, обобщение, сравнение, графические методы, табличные методы, относительные величины.

Гипотеза моего исследования состоит в том, что молодежный рынок труда специфичен и требует особых методов его регулирования с учетом цифровизации экономики, пандемий и других социально-экономических последствий.

Научная новизна моего проекта состоит в разработке законодательных новелл в области регулирования рынка труда молодежи, а также моих предложений для мотивации молодежи.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ И МЕСТА МОЛОДЕЖИ В НЕМ

1.1 Нормативно-правовое регулирование рынка труда

В Российской Федерации права молодежи в трудовых отношениях достаточно широки и закреплены в основных правовых актах нашего государства – Конституции и Трудовом кодексе. По общему правилу трудовой договор может заключаться с работниками, достигшими 16 лет. Хотя при выполнении определенных требований, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, трудовой договор может заключаться и с более младшими соискателями работы.

В целом, положения о трудовых правах граждан России закреплены в статье 37 Конституции Российской Федерации¹. Данная статья гласит: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск».

Ключевым документом, регулирующим в правовом поле, рынок труда в России и в ее субъектах, является Закон Российской Федерации «О занятости

¹ «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)
https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/

населения в Российской Федерации»², который определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы.

В нем обозначены следующие моменты: порядок признания граждан безработными и их соответствующая регистрация; содействие реализации права на трудовую деятельность; основные постулаты государственной политики касательно функционирования рынка труда; мероприятия по улучшению ситуации в области занятости населения; порядок деятельности служб занятости в регионах; определение прав и обязанностей всех участников рынка труда; порядок составления и анализа статистической отчетности; права на труд, предоставляемые особым незащищенным категориям граждан. Помимо вышеуказанного закона, рабочие отношения также регламентируются Трудовым и Гражданским кодексом.

Трудовой Кодекс Российской Федерации ³ – это основной правовой регулятор трудовых отношений в России, который устанавливает основные права и обязанности работника и работодателя, дает понятия времени труда и отдыха, регулирует порядок предоставления защиты нарушенных и оспариваемых прав и законных интересов сторон. Все иные акты трудового законодательства не должны противоречить положениям ТК РФ.

Несовершеннолетние работники, учитывая, что они могут совмещать работу с обучением в школе, колледже или институте, в силу возрастных физических и психологических показателей особенно нуждаются в социальной защите государства. В связи с этим в трудовом законодательстве Российской Федерации за несовершеннолетними закреплен особый правовой статус, а в

² Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 N 1032-1 (последняя редакция) // Консультант–Плюс
[/https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/)

³ "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 07.10.2022) // Консультант–Плюс
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

связи с этим специальные права, которые отражены именно в Трудовом Кодексе РФ.

В Трудовом Кодексе выделена отдельная Глава 42, она регулирует трудовые отношения с молодёжью до 18 лет. В частности, в данном документе приведен перечень работ, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет, особенности прохождения медицинских осмотров, предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, гарантии, нормы рабочего времени, особенности оплаты труда и др.

Мы провели анализ вышеуказанных нормативных документов и представили в таблице 1 особенности правового регулирования труда молодежи в возрасте до 18 лет.

Таблица 1 – Особенности регулирования трудовых отношений молодежи в возрасте до 18 лет в нормативной базе Российской Федерации

Правовой статус подростков в возрасте от 14 до 16 лет	Правовой статус подростков в возрасте от 16 до 18 лет
Продолжительность рабочего времени	
Не более 24 ч в неделю	Не более 35 ч в неделю
Продолжительность рабочего времени в течении учебного года (в свободное от учебы время)	
Не более 12 часов в неделю	Не более 17,5 часов в неделю
Продолжительность рабочей смены:	
- ежедневно	
Не более 5 часов в день	Не более 7 часов в день
- при совмещении учебы и работы	
Не более 2,5 часов в день	Не более 4 часов в день
Продолжительность отпуска	
Не менее 31 дня в любое время года	

Данные таблицы 1 и анализ нормативной базы показывают, что молодые люди в возрасте до 18 лет имеют право на сокращенную продолжительность рабочего времени и удлиненный отпуска. Также, исходя из требований Трудового кодекса, несовершеннолетние работники имеют право на:

- пониженные нормы выработки;
- оплата труда работников производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки, но при этом работодатель может устанавливать доплаты за счет собственных источников;

- нельзя привлекать работников в возрасте до 18 лет к сверхурочной работе;
- молодому работнику до 18 лет полагается оплачиваемый отпуск независимо от продолжительности стажа его работы;
- не допускается замена денежной компенсацией оплачиваемых отпусков работникам в возрасте до 18 лет;
- работники в возрасте до 18 лет не могут быть направлены на вредные или опасные условия работы, а также в командировки.

Вместе с тем, указанные нормы трудового права как выяснилось, создают проблемные ситуации.

Мы изучили ряд статей Трудового кодекса и в результате бесед в Центре занятости г. Уфы по Кировскому району и в Государственной инспекции труда обобщили ключевые противоречия, которые выявили в ходе анализа нормативной базы и возможности фактической реализации этих норм (табл.2).

В итоге, мы проанализировали законодательство, регулирующее трудоустройство молодежи. Все нормы сформулированы в ключевых документах: Конституция Российской Федерации, Законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и Трудовой кодекс Российской Федерации.

Вместе с тем, определенные нормы создают ограничения для работодателей при приёме на работу молодых ребят. Так, например, медицинские осмотры за счёт работодателя, отсутствие испытательного срока, нелогичные запреты на отдельные виды работы для подростков, увольнение только с согласия Государственной инспекции труда и Комиссии по делам несовершеннолетних, обязанность работодателя за свой счёт переобучить увольняемых детей-сирот, найти им другую работу.

Таблица 2 – Правовые проблемы трудоустройства несовершеннолетних исходя из норм трудового права

Статья ТК РФ	Название статьи	Какую норму регулирует	Фактическое противоречие
271	Оплата труда работников в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы	«При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки».	Получается, что при сокращенном рабочем дне работникам моложе 18 лет платят так же, как и при полном дне, если посчитать по часам. По факту зарплаты равны у опытных и неопытных работников - это невыгодно работодателю.
267	Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет.	«Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время».	Пример: производственный процесс на предприятии, в сезонном производстве. Работодатель взял на работу несовершеннолетних. В самый разгар сезона ребята решили отдохнуть от нудной работы и ушли в отпуск. У работодателя возникает проблема по организации производства, которая ему никак не нужна. Поэтому он не планирует больше привлекать несовершеннолетних.
265	Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет.	«Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания)». (Перечень работ, при которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержден постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. N 163)	Однако «опасными условиями труда» считаются, например, работа по уборке осенней листвы граблями. Основание: грабли – острый инструмент, дети могут пораниться. Такая работа несовершеннолетними может производиться только под присмотром взрослого. Если детей группа, то это ещё выгодно работодателю, а если молодой человек пришёл один, его не возьмут. Такой же опасной работой считается покраска, забивание гвоздей, пиление и колка дров, копанье земли лопатой и т.д.

266	Медицинские осмотры лиц в возрасте до 18 лет.	«Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после обязательного медицинского осмотра». Предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.	Это тоже приводит к отказу от принятия на работу работника из-за дополнительных затрат.
269	Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора.	«Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности ИП) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав». Перед увольнением несовершеннолетнего по сокращению численности, штата или в связи с ликвидацией фирмы нужно выяснить, не является ли он сиротой, не остался ли без попечения родителей. Такого работника за средств работодателя необходимо обучить другой профессии или повысить его квалификацию, а потом - трудоустроить. Это указано в Федеральном законе "О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" от 21.12.1996 N 159-ФЗ (последняя редакция) ⁴	Создает дополнительные расходы на работодателя, нет льгот по налогам при трудоустройстве таких детей

⁴ Федеральный закон "О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" от 21.12.1996 N 159-ФЗ (последняя редакция) / Консультант-плюс // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_12778/

Эти меры отталкивают работодателей от несовершеннолетних работников и мешают молодым ребятам найти гарантированную и защищенную работу.

1.2 Молодежный рынок труда: специфика и основные аспекты

В целом рынок труда представляет собой емкое понятие. По мнению Климовой Н.В.⁵ рынок труда – это социально-экономическая система, включающая в себя совокупность общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы или с ее куплей и продажей.

С другой стороны, Кот В.В.⁶ под рынком труда понимает экономическое пространство, которое представляет собой сферу трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы рабочей силы.

Наконец, рынок труда – это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками.

Являясь важнейшим элементом рыночной экономики, рынок труда представляет собой систему общественных отношений, призванных обеспечить нормальное воспроизводство и эффективное использование товара «рабочая сила».

Одним из видов структуризации рынка труда является также его разделение по демографическим и профессиональным признакам. Наряду с рынком труда пенсионеров, предпенсионеров, женщин, отдельно выделяется рынок труда молодежи.

⁵ Климова Н. В., Касьянова Т. И. Рынок труда молодежи: проблемы и пути их решения // https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/55529/1/978-5-7996-2231-2_078.pdf

⁶ Кот В.В. молодежный сегмент рынка труда: специфика, мониторинг, основные направления регулирования // http://www.vectoreconomy.ru/images/publications/2016/5/Economic-theory/Kot_Kuzmina.pdf

Антиночева А.А.⁷ отмечает, что рынок труда молодежи – это ситуация, складывающаяся на молодежном рынке труда в последние годы, является достаточно напряженной и характеризуется тенденциями к ухудшению. Растут масштабы регистрируемой и скрытой безработицы среди молодёжи, увеличивается её продолжительность. Борьба за выживание российских предприятий приводит к ужесточению условий вступления молодёжи на рынок труда. Между тем, возможности молодых людей и без того ограничены в силу их более низкой конкурентоспособности по сравнению с другими категориями населения;

В соответствии с Федеральным законом "О молодежной политике в Российской Федерации" от 30.12.2020 N 489-ФЗ (последняя редакция)⁸, молодежь – это социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона), имеющих гражданство Российской Федерации.

В работе рассмотрим же рассмотрим возрастную группу до 25 лет, то есть это школьники, студенты и выпускники колледжей и университетов.

Рассматривая молодёжный рынок труда, стоит отметить, что он имеет некоторые специфические особенности.

«Молодежный рынок труда формируется за счёт нетрудоустроенных молодых людей. К ним можно отнести выпускников высших, среднетехнических, средне специальных, общеобразовательных учебных заведений, а также молодых людей, которые являются мигрантами и беженцами»⁹ (последнее более свойственно в основном для центральных районов России).

⁷ Антоночева А. Молодёжь на рынке труда в современной России // https://amgpgu.ru/upload/iblock/371/vnosamu_2014_2_livshits.pdf

⁸ Федеральный закон "О молодежной политике в Российской Федерации" от 30.12.2020 N 489-ФЗ (последняя редакция) / Гарант / <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400056192/>

⁹ Забелина О.В., Асалиев А.М., Дружинина Е.С. Проблемы молодежного сегмента российского рынка труда и новые акценты политики поддержки занятости молодежи // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 9. – С. 985-1002. – doi: [10.18334/et.8.9.113473](https://doi.org/10.18334/et.8.9.113473).

Характерной чертой является и стабильный приток предложения рабочей силы. Конечно, не все выпускники учебных заведений активно занимаются поиском работы по разным причинам (нежелание или отсутствие возможности, продолжение образования).

Молодежный рынок труда имеет свои характерные черты ¹⁰.

Во-первых, это непостоянство соотношения спроса и предложения из-за частых переориентаций молодых людей в выборе профессии на фоне изменений социокультурных и политических условий, оказывающих влияние на развитие личности.

Во-вторых, специфичен для молодёжного рынка труда относительно высокий риск потери работы или даже отсутствие возможности трудоустройства выпускников.

В-третьих, наличие явной и скрытой занятости, которая возникает из-за того, что некоторая часть молодёжи не занята ни трудовой, ни учебной деятельностью.

В-четвертых, высокий уровень переподготовки, получения дополнительного образования. Связанно это со значительным изменением спроса на определенные специальности на региональном рынке труда, а также неудовлетворенностью молодого человека в первые года после выпуска выполняемой деятельностью.

Считаем также, что нужно отметить, такой факт, что молодые люди более амбициозны, импульсивны, рискованны в своих действиях, нежели люди зрелого возраста. Сознание молодежи более естественно принимает что-то новое. Но, несмотря на то, что наблюдается достаточно высокий уровень трудовой мобильности молодежи, все же в России, в условиях развивающейся рыночной экономики, проблема трудоустройства молодёжи приобретает особую актуальность. Можно констатировать, что сложившаяся ситуация на российском

¹⁰ Бизин С.В. Стратегический анализ региональной молодежной политики и оценка кадровой обеспеченности региона // Экономика, предпринимательство и право. № 2 / 2022

молодежном рынке труда является достаточно напряженной и требует определенного регулирования¹¹.

2. ОСОБЕННОСТИ МОЛОДЕЖНОГО РЫНКА ТРУДА В РОССИИ

2.1 Состояние рынка труда в России и особенности молодежного сегмента

В последние годы Росстат отмечает непрерывное снижение численности российской молодежи в возрасте 15–29 лет (2007 г. – 34,6 млн.чел., 2021 г. - 22,6 млн чел.).

Доля молодежи названного возраста в общей численности населения страны уменьшилась с 25% в 2007 г. до 14% в 2020 г. (рис. 1).

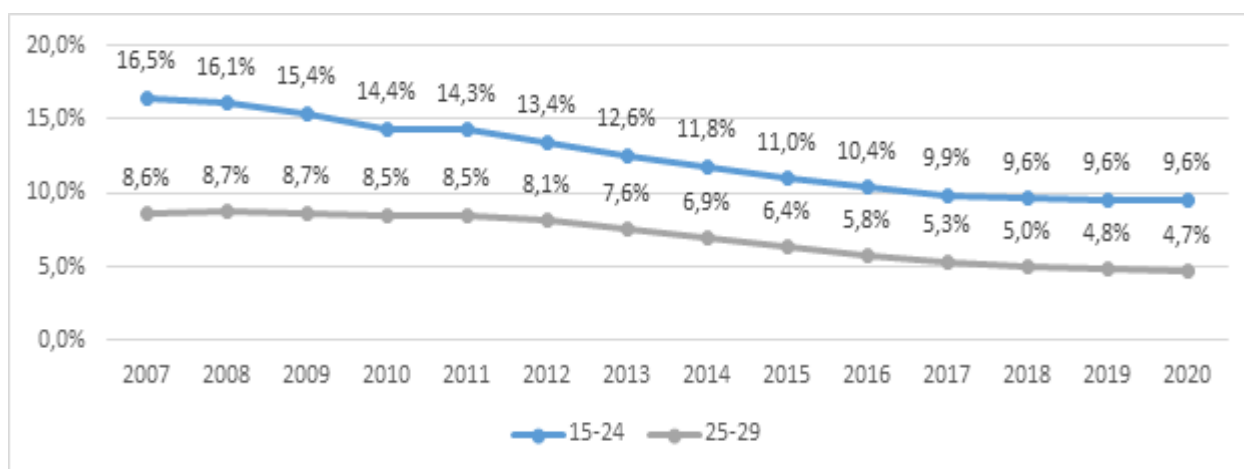


Рис. 1 Динамика доли молодежи в общей численности населения Российской Федерации в 2007–2020 гг.¹²

¹¹ Соловьева Д. А., Семина Л. А. Проблема занятости молодежи в России // Актуальные исследования. 2021. №18 (45). С. 73-76. URL: <https://apni.ru/article/2330-problema-zanyatosti-molodezhi-v-rossii>

¹² Забелина О.В, Асалиев А.М., Дружинина Е.С. Проблемы молодежного сегмента российского рынка труда и новые акценты политики поддержки занятости молодежи // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 9. – С. 985-1002. – doi: 10.18334/et.8.9.113473.

Демографический прогноз Росстата показывает, что в десятилетней перспективе многолетняя тенденция уменьшения доли молодежи в численности населения страны сменится ее заметным ростом – до 17,1%, при этом 12,0% составит «младшая возрастная группа» 15–24 года.

Одновременно к 2030 году произойдет трансформация возрастной структуры молодежи: наиболее многочисленными станут возрастные группы 15–19 лет и 20–24 года (37% и 33% соответственно), в то время как доля старшей возрастной группы (25–29 лет) сократится с 40% в 2020 г. до 30% в 2030 г.

Образовательный уровень российской молодежи непрерывно растет и превышает среднероссийские показатели за счет высокого охвата общим и профессиональным образованием (табл. 3).

Таблица 3 - Образовательная структура российской молодежи, %

Показатели	Доля лиц с соответствующим уровнем образования, %									
	Профессиональное образование				Общее образование				Не имеющие образования	
	Высшее и неполное высшее образование		Начальное и среднее профессиональное образование		Среднее полное образование		Остальные виды общего образования		2010	2020
	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2010	2020		
Население РФ в целом	27,4	25,6	36,8	36,1	18,2	16,1	17	21,4	0,6	0,8
Население в возрасте 20–24 года	40	38,2	33,3	35	18	20,9	8,3	5,5	0,4	0,4
Население в возрасте 25–29 лет	42,1	45,2	33,8	36,2	14,8	13,2	8,3	5,1	1	0,3

Данные таблицы 3 показывают, что среди молодых людей в возрасте 20–24 года в 2015 г. 73,2% имели профессиональное образование, а в возрасте 25–29 лет – 81,4%, что заметно выше среднероссийских показателей (61,7%). Почти каждый второй молодой человек 25–29 лет имеет высшее образование.

Сейчас после 2020 г. наметились тенденции смещения образовательного выбора российской молодежи в пользу среднего профессионального образования, а также увеличения доли специалистов среднего звена, поступающих в вузы.

Однако последствия COVID внес коррективы в устойчивые тенденции на молодежном рынке. С 2020 – 2021 гг. по данным МОТ, более 70% молодых людей, которые либо учились, либо совмещали учебу и работу, пострадали от закрытия школ, университетов и учебных центров профессиональной подготовки.

65% молодых людей сообщили, что за время пандемии получили меньше знаний из-за вынужденного удаленного онлайн-обучения; 50% считают, что обучение может затянуться; 9% совсем не уверены в завершении обучения. Такая ситуация существенным образом скажется на перспективах трудоустройства молодежи и ее доходах после окончания обучения, серьезным образом отразится на качестве мирового человеческого капитала в долгосрочной перспективе.

Мировой кризис осложняет положение молодых людей на рынке труда, так как молодежь чаще людей старшего возраста находится в условиях временной и неполной занятости, а значит, чаще сталкивается с высоким риском потери работы и заработка. Пандемия COVID-19 «вытолкнула» много молодых людей в возрасте 18–29 лет в безработицу, причем более молодые работники (по сравнению с людьми в возрасте 30–34 лет) чаще прекращали работу.

Статистика регистрируемого рынка труда в России также показывает усложнение ситуации с молодежной безработицей в период пандемии вируса COVID-19. Так, по данным Роструда, в целом по Российской Федерации в 2020 году возросла доля молодежи 16–29 лет (особенно 20–29 лет) в структуре зарегистрированных безработных (табл. 4).

Таблица 4 - Доля безработной молодежи в структуре зарегистрированных безработных (в целом по Российской Федерации)

Год	16–19 лет, %	20–24 года, %	25–29 лет, %
2019	1,8	6,2	9,1
2020	1,8	8,4	12,8
Январь – июнь 2021	1,4	6,2	10,4

При этом, если в результате относительного восстановления российского рынка труда (в том числе под влиянием комплекса государственных мер поддержки занятости) в январе – июне 2021 года доля безработной молодежи стала уменьшаться и даже вышла на уровень 2019 года в младших возрастных группах (16–24 года), средняя продолжительность поиска работы молодыми безработными 16–29 лет продолжает расти.

По данным Роструда, в среднем по России в 2019 году она составляла 4 месяца, в кризисном 2020 году возросла до 4,6 месяцев, а в первом полугодии 2021 года превысила эти показатели и составила 5,1 месяца.

Острота традиционной проблемы первого рабочего места, профессионального старта молодежи, получившей образование, возросшая в 2020 году, не снижается в 2021 году (табл. 5).

По данным портала Headhunter, коэффициент напряженности в сегменте стартовых вакансий за два года (с докризисного июля 2019 г. до июля 2021 г.) возрос более чем в 1,4 раза и составил 13 соискателей на одну вакансию.

Таблица 5 - Соотношение резюме и вакансий в сегменте профессионального старта российских порталов поиска работы

Сегмент профессионального старта	Headhunter		Работа в России
	Июль 2019	Июль 2021	Июль 2021
Резюме (тыс. ед.)	451,8	1397,8	1977,0
Вакансии (тыс. ед.)	49,7	107,5	428,7
Напряженность (резюме/вакансии)	9,1	13,0	4,6

На портале «Работа в России» в июле 2021 г. стартовых вакансий было представлено существенно больше (в 4 раза), однако напряженность, а значит, и возможность трудоустройства, достаточно высока – 4,6 претендента на одно рабочее место.

2.2 Аналитические исследования в области молодежного рынка труда. Собственный опыт.

В процессе изучения особенностей молодежного рынка труда в России мы изучили текущую ситуацию по ряду признаков.

Так, в целом по итогам 6 мес. 2021 года в России для молодых специалистов ежедневно было доступно более 79 тыс. вакансий, а для работодателей — почти 561 тыс. резюме новых участников рынка труда.

На долю вакансий для молодежи в 1 половине 2021 года в среднем приходилось 10% всех вакансий. Уровень безработицы среди молодых специалистов 20-24 лет составил 15,8%.

По сравнению с 1 полугодием 2020 года количество вакансий, подходящих соискателям без опыта, увеличилось на 138%, а доля резюме выросла на 25%.

Конкурс молодых специалистов при трудоустройстве в 1 полугодии 2021 года составил 12 человек на одно место.

Спрос и предложение, уровень конкуренции

hh Students

Спрос и предложение на рынке труда России на молодых специалистов в цифрах

79 221	вакансий в 1 полугодии 2021 г.*
560 880	резюме в 1 полугодии 2021 г.*
10%	доля вакансий для молодежи от общего количества в 1 полугодии 2021 г.
15,8%	уровень безработицы в марте 2021 г. среди молодежи 20–24 лет
+138%	прирост** вакансий в 1 полугодии 2021 г. по сравнению с 1 полугодием 2020 г.
+25%	прирост** резюме в 1 полугодии 2021 г. по сравнению с 1 полугодием 2021 г.
12	молодых специалистов на одно место — конкурс при трудоустройстве в 1 полугодии 2021 г.



* В среднем было доступно на сайте каждый день в указанный период при поиске вакансий за 30 дней / резюме за 60 дней.
** Прирост рассчитан на основе первых двух показателей за указанные периоды.

Рис. 2 – Рынок труда молодежи по данным источника Nh.ru

Изучим самые популярные стартовые профессии в 1 половине 2021 года.

Как и годом ранее, «Продажи» — наиболее доступная сфера для трудоустройства молодежи. Здесь опубликовано 35% от общего числа вакансий для начинающих участников рынка труда.

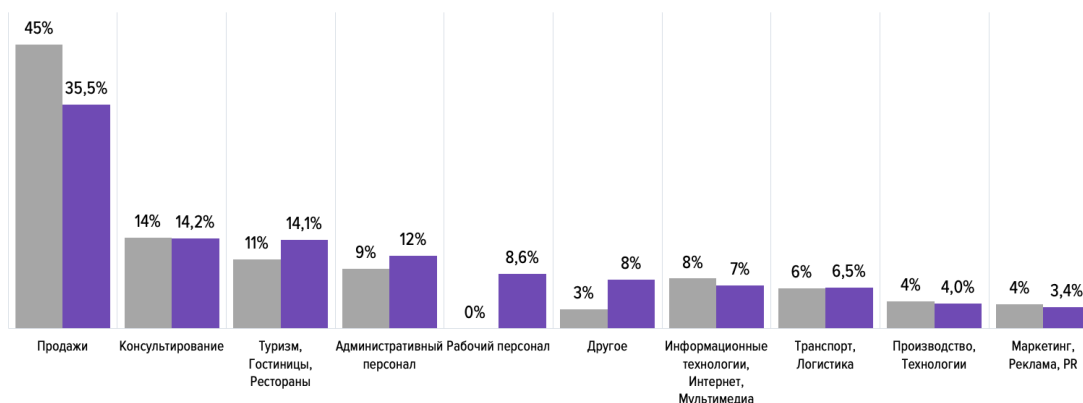
Спрос и предложение, уровень конкуренции



В каких отраслях молодые специалисты наиболее востребованы?

%, доля вакансий каждой специализации от общего числа вакансий для молодых специалистов, Россия

■ 1 кв 2020 ■ 1 кв 2021



Топ-5 популярных вакансий в 1 полугодии 2021 года выглядит так: курьер (1,8%), официант (1,5%), продавец-консультант (1,4%), менеджер по продажам (1,2%), а также водитель-курьер (1,1%).

Спрос и предложение, уровень конкуренции



Каких молодых специалистов ищут работодатели в России?

% от общего количества вакансий в сфере «Начало карьеры, студенты» в 1 полугодии 2021 г.



Примечание: Без учета слов-синонимов.

Для сравнения покажем, какие вакансии были наиболее популярны 5 лет назад:

Каких молодых специалистов искали работодатели в России в 2016 году?

% от общего количества вакансий в сфере «Начало карьеры, студенты» в 2016 г.



Примечание: Без учета слов-синонимов.

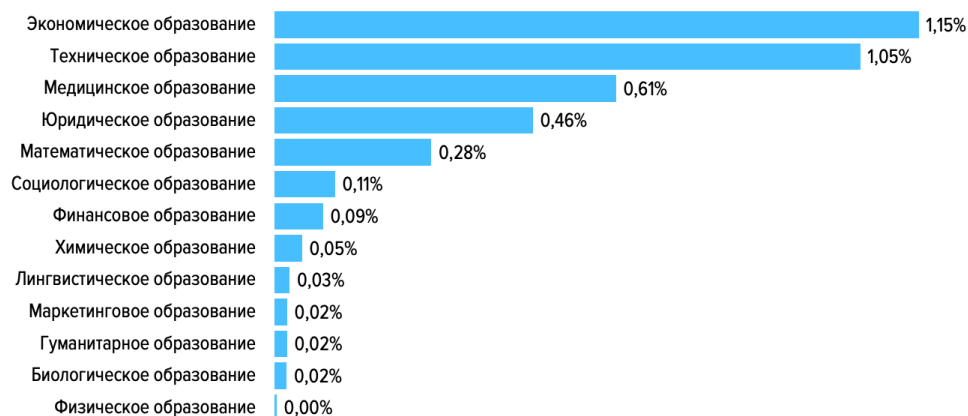
Практически каждый четвертый молодой соискатель при составлении резюме соглашается с предложенным системой вариантом «Начинающий специалист». Однако мы все же советуем уточнять, например: «Стажер отдела продаж», «Младший инженер», «Помощник повара» и так далее. Это конкретизирует ваши профессиональные предпочтения и повышает конкурентоспособность.

Посмотрим, какие требования предъявляют российские работодатели к начинающим специалистам и какие условия они предлагают.

В 2021 году работодателям чаще всего требовались молодые специалисты с экономическим образованием — его указывали в 1,15% всех стартовых вакансий, размещенных в России. Необходимость наличия технического образования была отмечена в 1,05% вакансий, медицинского — в 0,61%.

Какое образование нужно молодому специалисту в России?

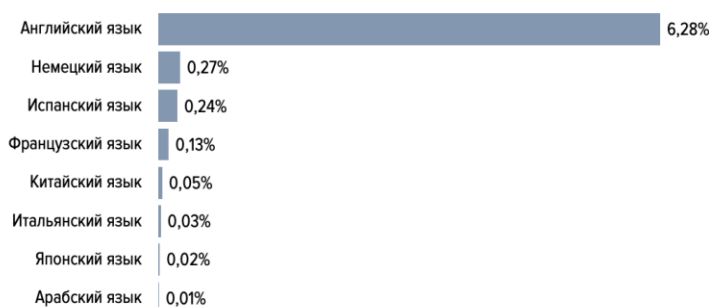
%, доля вакансий с требованием образования от общего числа вакансий для молодых специалистов, 2021



Из года в год английский язык — самый востребованный. Молодые специалисты со знанием английского в 2021 г. требовались в 6,3% вакансий начального уровня.

Какой иностранный язык должен знать молодой специалист в России?

%, доля вакансий с требованием знания этих языков от общего числа вакансий для молодых специалистов, 2021



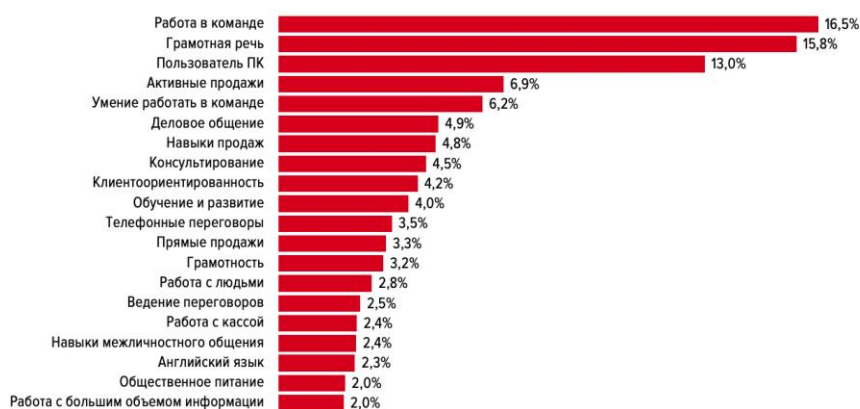
Наиболее высокий спрос наблюдается на кандидатов, умеющих работать в команде (16,5%), с грамотной речью (15,8%) и навыками ПК (13%).

Требования работодателей к кандидатам

hh Students

Основные требуемые навыки в вакансиях для молодых специалистов в России

топ-20, % от количества вакансий для начинающих специалистов, 2021 г.



Интересно, что 5 лет назад топ-3 навыков выглядел точно так же, но несколько перераспределились места: на 1-м месте владение ПК, на 2-м — работа в команде, на 3-м — грамотная речь.

Требования работодателей к кандидатам

hh Students

Основные требуемые навыки в вакансиях для молодых специалистов в России в далеком 2016 году

топ-20, % от количества вакансий для начинающих специалистов, 2016 г.



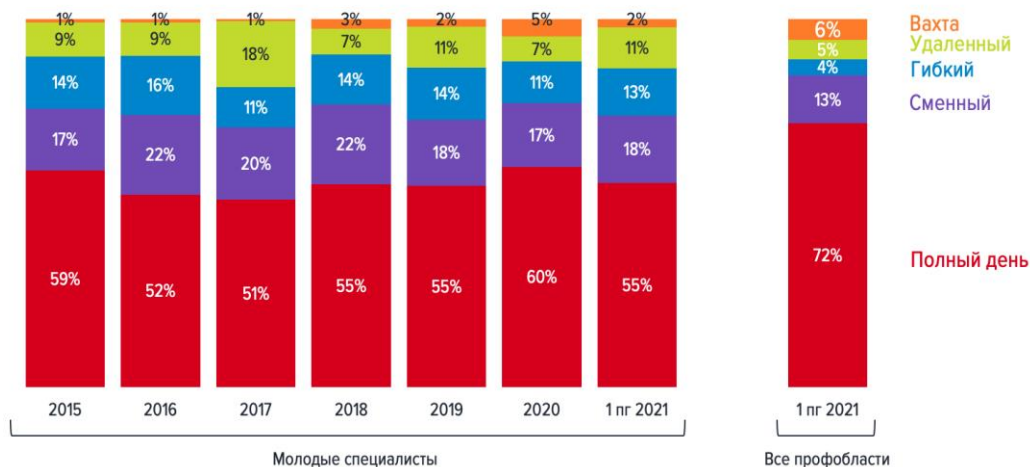
В 2021 году, как и в целом по рынку, основной спрос приходится на молодых специалистов, готовых работать полный день (такой график работы требовался в 55% стартовых вакансий). Сменный график встречался в 18%, а гибкий — в 13% вакансий.

Требования работодателей к кандидатам

hh Students

Требуемый график работы в вакансиях в России

% от общего количества вакансий



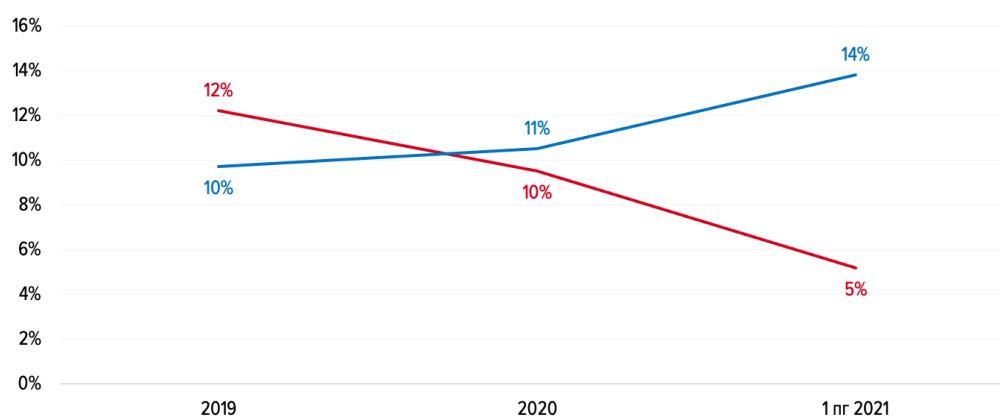
Доля вакансий, предлагающих стажировки для студентов, в течение 3 лет сократилась, и на сегодняшний день составляет лишь 5% всех вакансий для молодых специалистов. При этом все более популярной становится работа с частичной занятостью.

Требования работодателей к кандидатам

hh Students

Динамика доли стажировок и вакансий с частичной занятостью в вакансиях для молодых специалистов

Россия, % от общего количества вакансий



Наибольший всплеск предложений стажировок пришелся на лето 2020 года, особенно в июне и августе, когда доля вакансий с таким типом занятости превысила 10% от всех предложений для новых участников рынка труда.

Требования работодателей к кандидатам

hh Students

Динамика доли стажировок в вакансиях для молодых специалистов в 2020-2021 гг.

Россия, % от общего количества вакансий



Результаты анонимного онлайн-опроса компании HeadHunter, который проводился в марте-апреле 2021 г. среди 20222 соискателей, в т.ч. 922 молодых специалистов.

«Индекс самочувствия», разработанный экспертами HeadHunter¹³, отражает оценку текущего состояния (самочувствия) и ожиданий в ближайшей перспективе. Он складывается из пяти параметров, совокупный балл по которым позволяет получить представление о положении сотрудников компаний и соискателей на рынке труда в 1 полугодии 2021 года.

При подготовке исследования используются следующие критерии оценки:

- оценка стабильности на текущем месте работы (наличие угрозы увольнения);
- оценка сложности поисков работы;
- оценка критичности поисков работы;
- оценка гибкости и возможности снизить зарплатные амбиции (готовность снизить зарплатные притязания);
- оценка шансов найти работу в ближайшей перспективе.

¹³ <https://ufa.hh.ru/article/28924>

Показатели индекса колеблются от -1 до $+1$, где -1 — это самые негативные настроения работников, 0 — нейтральные, а $+1$ — самые позитивные.

Особую ценность данному исследованию придает возможность в динамике проследить изменения, которые произошли на рынке труда за последние несколько лет.

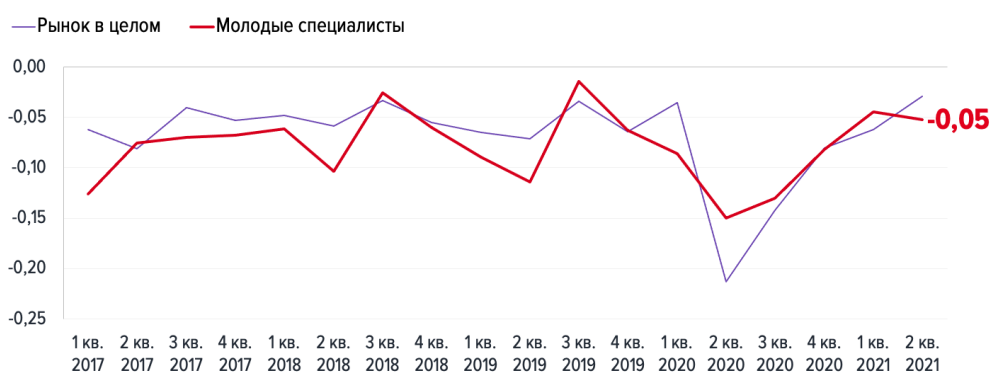
После весеннего локдауна прошлого года, когда индекс самочувствия новых участников рынка рухнул до $-0,15$ и достиг минимального значения за последние 3 года, уверенность молодых соискателей вновь начинает расти, и к концу 1 полугодия 2021 года $-0,05$, приблизившись к показателям рынка в целом.

Настроения молодых специалистов на рынке труда

hh Students

Индекс самочувствия соискателей

Индекс показывает ожидания соискателей на данный период времени и колеблется от -1 до $+1$, где « -1 » говорит о негативных настроениях работников, а « $+1$ » — об их стабильном самоощущении на рынке труда.



Результаты онлайн-опроса hh.ru, проведенного в период март–апрель 2021 г. среди 20 222 соискателей, в т.ч. 922 молодых специалистов.

В целом молодые специалисты, уже имеющие на данный момент работу, в меньшей степени опасаются сокращений, нежели остальные категории сотрудников.

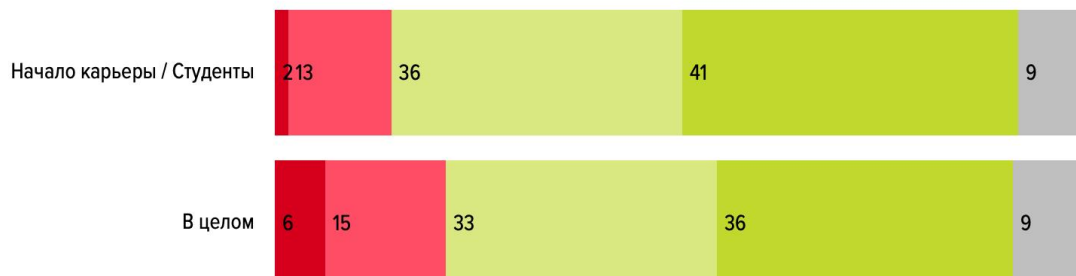
Настроения молодых специалистов на рынке труда

hh Students

Существует ли для вас угроза увольнения на текущем месте работы?

%, критерий — ощущение угрозы увольнения

■ Точно да ■ Скорее да ■ Скорее нет ■ Точно нет ■ Затрудняюсь ответить



Результаты онлайн-опроса hh.ru, проведенного в период март–апрель 2021 г. среди 20 222 соискателей, в т.ч. 922 молодых специалистов.

В динамике можно увидеть, что по сравнению с рынком в целом молодые специалисты меньше опасаются потерять текущее место работы.

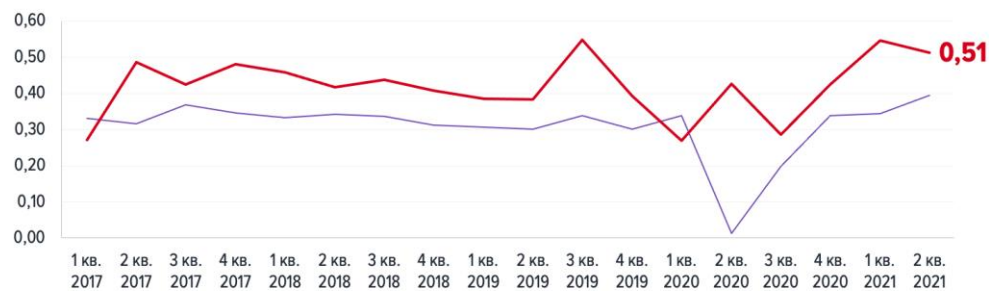
Настроения молодых специалистов на рынке труда

hh Students

Индекс стабильности на текущем месте работы (угроза увольнения)

Индекс показывает ожидания соискателей на данный период времени и колеблется от -1 до +1, где «-1» говорит о негативных настроениях работников, а «+1» — об их стабильном самоощущении на рынке труда.

— Рынок в целом — Молодые специалисты



Результаты онлайн-опроса hh.ru, проведенного в период март–апрель 2021 г. среди 20 222 соискателей, в т.ч. 922 молодых специалистов.

Если среди молодых специалистов доля тех, кто отмечает серьезные трудности с поиском работы, практически не отличается от общей ситуации на рынке (по 28%), то вот оптимистов среди молодежи значительно меньше (12% против 18%).

Настроения молодых специалистов на рынке труда

hh Students

По вашим ощущениям, в вашей профессиональной области сложно найти работу?

%, критерий — сложность поисков работы



Результаты онлайн-опроса hh.ru, проведенного в период март–апрель 2021 г. среди 20 222 соискателей, в т.ч. 922 молодых специалистов.

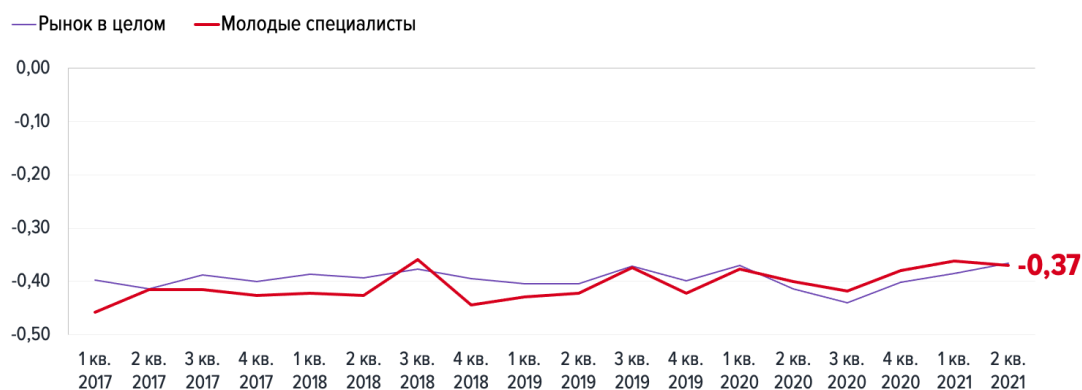
Оценка молодыми специалистами сложности поиска работы уже несколько лет остается примерно на одном и том же уровне: по результатам 1 полугодия 2021 года значение индекса составило $-0,37$.

Настроения молодых специалистов на рынке труда

hh Students

Индекс сложностей с поиском работы

Индекс показывает ожидания соискателей на данный период времени и колеблется от -1 до $+1$, где « -1 » говорит о негативных настроениях работников, а « $+1$ » — об их стабильном самоощущении на рынке труда.



Результаты онлайн-опроса hh.ru, проведенного в период март–апрель 2021 г. среди 20 222 соискателей, в т.ч. 922 молодых специалистов.

Степень критичности трудоустройства у молодых специалистов находится примерно на уровне рынка в целом — для 74% новых участников рынка труда важно найти новую работу в ближайшее время, иначе это отразится на благосостоянии семьи в целом.

Настроения молодых специалистов на рынке труда



Насколько для вас и вашей семьи критично найти работу в данный момент?

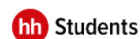
%, критерий — критичность поисков работы



Результаты онлайн-опроса hh.ru, проведенного в период март–апрель 2021 г. среди 20 222 соискателей, в т.ч. 922 молодых специалистов.

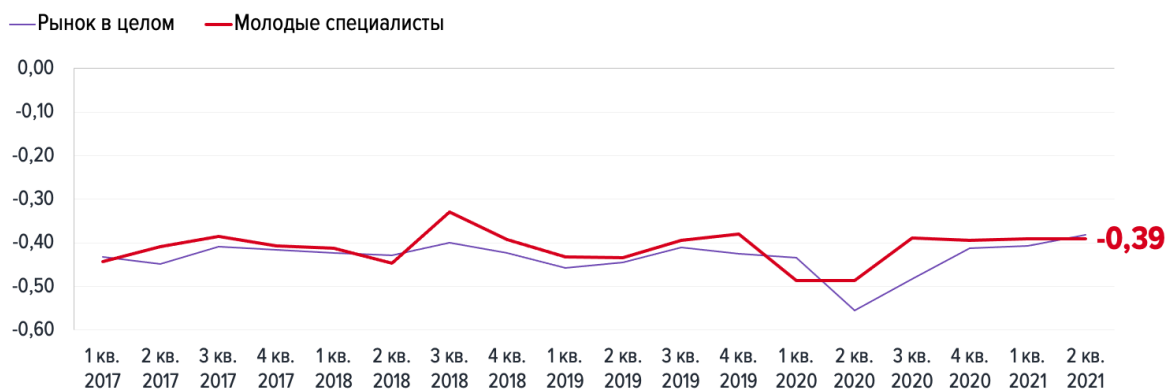
В динамике ситуация практически не меняется на протяжении последних четырех кварталов.

Настроения молодых специалистов на рынке труда



Индекс критичности поиска работы

Индекс показывает ожидания соискателей на данный период времени и колеблется от -1 до $+1$, где « -1 » говорит о негативных настроениях работников, а « $+1$ » — об их стабильном самоощущении на рынке труда.



Результаты онлайн-опроса hh.ru, проведенного в период март–апрель 2021 г. среди 20 222 соискателей, в т.ч. 922 молодых специалистов.

Традиционно начинающие специалисты достаточно гибко относятся к формированию зарплатных ожиданий и чаще готовы снижать свои зарплатные ожидания ради трудоустройства по сравнению с рынком в целом (44% против 39%), и только 28% будут настаивать на указанной ими изначальной сумме.

Настроения молодых специалистов на рынке труда



Готовы ли вы снизить свои зарплатные ожидания ради сохранения работы или трудоустройства?

%, критерий — готовность снизить зарплатные ожидания



Результаты онлайн-опроса hh.ru, проведенного в период март–апрель 2021 г. среди 20 222 соискателей, в т.ч. 922 молодых специалистов.

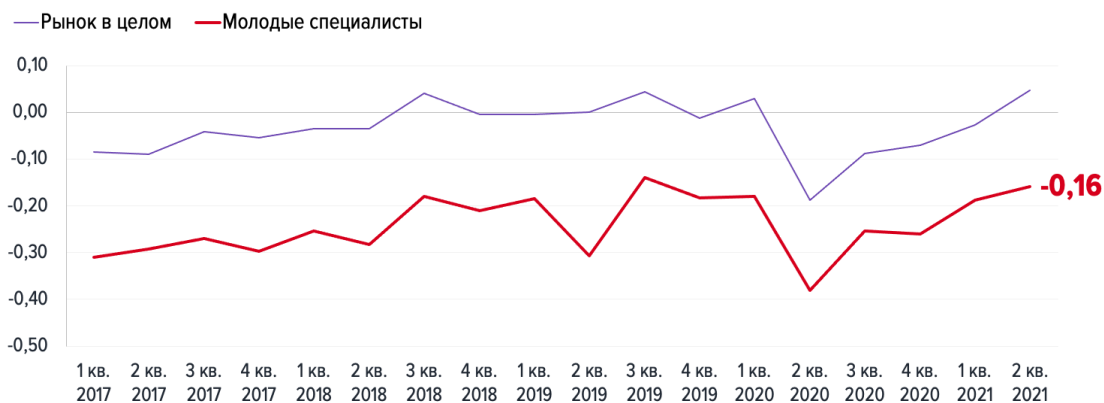
Если смотреть в динамике, можно увидеть, что готовность молодых специалистов снижать свои зарплатные ожидания схожа с общерыночными, хотя находится значительно ниже рынка в целом.

Настроения молодых специалистов на рынке труда



Индекс готовности снизить зарплатные ожидания

Индекс показывает ожидания соискателей на данный период времени и колеблется от -1 до +1, где «-1» говорит о негативных настроениях работников, а «+1» — об их стабильном самоощущении на рынке труда.



Результаты онлайн-опроса hh.ru, проведенного в период март–апрель 2021 г. среди 20 222 соискателей, в т.ч. 922 молодых специалистов.

Начинающие специалисты немного пессимистичней оценивают свои шансы на трудоустройство в полугодии 2021 года, чем соискатели по рынку в целом.

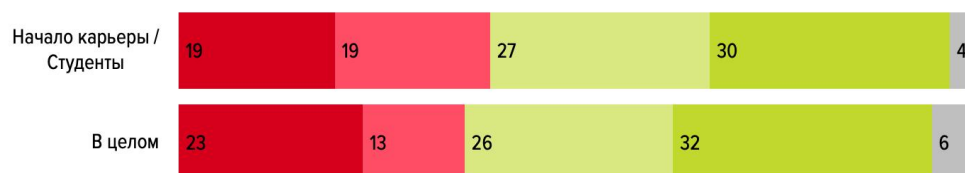
Настроения молодых специалистов на рынке труда

hh Students

Как вы оцениваете свои шансы на трудоустройство в ближайшие 3 месяца?

%, критерий — оценка шансов найти работу

- Нет уверенности, что я найду работу в этот период
- Скорее не уверен(а)
- Скорее уверен(а)
- Уверен(а), что найду работу в этот период
- Затрудняюсь ответить



Результаты онлайн-опроса hh.ru, проведенного в период март–апрель 2021 г. среди 20 222 соискателей, в т.ч. 922 молодых специалистов.

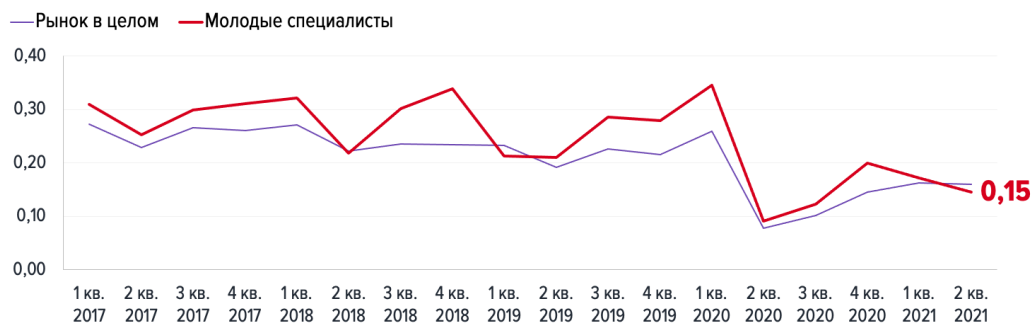
При этом в динамике можно увидеть, что в течение трех лет молодые специалисты ощущают себя увереннее рынка в целом.

Настроения молодых специалистов на рынке труда

hh Students

Индекс успеха трудоустройства в ближайшей перспективе

Индекс показывает ожидания соискателей на данный период времени и колеблется от -1 до +1, где «-1» говорит о негативных настроениях работников, а «+1» — об их стабильном самоощущении на рынке труда.

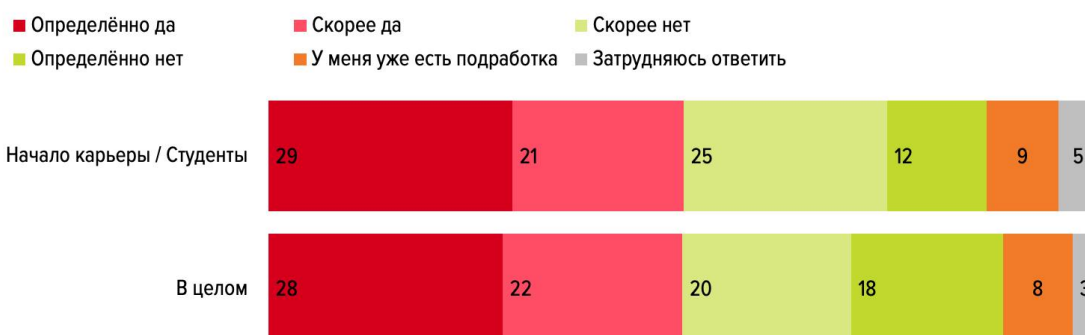


Результаты онлайн-опроса hh.ru, проведенного в период март–апрель 2021 г. среди 20 222 соискателей, в т.ч. 922 молодых специалистов.

В целом стремление молодых специалистов искать подработку схоже с общерыночными: 37% ощущают потребность в дополнительном заработке, у 9% он уже есть.

Рассматриваете ли вы для себя поиск подработки помимо основной работы?

%, критерий — востребованность подработки



Результаты онлайн-опроса hh.ru, проведенного в период март–апрель 2021 г. среди 20 222 соискателей, в т.ч. 922 молодых специалистов.

Также **я имею собственный опыт на молодежном рынке труда.**

При изучении выбора места работы и сферы работы в период моих летних каникул, я руководствовался следующими мотивами – это личные предпочтения, зарплата и «живая» работа (не скучная).

Поэтому выбрал работу официантом в Загородном клубе «Фазенда».

Работа для меня носила интерес в плане зарплаты (1200 руб./ смена + чаевые), проживание на территории клуба, льготы при пользовании услугами для меня и членов моей семьи и отсутствии монотонности.

Из минусов отмечу напряжённый график, особенно в период банкетов и крупных мероприятий, отсутствие транспорта для поездки на работу и обратно и нерегулируемый график работы.

В целом, опыт работы позволил мне получить навыки личностного общения с людьми разных психологических типов, побороть неуверенность и получить навыки работы в специализированных профессиональных программах общепита, а также стать финансово независимым на летний период.

Для интереса **я провёл опрос своих одноклассников** и получил аналогичную картину (*приложение 1 - анкета*).

Для ребят моего взвода мотивы при выборе работы были следующие:

личные предпочтения и склонности (77% опрошенных),
хорошая зарплата (45% опрошенных),
интересная и содержательная работа (41% опрошенных).

Выяснилось, что 23% опрошенных при выборе профессии ориентируются на свои возможности и способности. На 18% респондентов наибольшее влияние оказали СМИ, востребованность профессии на рынке труда, ее престижность, полезность результата профессиональной деятельности. Только 4,5% опрошенных подростков при выборе профессии учитывают свое состояние здоровья, мнение родителей, учителей, одноклассников или товарищей.

Но мотивация подростков неустойчива: «При выборе профиля обучения...» в основном преобладают внутренние мотивы. Однако немаловажными в выборе профиля обучения являются и внешние мотивы, например, такие как «хорошая зарплата».

Кроме того, я решил изучить свои профессиональные ориентиры и посмотреть, правильно ли я выбрал свое направление обучение в кадетском корпусе – социально – экономическое направление (*приложение 2*), используя методику оценки профессиональных интересов и способностей.¹⁴

Таблица 6 - Анализ собственных предпочтений

Группа	Я ХОЧУ (мне нравится, меня привлекает, я предпочитаю):					Итого по группе
1	Обслуживать людей	0	1	2	3	6
	Заниматься лечением	0	1	2	3	
	Обучать, воспитывать	0	1	2	3	
	Защищать права и безопасность	0	1	2	3	
2	Управлять людьми	0	1	2	3	13
	Управлять машинами	0	1	2	3	
	Ремонтировать оборудование	0	1	2	3	
	Собирать и налаживать технику	0	1	2	3	

¹⁴ Анкета Ориентация, И.Л. Соломин (Опросник профориентации. / Методика оценки профессиональных интересов и способностей. / Тест Соломина И.Л.)
// [https://psycabi.net/testy/372-anketa-orientatsiya-i-l-solomin-oprosnik-proforientatsii-metodika-professionalnykh-interesov-i-sposobnostej-test-solomina-i-l](https://psycabi.net/testy/372-anketa-orientatsiya-i-l-solomin-oprosnik-proforientatsii-metodika-professionalnykh-interesov-i-sposobnostej-test-solomina-i-lhttps://psycabi.net/testy/372-anketa-orientatsiya-i-l-solomin-oprosnik-proforientatsii-metodika-professionalnykh-interesov-i-sposobnostej-test-solomina-i-l)

	Обрабатывать материалы, изготавливать различные предметы и вещи	0	1	2	3	
	Заниматься строительством	0	1	2	3	
3	Обрабатывать тексты и таблицы	0	1	2	3	7
	Производить расчеты и вычисления	0	1	2	3	
	Перерабатывать информацию	0	1	2	3	
	Работать с чертежами, картами и схемами	0	1	2	3	
	Принимать и передавать сигналы и сообщения	0	1	2	3	
4	Заниматься художественным оформлением	0	1	2	3	2
	Рисовать, фотографировать	0	1	2	3	
	Создавать произведения искусства	0	1	2	3	
	Выступать на сцене	0	1	2	3	
	Вышивать, вязать	0	1	2	3	
5	Ухаживать за животными	0	1	2	3	8
	Заготавливать продукты	0	1	2	3	
	Работать на открытом воздухе	0	1	2	3	
	Выращивать овощи и фрукты	0	1	2	3	
	Иметь дело с природой	0	1	2	3	

В результате анкетирования я выяснил, что мои предпочтения сформировались на уровне 2 группы, где я набрал 13 баллов. Это группа «человек-техника». То есть мне нравится все, что связано с техникой и управлением. Для выполнения такой трудовой деятельности необходимо иметь пространственнообразные представления, уметь оперировать объектом в уме – техническое мышление, достаточный уровень концентрации и переключения внимания, зрительно-моторной 3 координации. Необходимы также ловкость движений, ручная умелость, техническая осведомленность и сообразительность.

Я считаю, что я правильно выбрал свое направление обучения в кадетском корпусе.

Завершая теоретический и аналитический обзор молодежного рынка труда в России, отметим, что большинство проблем молодежного сегмента российского рынка труда являются системными, однако в условиях усложнения ситуации на рынке труда под воздействием пандемии вируса COVID-19 они «высветились» по-новому:

- высокая доля экономически неактивных в молодежной группе 15–24 лет, риск возрастания доли молодежи NEET - это люди, в основном молодёжь,

которые предпочитают подолгу нигде не работать и не учиться. Они в основном существуют за счёт родителей, на плечи которых легко и просто переложить весь груз собственных материальных и бытовых проблем. К NEET обычно причисляют трудоспособных японцев в возрасте от 15 до 34 лет;

- неоформленность профессиональных ориентаций молодежи, отсутствие у многих молодых людей ценностной доминанты на самореализацию в труде;

- существенный уровень занятости в неформальном секторе в группе 15–24 лет (из-за вовлеченности в обучение, распространенности индивидуального предпринимательства и самозанятости);

- отсутствие баланса между спросом и предложением в молодежном сегменте рынка труда, в том числе напряженность в сегменте стартовых вакансий; профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения; низкое качество существенной части вакансий для молодежи (временная или сезонная занятость, отсутствие социальных гарантий, минимальная оплата труда и пр.);

- значительная региональная дифференциация проблем молодежной занятости и безработицы;

- неудовлетворенность со стороны работодателей качеством рабочей силы молодежи и ее готовностью к труду;

- относительно низкая конкурентоспособность молодежи в сегменте квалифицированного труда (в т.ч. склонность работодателей отдавать предпочтение более опытным кандидатам);

- неудовлетворенность молодежи с профессиональным образованием качеством рабочих мест, предлагаемых на региональных рынках труда (прежде всего, по востребованности навыков и уровню оплаты труда), приводящая к нежелательной для развития российских регионов трудовой миграции.

В ходе изучения темы моего проекта я выявил причины нежелания работодателей оформлять трудовые отношения с молодыми людьми в возрастной категории 14 – 18 лет.

Для этого я провел небольшой эксперимент в г. Ишимбай.

Я обратился к 8-ми частным работодателям (ООО Хозмастер, ООО «Ишимбайский хлеб», ИП Сапирова Х.Т., ИП Шаньгин В.А., ИП Макарова С.Х., ИП Туктаров И.С., ИП Темникова Ю.Г., ИП Арсланбаева Л.Х.) с целью моего временного трудоустройства на эти предприятия.

Это предприятия в области общепита, торговли и оказания услуг по ремонту и мойке автомобилей.

Сначала я говорил, что хочу трудоустроиться, а потом уже пояснил, что провожу исследование. Результат оказался следующим – ни один из руководителей этих предприятий не захотел меня взять на работу, даже временную. В беседе с ними я выяснил, что основной причиной их нежелания трудоустраивать детей является сложность процедуры оформления и увольнения.

Кроме того, предприниматели указали ряд других причин (таблица 7).

Таблица 7 – Причины отказа приема на работу подростков работодателями г. Ишимбая
(по результатам собственных исследований)

Названные причины отказа	Пояснение работодателя
Необходимость оплаты за медицинский осмотр	Дополнительные расходы, у подростков нет квалификации, долго не работают
Особое внимание к предприятию со стороны Государственной инспекции труда	Не всегда можно точно соблюдать все нормы, подросток может самостоятельно принять решение о выполнении работ, которые ему запрещены
Необходим постоянный контроль	Ребёнок не является материально-ответственным лицом, часто безответственно относится к обязанностям.
Высокая ответственность	С группой детей должен быть взрослый, приходится специалиста отвлекать от основной работы
Производительность труда не высокая	Уровень оплаты труда практически как у взрослых, а эффект низкий

Вместе с тем, ряд работодателей Ишимбайского района отметили, что им нужен несовершеннолетний работник, потому что всегда периодически появляется мелкая работа, для которой держать взрослого не выгодно, поэтому

приходится кому-то добавлять эту обязанность, или снимать на время с основной работы (например, сортировка тары, подборка упавших с конвейера овощей, уборка территории).

Также я побеседовал с сотрудниками Центра занятости Ишимбайского района.

Выяснилось, что предприятия района работу для подростков предлагают мало. С ЦЗН сотрудничают около 5 предприятий района. Предлагаются работы: покраска (но не пахнущей краской и не в помещении); уборка мусора, приборка, прополка, сбор урожая, мелкий ремонт, фасовка и раскладка товара в магазине; курьерская работа.

Очевидно, что обозначенные проблемы не могут быть решены оперативно, а требуют долгосрочного подхода и программных мер поддержки.

В частности, мы считаем, что первостепенное значение нужно уделить следующим направлениям:

- сфера получения качественного доступного профессионального образования и профессиональной подготовки (в том числе дополнительного профессионального образования, включая переподготовку);

- проблема приобретения практических навыков в период обучения и первого трудоустройства после завершения обучения;

- необходимость поддержки занятости социально-уязвимых групп молодежи (в том числе подростков и молодежи без родителей, инвалидов, женщин с малолетними детьми);

- возможности содействия трудовой мобильности молодежи (в том числе территориальной).

Эти направления требуют внесения изменений в нормативные документы, регулирующие труд подростков.

3. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ МОЛОДЕЖНОГО РЫНКА ТРУДА В РОССИИ

3.1 Предложения в области совершенствования законодательства

В 2022 году в Государственную Думу был внесен законопроект, предполагающий возможность трудоустройства детям, достигшим 14 лет. Закон вступит в силу с 1 марта 2023 года.

Сейчас, согласно Трудовому кодексу РФ, подростку, достигшему 14-лет, необходимо получать разрешение от органов опеки, вне зависимости от того, имеет ли он родителей или является сиротой. Новый законопроект разделит случаи, в которых 14-летнему школьнику понадобится только одно согласие — от родителей или от органа опеки и попечительства.

Также, в действующем законодательстве не предусматривается конкретный порядок получения вышеуказанного согласия и применяются общие нормы Федерального закона от 24.04.2008 N 48-ФЗ «Об опеке и попечительстве». Теперь дети, которые находятся под опекой, будут получать электронное разрешение через сайт государственных услуг.

Кроме того, в случае принятия законопроекта, подросткам будет легче получить работу благодаря тому, что им не нужно будет проходить медицинский осмотр, если они уже посещали его несколько месяцев назад.

Эти меры должны облегчить трудоустройство на работу, а работодателю – не бояться принимать на работу подростков.

Я предлагаю внести изменения в отдельные статьи федеральных законов и нормативных документов (табл.8, 9,10).

Таблица 8 - Предложения по внесению изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации

Статья	Формулировка	
	Действующая редакция	Предложение
Ст. 267 «Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет»	Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день <u>в удобное для них время</u>	Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время, <u>но не ранее чем через 60 календарных дней непрерывной работы.</u>
Ст.266 «Медицинские осмотры лиц в возрасте до 18 лет»	Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинские осмотры осуществляются <u>за счет средств работодателя.</u>	Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств <u>обязательного медицинского страхования</u>

Таблица 9 - Предложения по внесению изменений в Федеральный закон № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»

Статья	Формулировка	
	Действующая редакция	Предложение
Ст. 9, п. 6	Работникам - детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, высвобождаемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатели (их правопреемники) обязаны обеспечить за счет собственных	О работниках - детях-сиротах и детях, оставшихся без попечения родителей, лицах из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, высвобождаемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатели (их правопреемники) <u>обязаны сообщить в органы службы занятости.</u>

	<p>средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством в данной или другой организациях.</p>	<p><u>Органы службы занятости осуществляют профессиональную ориентацию, направляют для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования, организуют трудоустройство лиц данной категории в той же или другой организациях.</u></p>
	<p>Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинские осмотры осуществляются <u>за счет средств работодателя.</u></p>	<p>Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств <u>обязательного медицинского страхования</u></p>

Таблица 10 - Предложения по внесению изменений в Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет"

Код работ	Название работ, подлежащих Корректировке (исключить ограничение)
1183	Обрубщик сучьев
1191	Тракторист
1213	Укладчик пиломатериала, деталей и изделий из древесины (в соответствии с нормами поднятия тяжести)
1490	Сортировщик бумажного производства, занятый на сортировке обрезков тряпья и макулатуры
1577	Раскройщик материалов в кожгалантерейном производстве

Кроме того, я изучил опыт Республики Башкортостан по стимулированию работодателей в приёме на работу несовершеннолетних лиц – подростков. Таких работодателей субсидируют, то есть возмещают им расходы в связи с наймом этой категории граждан.

Эти меры организованы в рамках Постановления Правительства Российской Федерации от 13.03.2021 №362 «О государственной поддержке в 2022 году юридических лиц, включая некоммерческие организации, и индивидуальных предпринимателей в целях стимулирования занятости отдельных категорий граждан»¹⁵.

Механизм трудоустройства в рамках указанного Постановления я представил в виде рисунка 1.

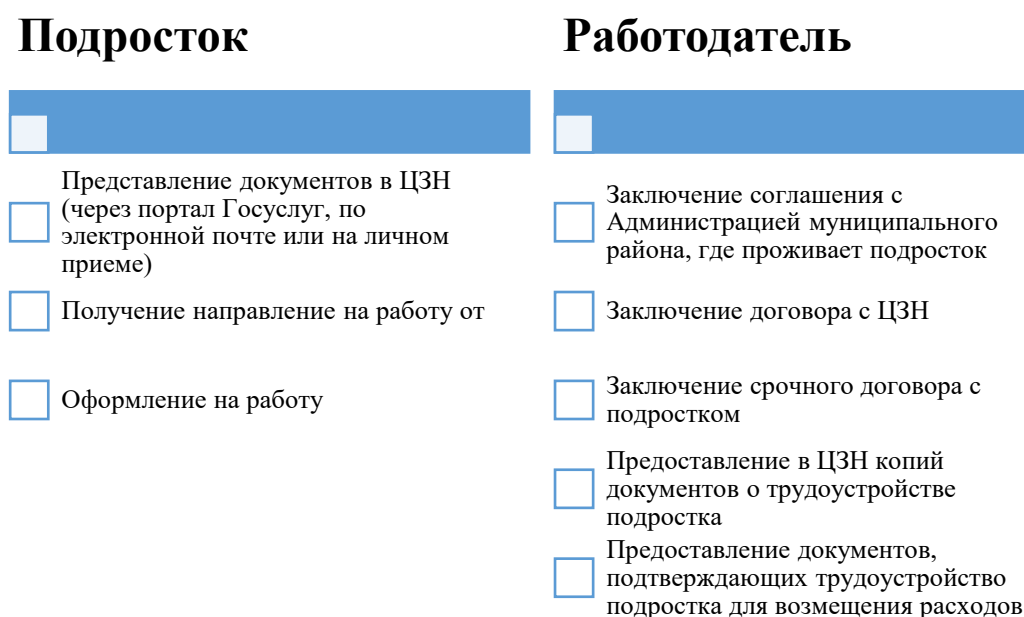


Рис. 1 – Механизм трудоустройства подростка в рамках Постановления Правительства РФ от 18 марта 2022 г. N 398 “О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 13 марта 2021 г. N 362

¹⁵ Постановление Правительства РФ от 18 марта 2022 г. N 398 “О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 13 марта 2021 г. N 362

Так, за 2022 год около 20 тыс. подростков нашли себе официальный способ заработка. При этом, ребята работают в разных сферах: уборка, благоустройство и озеленение территорий, помогают одиноким и пожилым людям, ухаживают за памятниками, в т.ч. воинам Великой Отечественной войны.

В рамках данного Постановления Центры занятости помогают подобрать подходящую работу для подростков на условиях срочного трудового договора.

Зарплата устанавливается на уровне не ниже минимального размера по Республике Башкортостан или 15 973,5 руб. в 2022 году.

Кроме того, подростки получают материальную поддержку от Центра занятости в сумме 2,5 тыс. руб.

Таким образом, обобщая предложения в части совершенствования законодательства, считаю необходимым:

1. Предоставлять отпуск несовершеннолетним после отработки ими не менее 2 месяцев, а не по их желанию без учета периода отработки.

2. Проводить медосмотры подростков при приеме на работу не за счет средств работодателя, а за счет средств Фонда обязательного медицинского страхования.

3. Обучение и переподготовку детей-сирот осуществлять за счет средств Центров занятости.

4. Внести изменения в перечень разрешенных профессий для подростков.

Кроме того, внести изменения в Налоговый Кодекс, где:

1. Стимулировать работодателей для принятия на работу молодежи, то есть предоставлять льготы по налогам.

2. Предоставлять налоговые льготы по зарплате тем работникам либо доплаты, которые будут работать с несовершеннолетними, то есть наставникам.

3.2 Предложения в области развития инструментов молодежного рынка труда

Проведенные исследования показали, что в целом мои сверстники мало информированы о профессиях, которые сегодня нужны в обществе.

Поэтому считаю, что эту проблему, а соответственно, и правильный выбор будущей профессии, могут помочь решить Центры занятости.

На базе Центров занятости создать лаборатории профориентации, где школьники и выпускники колледжей и высших учебных заведений могли бы пройти профильное тестирование и получили бы рекомендации по выбору профессии и месту трудоустройства.

Эти мероприятия должны проводиться в школах в 8-11 классах в обязательном порядке. В результате, на мой взгляд, возможно добиться снижения «профессиональной безработицы».

Частично этот механизм уже работает в нашей республике. Реализуется проект «Билет в будущее». Проект состоит из трех этапов. В первом определяется уровень осознанности и готовности к выбору подростков, второй этап включает практические мероприятия в очной и онлайн-формах. По итогам прохождения всех этапов каждый участник получает индивидуальные рекомендации по построению образовательной траектории.

Нужно ввести специальные курсы для выпускников «Как искать работу», на которых будут обсуждаться различные варианты предстоящих переговоров с нанимателями, помочь изучать правила поведения при поиске вакансии, составления резюме и прохождения собеседования.

Предлагаю также вернуть механизм обязательного трудоустройства после окончания обучения по принципу «распределения» на ведущие предприятия отрасли.

Также нужно **пересмотреть сроки подачи заявления на сдачу ГИА.** Считаю, что до 1 апреля нужно дать подростку возможность пройти профте-

стирование и осознанно подойти к выбору предметов. А также дать возможность **дополнительно сдать экзамен по выбору**, если в процессе подачи документов в ВУЗы понял, что ошибся с выбором профиля.

По итогам бесед с одноклассниками и подготовки данного проекта я подготовил алгоритм по помощи подростку при выборе работы и трудоустройстве.

Алгоритм помощи подростку при выборе работы и трудоустройстве



Считаю, что все предложения дадут эффект в виде снижения количества детей, которые учатся без учета своих способностей и предпочтений. В результате, значительно сократится период «поиска себя» после обучения в ВУЗе. Еще хуже, если молодой человек часто меняет направления и места работы, так как он не удовлетворен своей работой в связи с индивидуальными склонностями.

Заключение

Сегодня многие мои сверстники в свободное время работают. Кто-то хочет иметь свои деньги или копит для конкретной цели, кто-то – помочь родным. Причин много. Я бы даже сказал, что работать сейчас среди подростков модно.

Я работаю в каникулы потому, что хочу быть финансово независимым и получить опыт работы.

Я изучал различные вакансии, специфику выполняемых задач, возможности карьерного роста и уровень заработной платы и столкнулся с интересными исследованиями в области занятости молодежи, в т.ч. с использованием справочно-правовой системы «Консультант +», аналитических исследований в журналах и статьях, статистических материалов и данных специализированных сайтов hh.ru, Работа в России и др.

Целью моей работы стало изучение особенностей рынка труда молодежи в России и разработка предложений по его совершенствованию.

Мы проанализировали законодательство, регулирующее трудоустройство молодежи. Все нормы сформулированы в ключевых документах: Конституция Российской Федерации, Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и Трудовой кодекс Российской Федерации.

В частности, в Трудовом Кодексе для подростков установлены определённые гарантии по пониженной норме выработки, по оплате труда, по ограничениям в перечне работ, по отпуску, по запрету на работу на вредных производствах и т.д. Но эти же нормы отталкивают работодателей от несовершеннолетних работников и мешают молодым ребятам найти гарантированную и защищенную работу.

Мы проанализировали состояние молодежного рынка труда в России.

В последние годы отмечается снижение численности российской молодежи в возрасте 15–29 лет (2007 г. – 34,6 млн.чел., 2021 г. - 22,6 млн чел.). Возросла доля безработной молодежи в возрасте от 16 до 29 лет – около 15%.

Средняя продолжительность поиска работы молодыми безработными в 2019 году составляла 4 месяца, в 2020 году возросла до 4,6 месяцев, а в 2021 году составила 5,1 месяца.

На портале «Работа в России» в июле 2021 г. стартовых вакансий было представлено существенно больше (в 4 раза), однако напряженность, а значит, и возможность трудоустройства, достаточно высока – 4,6 претендента на одно рабочее место.

Самыми популярными профессиями для молодежи в 2021 году для трудоустройства была сфера продаж, на нее приходилось 45% всех вакансий. А именно: курьер, официант, продавец-консультант, менеджер по продажам.

При этом, в 2021 году работодателям чаще всего требовались молодые специалисты с экономическим образованием — его указывали в 1,15% всех стартовых вакансий, размещенных в России. Необходимость наличия технического образования была отмечена в 1,05% вакансий, медицинского — в 0,61%.

Основной спрос среди работодателей приходится на молодых специалистов, готовых работать полный день (такой график работы требовался в 55% стартовых вакансий). Сменный график встречался в 18%, а гибкий — в 13% вакансий.

Для 74% молодых ребят весьма важно найти оперативно работу в ближайшее время, иначе это отразится на благосостоянии семьи в целом.

Молодые специалисты также готовы искать подработку. Так, 37% ощущают потребность в дополнительном заработке, у 9% он уже есть.

Также я имею собственный опыт на молодежном рынке труда. При изучении выбора места работы и сферы работы в период моих летних каникул, я

руководствовался следующими мотивами – это личные предпочтения, зарплата и «живая» работа (не скучная). Поэтому выбрал работу официантом в Загородном клубе «Фазенда».

Опыт работы позволил мне получить навыки личного общения с людьми разных психологических типов, побороть неуверенность и получить навыки работы в специализированных профессиональных программах общепита, а также стать финансово независимым на летний период.

Я провёл опрос своих одноклассников по предпочтениям при выборе работы. Так, выбор работы на основании личных предпочтений и склонностей отметили 77% одноклассников, хорошая зарплата - 45%, интересная и содержательная работа - 41%. Только 4,5% опрошенных подростков при выборе профессии учитывают свое состояние здоровья, мнение родителей, учителей, одноклассников или товарищей.

Также я провел самодиагностику на основе методики оценки профессиональных интересов и способностей Соломина И.Л. Мои предпочтения сформировались на уровне 2 группы - «человек-техника». То есть мне нравится все, что связано с техникой и управлением. Я считаю, что я правильно выбрал свое направление обучения в кадетском корпусе.

В ходе изучения темы моего проекта я выявил причины нежелания работодателей оформлять трудовые отношения с молодыми людьми в возрастной категории 14 – 18 лет.

Для этого я провел небольшой эксперимент в г. Ишимбай и попытался устроиться на 8 предприятий и ИП. Никто не захотел официально взять меня на работу из-за необходимости оплаты за медицинский осмотр, усиления внимания к предприятию со стороны Государственной инспекции труда, необходимости постоянного контроля за подростком и невысокой производительности труда.

Также я побеседовал с сотрудниками Центра занятости Ишимбайского района.

Выяснилось, что предприятия района работу для подростков предлагают мало. С ЦЗН сотрудничают около 5 предприятий района. Предлагаются работы: покраска (но не пахнущей краской и не в помещении); уборка мусора, приборка, прополка, сбор урожая, мелкий ремонт, фасовка и раскладка товара в магазине; курьерская работа.

В целях повышения заинтересованности работодателей в трудоустройстве подростков я предложил внести изменения в нормативные документы, а именно:

- в Трудовом кодексе ввести необходимость проведения медицинского осмотра подростков за счет средств Фонда социального страхования, а не за счет работодателя;

- предоставлять отпуск после отработки подростком не менее 2—месяцев, а не в любое время;

- обучение и переподготовку детей, в т.ч. детей-сирот осуществлять не за счет работодателя, а за счет средств Центров занятости;

- разрешить подросткам работать по таким направлениям, как тракторист, укладчик пиломатериала, деталей и изделий из древесины (в соответствии с нормами поднятия тяжести), обрубщик сучьев при обучении технике безопасности.

Кроме того, внести изменения в Налоговый Кодекс, где:

1. Стимулировать работодателей для принятия на работу молодежи, то есть предоставлять льготы по налогам.

2. Предоставлять налоговые льготы по зарплате тем работникам либо доплаты, которые будут работать с несовершеннолетними, то есть наставникам.

Также, в целях повышения закрепляемости молодых специалистов после обучения и осознанного выбора профессии предлагаю:

1. На базе Центров занятости создать лаборатории профориентации, где подростки будут проходить обязательное профильное тестирование и получать рекомендации по выбору профессии и месту трудоустройства.

2. Ввести специальные курсы для выпускников «Как искать работу», на которых будут обсуждаться различные варианты предстоящих переговоров с нанимателями, помочь изучать правила поведения при поиске вакансии, составлении резюме и прохождения собеседования.

3. Вернуть механизм обязательного трудоустройства после окончания обучения по принципу «распределения» на ведущие предприятия отрасли.

4. Нужно пересмотреть сроки подачи заявления на сдачу ГИА до 1 апреля, это даст подростку возможность пройти профтестирование и осознанно подойти к выбору предметов.

5. Предусмотреть сдачу дополнительных экзаменов по выбору, если в процессе подачи документов в ВУЗы подросток понял, что ошибся с выбором профиля.

В процессе выполнения работы мною проведены следующие практические исследования:

- анкетирование одноклассников;
- опрос сотрудников Центра занятости;
- анализ своих профессиональных предпочтений;
- эксперимент по устройству на работу на малых предприятиях г. Ишим-бая;
- свой опыт работы в период каникул;
- разработан алгоритм помощи подростку при выборе работы и трудоустройстве.

Считаю, что поставленная цель работы достигнута. Гипотеза о специфичности молодежного рынка труда доказана.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)
https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 07.10.2022) // Консультант–Плюс
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.
3. Федеральный закон "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 N 1032-1 (последняя редакция) // Консультант–Плюс
https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/.
4. Федеральный закон "О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" от 21.12.1996 N 159-ФЗ (последняя редакция) / Консультант-плюс // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_12778/.
5. Федеральный закон "О молодежной политике в Российской Федерации" от 30.12.2020 N 489-ФЗ (последняя редакция) / Гарант / <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400056192/>.
6. Постановление Правительства РФ от 18 марта 2022 г. N 398 "О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 13 марта 2021 г. N 362.
7. Антоночева А. Молодёжь на рынке труда в современной России // https://amgpgu.ru/upload/iblock/371/vnosamu_2014_2_livshits.pdf.
8. Бизин С.В. Стратегический анализ региональной молодежной политики и оценка кадровой обеспеченности региона // Экономика, предпринимательство и право. № 2 / 2022.
9. Забелина О.В., Асалиев А.М., Дружинина Е.С. Проблемы молодежного сегмента российского рынка труда и новые акценты политики поддержки занятости молодежи // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 9. – С. 985-1002. – doi: 10.18334/et.8.9.113473.

10. Забелина О.В., Асалиев А.М., Дружинина Е.С. Проблемы молодежного сегмента российского рынка труда и новые акценты политики поддержки занятости молодежи // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 9. – С. 985-1002. – doi: 10.18334/et.8.9.113473.
11. Климова Н. В., Касьянова Т. И. Рынок труда молодежи: проблемы и пути их решения // https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/55529/1/978-5-7996-2231-2_078.pdf.
12. Кот В.В. молодежный сегмент рынка труда: специфика, мониторинг, основные направления регулирования // http://www.vectoreconomy.ru/images/publications/2016/5/Economic-theory/Kot_Kuzmina.pdf.
13. Соловьева Д. А., Семина Л. А. Проблема занятости молодежи в России // Актуальные исследования. 2021. №18 (45). С. 73-76. URL: <https://apni.ru/article/2330-problema-zanyatosti-molodezhi-v-rossii>.
14. Соломин И.Л. Анкета «Ориентация». (Опросник профориентации. / Методика оценки профессиональных интересов и способностей. / Тест Соломина И.Л.) // <https://psycabi.net/testy/372-anketa-orientatsiya-i-l-solomin-oprosnik-proforientatsii-metodika-professionalnykh-interesov-i-sposobnostej-test-solomina-i-l>
15. Электронный ресурсы <https://ufa.hh.ru/article/28924>.

ОПРОСНЫЙ ЛИСТ

«Мои предпочтения при выборе профессии»

1. Ваши ключевые предпочтения при выборе профессии:

- 1) личные предпочтения и склонность
- 2) зарплата
- 3) рекомендации
- 4) интересная работа
- 5) престиж профессии

2. Выбрали ли вы свою будущую профессию?

- 1) да
- 2) нет
- 3) в процессе выбора

3. Что вы знаете о своей будущей профессии? (для тех, кто уже выбрал профессию – не более трех вариантов)

- 1) предмет, содержание, условия труда
- 2) профессионально важные качества
- 3) где можно получить эту профессию
- 4) спрос на профессию на рынке труда
- 5) все вышеперечисленное
- 6) ничего.

4. В будущем я, скорее всего, предпочту (один вариант):

- 1) небольшой, но стабильный доход
- 2) много работать и много получать
- 3) мало работать и мало получать
- 4) возможность высокой прибыли с риском все потерять
- 5) не думаю об этом.

5. Какие профессии сегодня популярны среди подростков? (напишите свой вариант): _____

Приложение 2

Методика оценки профориентации подростка

Инструкция: «Напротив каждого высказывания зачеркните цифру, соответствующую степени вашего желания заниматься этим видом деятельности (0 — вовсе нет; 1 — пожалуй, так; 2 — верно; 3 — совершенно верно).

Я ХОЧУ (мне нравится, меня привлекает, я предпочитаю):

Группа						Итого по группе
1	Обслуживать людей	0	1	2	3	
	Заниматься лечением	0	1	2	3	
	Обучать, воспитывать	0	1	2	3	
	Защищать права и безопасность	0	1	2	3	
2	Управлять людьми	0	1	2	3	
	Управлять машинами	0	1	2	3	
	Ремонтировать оборудование	0	1	2	3	
	Собирать и налаживать технику	0	1	2	3	
	Обрабатывать материалы, изготавливать различные предметы и вещи	0	1	2	3	
	Заниматься строительством	0	1	2	3	
3	Обрабатывать тексты и таблицы	0	1	2	3	
	Производить расчеты и вычисления	0	1	2	3	
	Перерабатывать информацию	0	1	2	3	
	Работать с чертежами, картами и схемами	0	1	2	3	
	Принимать и передавать сигналы и сообщения	0	1	2	3	
4	Заниматься художественным оформлением	0	1	2	3	
	Рисовать, фотографировать	0	1	2	3	
	Создавать произведения искусства	0	1	2	3	
	Выступать на сцене	0	1	2	3	
	Вышивать, вязать	0	1	2	3	
5	Ухаживать за животными	0	1	2	3	
	Заготавливать продукты	0	1	2	3	
	Работать на открытом воздухе	0	1	2	3	
	Выращивать овощи и фрукты	0	1	2	3	
	Иметь дело с природой	0	1	2	3	

Обработка результатов.

Суждения, характеризующие различные виды профессиональной деятельности, объединены в 5 групп. В каждой группе необходимо подсчитать суммарное количество баллов. Суммарная оценка по каждой группе может составлять от 0 до 15 баллов.

В зависимости от того, в какой группе испытуемый набрал максимальный суммарный балл, определяется наибольшая склонность к соответствующему типу профессий:

- 1) профессии типа «человек – человек».
- 2) профессии типа «человек – техника».

- 3) профессии типа «человек – знаковая система».
- 4) профессии типа «человек – художественный образ».
- 5) профессии типа «человек – природа».

Интерпретация результатов.

1) Максимальный суммарный балл – в 1 группе. Испытуемый имеет склонность к профессиям типа «человек – человек». Это профессии, связанные с общением, с обслуживанием людей.

К ним относятся:

- а) профессии, связанные с медицинским обслуживанием (врач, медсестра, санитар, фельдшер, психолог и т.п.);
- б) профессии, связанные с обучением и воспитанием (учитель, тренер, воспитатель и т.п.);
- в) профессии, связанные с бытовым обслуживанием (официант, продавец, проводник и т.п.);
- г) профессии, связанные с правовой защитой (юристы, милиционеры и т.п.);
- д) профессии, связанные с информационно-художественным обслуживанием людей и руководством художественными коллективами;
- е) профессии, связанные с руководством людьми, коллективами.

Для всех этих профессий необходимы умение налаживать и поддерживать контакты с людьми, направленность личности на деятельность в области межличностных отношений, общительность, легкость вступления в общение, эмпатия (способность к сопереживанию), высокий уровень социального интеллекта (способность адекватно воспринимать и оценивать человека), эмоциональная устойчивость, умение управлять собой и другими людьми; чистота, четкость и эмоциональная выразительность речи, а также самообладание, выдержка, чувство такта, организационные умения.

2) Максимальный суммарный балл – во 2 группе.

Испытуемый имеет склонность к профессиям типа «человек – техника».

Это технические профессии – самый большой (по количеству профессий и специальностей) тип.

К нему относятся:

- а) профессии, связанные с обработкой, добычей грунтов, горных пород (машинист бульдозера, бурильщик, инженер по горным породам и т.д.);
- б) профессии, связанные с обработкой и использованием неметаллических промышленных материалов, изделий, полуфабрикатов (столяр, оператор швейного оборудования, станочник, инженер-технолог (по специализации) и т.п.);
- в) профессии по производству и обработке металла, металлической сварке, монтажу машин, приборов, оборудования (плавильщик металла и сплавов, токарь, фрезеровщик, оператор станков с ЧПУ, слесарь-механик и т.п.);
- г) профессии по ремонту, наладке, обслуживанию механического оборудования, технологических машин, транспортных средств (слесарь-ремонтник, наладчик технологического оборудования, инженер-механик и т.п.);
- д) профессии по монтажу и ремонту зданий, сооружений, конструкций (электросварщик, слесарь-судоремонтник, инженер-строитель, архитектор);
- е) профессии по сборке, монтажу электрооборудования, приборов, аппаратов (электромонтажник, монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов, инженер электронной техники);
- ж) профессии по ремонту, наладке, обслуживанию электрооборудования, приборов, аппаратов (радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры, слесарь-электрик, инженер-электрик, инженер связи и т.п.);

з) профессии, связанные с применением подъемно-транспортных средств, управлением ими (водитель, техник-механик, инженер по транспорту).

Для выполнения такой трудовой деятельности необходимо иметь пространственно-образные представления, уметь оперировать объектом в уме – техническое мышление, достаточный уровень концентрации и переключения внимания, зрительно-моторной 3 координации. Необходимы также ловкость движений, ручная умелость, техническая осведомленность и сообразительность.

3) Максимальный суммарный балл – в 3 группе. Испытуемый имеет склонность к профессиям типа «человек – знаковая система». Это профессии, связанные с обсчетами, цифровыми и буквенными знаками.

Внутри этого типа профессий по форме знаковых систем выделяются следующие классы профессий:

а) оперирование вербальными знаковыми системами: в словесной форме (лингвисты, историки, философы; корректоры, редакторы; библиографы, инженеры по научно-технической информации; архивариусы).

б) оперирование абстрактно-формализованным знаком (математический язык): (математики, астрономы, физики, химики; бухгалтеры, кассиры, статистики, стандартизаторы; системные администраторы, программисты, операторы).

в) оперирование наглядно-схематическими знаковыми системами (чертежники, картографы, аэрофотосъемщики, штурманы, диспетчеры-операторы).

г) Профессии типа «Ч-З» должны обладать хорошо развитым вниманием (концентрацией, переключением, распределением и устойчивостью внимания), вербальной памятью (память на знаки, символы, слова), развитым математическим и словесно-логическим мышлением, а также такими качествами, как аккуратность, усидчивость, добросовестность.

4) Максимальный суммарный балл – в 4 группе. Испытуемый имеет склонность к профессиям типа «человек – художественный образ». Это творческие специальности. Представители профессий этого типа занимаются эстетическим преобразованием окружающего мира, вносят в него красоту и гармонию.

Сюда относятся:

а) профессии, связанные с созданием художественных ценностей (художники, композиторы, писатели, артисты и т.п.);

б) профессии, связанные с репродуцированием художественного образа с помощью различных средств и орудий труда (маляр, парикмахер, резчик, декоратор, закройщик, модельер, ювелир и т.п.).

в) Для профессий этого типа важны специальные способности (танцевальномузыкальные, художественные, вокальные и т.п.).

Необходимы художественный вкус, эстетическая чувствительность, богатое и яркое воображение.

5) Максимальный суммарный балл – в 5 группе. Испытуемый имеет склонность к профессиям типа «человек – природа». Это профессии, связанные с растениеводством, животноводством и лесным хозяйством, охраной природы.

К ним относятся:

а) профессии, связанные с изучением живой и неживой природы (микробиолог, агрохимик, геолог, метеоролог, биолог, ботаник, океанолог и т.п.);

б) профессии, связанные с уходом за растениями и животными (лесовод, овощевод, зоотехник, агроном и т.п.);

в) профессии, связанные с профилактикой и лечением заболеваний растений и животных (ветеринар, селекционер и т.д.);

г) профессии, связанные с охраной природы (эколог, лесник, инспектор рыбоохраны и т.п.).

В профессиях этого типа требуется наличие наблюдательности, которая необходима и при уходе за растениями и животными, и при изучении природных факторов, и при поиске полезных ископаемых. Наблюдательность тесно связана с внимательностью, сосредоточенностью, созерцательностью личности, направленной на внешний мир.

Необходима также любовь к природе, всему живому, способность ориентироваться в условиях непредсказуемости и отсроченности результатов, умение менять цели в зависимости от условий, а также выносливость, терпеливость к недостатку комфорта в работе.

Если набрано одинаковое количество баллов в 3 и более группах, склонности испытуемого к выбору определенного типа профессий не выражены.