

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики, управления и природопользования
Кафедра социально-экономического планирования

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
 Е.В. Зандер
подпись инициалы, фамилия
« ____ » _____ 2016 г.

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(БАКАЛАВРСКАЯ)**

38.03.04 – Государственное и муниципальное управление

Разработка мероприятий по совершенствованию системы содействия занятости
молодежи в Красноярске

Руководитель

подпись, дата

старший-преподаватель
должность, ученая степень

 О. В. Ганчукова
инициалы, фамилия

Выпускник

подпись, дата

 А. В. Герасименко
инициалы, фамилия

Красноярск 2016

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1 Государственное регулирование занятости молодежи.....	4
1.1 Государственное регулирование занятости молодежи в РФ.....	4
1.2 Меры и механизмы по обеспечению занятости молодежи в Красноярском крае.....	7
1.3 Государственное регулирование и социальная поддержка молодежи в Красноярском крае.....	10
2 Анализ текущего состояния в сфере занятости молодежи в Красноярске.....	13
2.1 Анализ общих тенденций в сфере занятости молодежи Красноярска.....	13
2.2 Анализ трудоустройства выпускников образовательных учреждений города Красноярского края.....	17
2.3 Анализ проблем в сфере занятости молодежи.....	23
3 Рекомендации по совершенствованию системы содействия занятости молодежи.....	27
3.1 Меры, направленные на снижение уровня безработицы молодежи.....	27
3.2 Предложения введения прикрепления молодых выпускников к определенным предприятиям или учреждениям, согласно специализации студента.....	30
3.3 Предложения введения электронной системы мониторинга трудоустройства молодежи.....	35
Заключение.....	40
Список использованных источников.....	42
Приложение А.....	45

ВВЕДЕНИЕ

В России уделяется особое внимание проблемам безработицы и занятости, особенно среди молодежи. Обеспечение занятости молодежи – одна из важнейших социальных задач. Молодые люди – будущее страны и от стартовых условий их деятельности зависит ее последующее развитие. Занятость является фундаментом благосостояния всего общества, поэтому ей отводится важное место в современной рыночной экономике.

Цель выпускной квалификационной работы - разработка мероприятий и рассмотрение путей совершенствования системы содействия занятости молодежи в Красноярске.

Для реализации поставленной цели, в работе будут решены следующие задачи:

- проанализировано текущее состояние в сфере занятости молодежи в Красноярске
- предложены рекомендации по введению прикрепления молодых выпускников к определенным предприятиям или учреждениям
- предложены рекомендации по введению электронной системы мониторинга трудоустройства молодежи

Для решения поставленных задач в выпускной квалификационной работе будут использованы методы анализа и сравнения.

1 Государственное регулирование занятости молодежи

1.1 Государственное регулирование занятости молодежи в РФ

Молодежь является наиболее востребованной группой в составе трудоспособного населения, так как ей свойственна эластичность, быстрая адаптация к новым рабочим условиям, обучаемость, высокая физическая выносливость. Обеспечение достойного уровня существования молодых людей на рынке труда, путем эффективной занятости, помощи молодым семьям и долгосрочных инвестиций в человеческий капитал, позволит стимулировать рост рождаемости и предотвратить демографический упадок. Успешный старт на рынке труда является основным условием, которое определяет участие молодежи в жизни общества и является основой , формирующей высокую социальную значимость современного рынка труда, как сферы становления и развития трудового потенциала молодежи - самой экономически активной группой в составе экономически активного населения.

При этом рыночные условия найма остаются тяжелыми для молодых работников, не имеющих профессиональных навыков, производственного опыта и требуемой квалификации. Ситуация, складывающаяся на российском молодежном рынке труда в последние годы, является достаточно напряженной и имеет тенденцию к ухудшению.

В этой связи, актуальным и стратегически важным становится формирование действенного механизма обеспечения занятости молодежи в рамках государственной молодежной политики, с одной стороны, и политики занятости, с другой.

Государственное регулирование занятости молодежи в Российской Федерации становится одной из главных стратегических задач развития страны, так как молодежь – объект национально-государственных интересов, один из факторов обеспечения развития Российского государства.

Обеспечение занятости молодежи осложняется в условиях мирового финансового кризиса, вызвавшего снижение инвестиционной активности, а также рост безработицы населения. Указанные обстоятельства обусловили актуальность и выбор темы настоящей дипломной работы.

Молодежная безработица в современной России имеет ряд особенностей, которые обусловлены нестабильным положением безработной молодежи на рынке труда, а так же сложившаяся социально-экономическая сферой, которая приводит к невозможности реализации молодежью своего трудового потенциала.

Молодежная безработица, обычно, является следствием превышения предложения молодежной рабочей силы над ее спросом на рынке труда. Но это не единственная причина, так как существуют и другие, способствующие возникновению этого негативного явления, такие как: сокращение производства, слабые возможности для самозанятости, отсутствие новых рабочих мест и многие другие.

В таких условиях необходимым становится формирование активных и конструктивных стратегий поведения молодых специалистов на рынке труда, так как частичное решение данной проблемы зависит и от самой молодежи.

Выход из кризисного состояния на молодежном рынке труда видится путем формирования государственной молодежной политики и методах ее реализации.

Цель политики в области рынка труда молодежи – это обеспечить полной занятости трудоспособной молодежи, благодаря снижению уровня безработицы, которая вызвана структурной перестройкой экономики, при этом создав гибкую систему рынка труда, способную адаптироваться к регулярным внешним и внутренним изменениям в развитии экономики.

Государство, как политический институт является основным регулирующим механизмом рынка труда молодежи. Государственная политика в области занятости ориентирована на создание правовых,

административных, экономических мер для трудовой самореализации молодежи.

Государственная политика занятости реализуется в рамках федеральных, региональных и местных программ, учитывая особенности социально-экономического развития территорий с учетом демографического фактора.

На федеральном уровне основными ориентирами являются создание условий для расширения занятости в государственных и негосударственных секторах экономике, путем реализации и исполнения инвестиционных и других программ. Создание дополнительных форм занятости, обеспечение целевой поддержки граждан потерявших работу, создание правовой системы регулирования межгосударственных трудовых отношений.

На региональном уровне основными ориентирами являются целенаправленные мероприятия с учетом особенностей региона. Путем переподготовки незанятого населения, переориентации на более конкурентные профессии, создание новых центров занятости, организацию общественных и временных работ, социальную поддержку безработных.

На местном уровне основными задачами являются: работа по содействию в трудоустройстве, выплата пособий, переобучению профессиям.

Государственное регулирование должно ставить такие приоритеты, как анализ и учет движения молодой рабочей силы, вырабатывать экономические и социальные меры, направленные на сбалансирование спроса и предложения на рынке труда, перераспределение трудовых ресурсов, в соответствии со спецификой отдельных регионов.

1.2 Меры и механизмы по обеспечению занятости молодежи в Красноярском крае

Особенностью современного российского общества является противоречивость, нестабильность и неравномерность в обеспечении устойчивого развития. Несмотря на достаточно высокие темпы экономического роста, которые наблюдались с начала XXI в., социально-экономическая ситуация характеризуется отрицательными тенденциями: усиление социальной напряженности, рост безработицы, в том числе молодежной.

Молодежь, которая является инновационным потенциалом общества, характеризуется, как одна из самых уязвимых групп на рынке труда в связи с возрастными, социально-психологическими и профессиональными особенностями.

В России количество безработных среди молодежи увеличивается и составляет более половины от общего числа зарегистрированных безработных. Высокий уровень безработицы среди молодежи опасен своими социальными и экономическими последствиями, которые затрагивают интересы, как самой молодежи, так и всего государства.

В этой связи, актуальным и стратегически важным становится осуществление государственного регулирования молодежной безработицы, направленного на обеспечение занятости, социальной защиты, а также сохранение и развитие трудовых ресурсов страны.

В Красноярском крае реализуется комплекс мер по содействию занятости молодежи:

- помощь в трудоустройстве выпускников учреждений среднего и высшего профессионального образования с учетом их подготовки и квалификации;
- развитие городской системы профессиональной ориентации молодежи;

- поддержка деятельности негосударственных организаций, содействующих занятости молодежи в г. Красноярске;
- поддержка деятельности центров социально-трудовой реабилитации инвалидов из числа молодежи;
- поддержка организаций, обеспечивающих занятость учащихся и студентов дневной формы обучения;
- организация временных, сезонных и общественных работ для молодежи;
- установление администрацией города и Красноярским городским Советом дополнительных социальных гарантий на первый год работы молодым специалистам - гражданам г. Красноярска в возрасте до 30 лет, впервые трудоустроившимся в муниципальные учреждения, предприятия, организации согласно профессиональной подготовке.

Государственная политика занятости реализуется в рамках федеральных, региональных и местных программ, учитывая особенности социально-экономического развития территорий с учетом демографического фактора. Особенности рынка труда обуславливают специфику механизма его регулирования, необходимость активного вмешательства государства в его функционирование.

В этой связи, в Красноярском крае используются механизмы по обеспечению занятости молодежи:

- содействие в поиске работы молодежи;
- мероприятия направленные на содействие занятости в трудоустройстве молодежи;
- дни открытых дверей на предприятии – знакомство соискателей с рабочим процессом, условиями труда потенциального работодателя;
- социальная адаптация безработных граждан на рынке труда молодежи;

- содействие самозанятости молодежи;
- программы занятости молодежи;
- оказание информационно – консультационных услуг по вопросам предпринимательства;
- социальные выплаты гражданам, признанным в установленном порядке безработными (пособие по безработице, стипендия в период профессионального обучения и дополнительного профессионального образования по направлению службы занятости, материальная помощь).

Нормативно-правовую базу, формирование и реализацию политики молодежной занятости в Красноярском крае обеспечивает инфраструктура рынка труда на уровне края.

Реализация государственного регулирования в Красноярском крае осуществляется за счет нормативно-правовых актов, к которым относятся:

1. Конституция Российской Федерации, в которой закреплены основные права граждан в сфере труда.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.
3. Закон Российской Федерации от 19.05.1991 №1032-1 «О занятости населения Российской Федерации».

Ключевыми приоритетами государственной молодежной политики на среднесрочную перспективу в соответствии с перечисленными документами являются: создание условий успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, развитие потенциала молодежи и ее использование в интересах инновационного развития страны, вовлечение молодежи в социальную практику.

Таким образом, нормативно-правовое регулирование рынков труда Российской Федерации является социально значимым, однако само по себе не способно снизить напряженность на рынке труда.

1.3 Государственное регулирование и социальная поддержка молодежи в Красноярском крае

Одним из способов повышения эффективности государственного регулирования молодежной безработицы в Красноярском крае является разработка и внедрение модели государственного регулирования молодежной безработицы, включающие субъект и меры регулирующего воздействия на объект. Проведенный анализ ситуации позволяет сделать вывод том, что изучение основных направлений государственного регулирования молодежной безработицы обусловлено тем, что кризисные явления в экономической, политической, социально-культурной сферах начала 90-х гг. XX в. Породили возникновение молодежной безработицы и определили необходимость ее государственного регулирования как на федеральном, так и на региональном уровнях.

С помощью методов регулирования государство оказывает умеренное влияние на рынок труда Красноярского края. Напряженность на рынке труда достигает средних показателей, край занимает третье место в Сибирском Федеральном округе после Кемеровской и Новосибирской областей. Предварительный вывод по данным показателям свидетельствует о влиянии рыночного показателя напряженности на региональный рынок труда.

Органы исполнительной власти Красноярского края оказывают содействие развитию муниципальных учреждений по работе с молодежью, оказывающих бесплатные услуги молодым гражданам в сфере занятости.

Органы местного самоуправления вправе участвовать в организации и финансировании:

- проведения оплачиваемых общественных работ;
- временного трудоустройства несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих

трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые;

- ярмарок вакансий и учебных рабочих мест.

Поддержку молодым специалистам оказывают органы исполнительной власти Красноярского края. Для этого проводится ряд мероприятий, в компетенции которых:

1. Создание центров бесплатного консультирования по вопросам трудоустройства.

2. Осуществление уполномоченными органами правовой, организационной, социально-экономической поддержки в отношении экономически самостоятельных граждан и молодежного предпринимательства, за счет реализации краевых целевых программ.

3. Создание базы данных о свободных вакансиях, как временных, так и сезонных, которая обновляется еженедельно и доступна в сети Интернет.

4. Реализация программ и мероприятий по трудоустройству несовершеннолетних на территории Красноярского края, за счет средств краевого бюджета и работодателей, с созданием сезонных рабочих мест (8 тысяч рабочих мест ежегодно).

5. Реализация программы возмещения работодателям, за счет средств краевого бюджета, заработной платы

Следовательно, нормативно-правовое регулирование рынка труда Российской Федерации, является необходимым и социально значимым, однако само по себе не в силах снизить напряженность на молодежном рынке труда.

Однако, развития одной нормативно-правовой базы в субъекте Федерации недостаточно для решения проблем в сфере занятости населения. При проведении политики государственного регулирования региональных рынков труда необходимо рассматривать сложившуюся ситуацию в сфере занятости в комплексе с другими компонентами регионального развития.

В качестве инструмента нормативно-правового регулирования требуется разрабатывать и принять схемы территориального развития и программы комплексного социально-экономического развития городов и регионов, в которых решались бы проблемы размещения производственных объектов, коммунальной инфраструктуры, экономики и социальной сферы, использования ресурсов многоцелевого назначения. Нормативно-правовое регулирование региональных рынков труда должно дополнять данные схемы и программы регионального развития в части территориального расселения и использования производительных сил общества.

2 Анализ текущего состояния в сфере занятости молодежи в Красноярске

2.1 Анализ общих тенденций в сфере занятости молодежи Красноярска

По состоянию на 01.04.2016 численность безработных граждан в Красноярске, зарегистрированных в органах службы занятости населения города, составила 22,2 тыс. человек (увеличение по сравнению с началом 2016 года на 1,9 тыс. человек, на 01.01.2016 – 20,3 тыс. человек).

В числе безработных граждан 24,2% (5,4 тыс. человек) составляет молодежь в возрасте 16-29 лет. По сравнению с началом 2016 года удельный вес молодежи в числе безработных граждан увеличился на 1,0 процентный пункт, численность – на 0,7 тыс. человек (на 01.01.2016 – 23,3% или 4,7 тыс. человек), 2,6 тыс. человек из числа безработной молодежи относится к возрастной группе 16-24 лет.

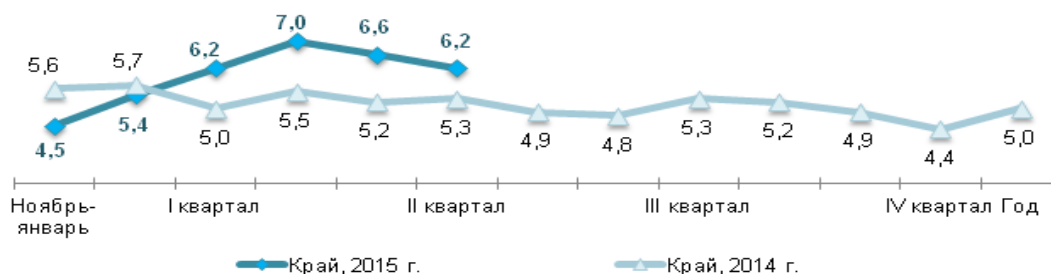


Рисунок 1 - Уровень безработицы по Красноярскому краю за 2014-2015 гг.

На рисунке 1 уровень безработицы по Красноярскому краю за 2014-2015 гг. демонстрирует определенную динамику роста в январе 2015 г. и некоторое снижение показателей к весне 2015 г., вместе с тем, в соотношении к показателям 2014 года отмечается превышение уровня безработицы на целый порядок.

В течение 2015 года численность безработной молодежи сократилась на 1922 человека, а доля в составе безработных граждан края - на 1,8 процентного пункта. Таким образом, за последние два года (2013-2015 гг.) уровень молодежной безработицы снизился на 1,1 процентного пункта с 3,1% на 01.01.2013 до 2,0% на 31.12.2015 от экономически активного населения. Несмотря на снижение, уровень молодежной безработицы по краю остается выше среднего значения в целом по краю (на 31.12.2014 – 4,8%, на 31.12.2015 – 6,2%).



Рисунок 2 - Уровень молодежной безработицы в общем уровне безработицы по Красноярску за 2013-2015 гг.

Показатели уровня регистрируемой безработицы на период 01.01.2015 – 01.04.2016 гг. демонстрируют рост уровня безработицы по отношению к предыдущему периоду, что повышает риск не трудоустройства для лиц из числа выпускников, которые получают диплом об окончании высшего образовательного учреждения в 2016 г.

В период январь-май 2016 года:

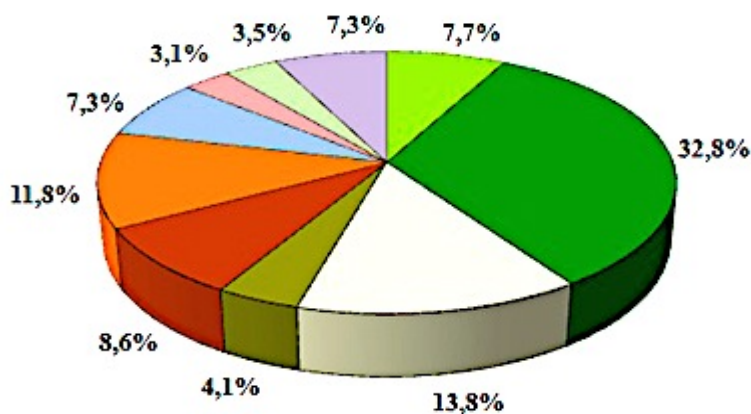
- за содействием в поиске подходящей работы в КГКУ «Центр занятости населения города Красноярска» обратились 11,2 тыс. человек, в том числе 9,6 тыс. граждан, в возрасте от 18 до 29, не занятых трудовой деятельностью и впервые ищущие работу.

На 1 июня 2016 года: численность граждан, состоящих на регистрационном учете в целях поиска подходящей работы, составила 6,4

тыс. человек, в том числе 5,9 тыс. человек в возрасте 16 - 30 лет, при этом в структуре безработных граждан доля этих лиц составила 22%, 2,1% из них молодые люди, не имеющие профессии.

Основными причинами, по которым они испытывают трудности в трудоустройстве, являются несоответствие уровня квалификации требованиям работодателей (не имеют опыта работы, высшего профессионального образования, не владеют современными знаниями и навыками и т.д.), низкая трудовая мобильность молодежи

Потребность работодателей в работниках по видам экономической деятельности в Красноярске на (рис. 3):



- ОБРАБАТЫВАЮЩИЕ ПРОИЗВОДСТВА (слесари, операторы, станочники, сварщики, электромонтеры, инженеры и др.)
- СТРОИТЕЛЬСТВО (каменщики, монтажники, водители спецтехники, разнорабочие и др.)
- ПОПТОВАЯ И РОЗНИЧНАЯ ТОРГОВЛЯ (продавцы, консультанты, экспедиторы, кассиры и др.)
- ТРАНСПОРТ И СВЯЗЬ (водители автомобилей, операторы связи, менеджеры и др.)
- ЗДРАВООХРАНЕНИЕ (врачи, медицинские сестры, фельдшеры, фармацевты, санитарки и др.)
- ОПЕРАЦИИ С НЕДВИЖИМЫМ ИМУЩЕСТВОМ, АРЕНДА И ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ УСЛУГ (риелторы, охранники, менеджеры, специалисты по обслуживанию и ремонту зданий и др.)
- ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВОЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ (военнослужащие, подсобные рабочие, водители автомобилей и др.)
- ОБРАЗОВАНИЕ (учителя (преподаватели), воспитатели, психологи, повара и др.)
- ФИНАНСОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ (страховые агенты, специалисты по кредитованию, консультанты, менеджеры и др.)
- ДРУГИЕ

Рисунок 3 – Потребность работодателей в работниках по видам экономической деятельности в Красноярске по состоянию на 01.04.2016 г.

В структуре безработной молодежи в Красноярске, также как и в целом по краю, преобладают женщины 59,5% мужчины же составляют 40,5% .

По данным Агентства труда и занятости Красноярского края гендерная структура безработной молодежи на диаграмме выглядит следующим образом (рис. 4):



Рисунок 4 – Структура безработной молодежи по состоянию на 01.04.2016 г.

С одной стороны женщины, особенно в начале трудового пути, менее востребованы у отдельных работодателей в связи с тем, что они периодически «выпадают» из трудового процесса в связи с рождением и воспитанием детей. С другой стороны, женщины более ответственные и «законопослушны».

Мужчины более мобильны в поиске работы и варианты неофициальной занятости для них более приемлемы. В случае необходимости поиска работы обращаются в органы службы занятости, которые помогают найти работу, а в период поиска работы в соответствии с законодательством гарантируют выплату пособия по безработице.

Содействие трудоустройству молодежи в возрасте от 14 до 29 лет в 2015 году осуществлялось Агентством труда и занятости населения в соответствии с разработанными краевыми мероприятиями.

Организовано широкое информирование выпускников по вопросам трудоустройства через центры по трудоустройству выпускников и средства массовой информации.

Таким образом, согласно проведенному анализу общих тенденций в сфере занятости молодежи Красноярского края видно, что динамика безработицы за рассматриваемый период демонстрирует рост уровня безработицы по отношению к предыдущему периоду, что повышает риск не трудоустройства для лиц из числа выпускников, при этом среди мероприятий по содействию в трудоустройстве молодежи уделяется внимание временной занятости несовершеннолетних, оказание помощи в профессиональной подготовке, стимулирование образования гибкого рынка труда, созданию условий для социальной адаптации молодого специалиста в трудовой сфере.

2.2 Анализ трудоустройства выпускников образовательных учреждений Красноярского края

Численность выпускников учебных заведений Красноярского края, признанных безработными, в 2015 году составляла 3222.

По данным на конец 2015 г. в 2015 году при содействии органов службы занятости населения Красноярского края трудоустроено 57279 человек в возрасте 14-30 лет. К этому числу можно отнести трудоустроенных на оплачиваемые общественные работы, на временные работы, на неквалифицированные и малоквалифицированные работы. Так, на оплачиваемые общественные работы было трудоустроено 3677 человек в возрасте от 16 до 29 лет, в свободное от учебы время - 26952 несовершеннолетних гражданина в возрасте от 14 до 18 лет.

Основные виды временных работ в рамках трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, делятся по направлениям:

- экологическое направление – включает в себя широкий спектр работ, связанный с экологией, озеленением, выращиванием сельскохозяйственных культур;
- благоустройство территорий – поддержание чистоты и порядка на улицах своих городов и сел. Основной движущей силой здесь являются отряды глав местных администраций, осуществляющие ремонт во дворах, в школах и других социальных учреждениях, разбирающие старые здания;
- социальное направление – включает в себя оказание помощи пожилым людям, нуждающимся в социальной поддержке;
- информационное направление – создаваемые медиа-отряды снимают ролики и фильмы, берут интервью, делают фотографии, пишут статьи о своих сверстниках, о достижениях и отдыхе трудовых отрядов.

В 2015 году органами службы занятости населения Красноярского края на неквалифицированные и малоквалифицированные работы было трудоустроено 17,8 тысяч граждан в возрасте 16-29 лет. Значительную часть из них составляют несовершеннолетние граждане в возрасте от 14 до 18 лет, которые работают в свободное от учёбы время.

По данным министерства образования и науки края в 2015 году из образовательных организаций региона на рынок труда вышло более 22 тысяч выпускников, из них около 3,5 тысяч оказались нетрудоустроенными.

С начала 2016 года в службу занятости населения обратились 793 выпускника, из них 442 человека трудоустроены (на 18,6 % больше по сравнению с аналогичным периодом 2015 года).

Таким образом, анализ показывает, что, несмотря на мероприятия по трудоустройству выпускников образовательных учреждений Красноярского края, проблемы молодежной безработицы пока не решены.

Из числа вакансий, заявленных в службу занятости работодателями (по состоянию на 01.04.2016), наибольшее количество вакансий:

– среди должностей служащих: инженеры, технические работники, врачи (и другие специалисты области здравоохранения: фельдшеры, фармацевты), персонал дошкольного воспитания и обучения (воспитатели, логопеды), педагоги начальной и средней школы, менеджеры по направлениям, бухгалтеры, социальные работники, агенты (страховые, по недвижимости).

– среди профессий рабочих: рабочие (дорожные рабочие, рабочие зеленого хозяйства, металлообрабатывающей и машиностроительной отрасли, рабочие строительно-монтажных работ), водители и машинисты подвижного оборудования, электрогазосварщики, слесари, плотники, маляры, работники сельского хозяйства, повара, продавцы, операторы, аппаратчики, машинисты (в т.ч. промышленных установок).

В службе занятости зарегистрировано значительное число безработных граждан в возрасте от 16 до 29 лет, претендующих на трудоустройство по следующим специальностям: юристы, юрисконсульты, экономисты, бухгалтеры, бухгалтеры-экономисты, инженеры.

Основными причинами, по которым они испытывают трудности в трудоустройстве по данным специальностям, являются несоответствие их уровня квалификации требованиям работодателей (не имеют опыта работы, высшего профессионального образования, не владеют современными знаниями и навыками и т.д.), низкая трудовая мобильность молодежи.

Кроме того, испытывают трудности в трудоустройстве безработные граждане, имеющие профессии: дирижер, модельер, журналист, лингвист, политолог, художник, архивист, искусствовед. Прежде всего, это можно связать с ограниченным спросом работодателей.

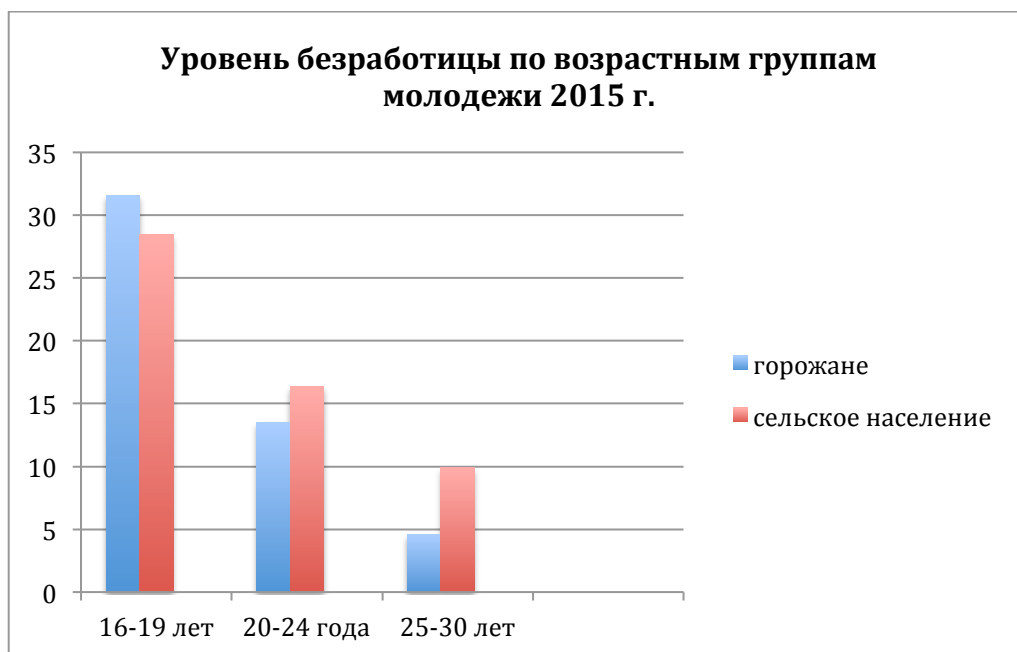


Рисунок 5 – Уровень безработицы в Красноярске по возрастным группам в 2015 г.

По данным рисунка 5 видно, что уровень безработицы по возрастным группам в Красноярске 2015 г. наиболее высоким является среди лиц 16-19 лет (31,6 и 28,5%) и лиц 20-24 лет (13,5 и 16,4%).

Численность безработных граждан в возрасте 16-29 лет, проживающих в сельских территориях равна 3148 человека (таблица 1).

В таблице 1 приведена численность безработных, проживающих в сельских территориях Красноярского края по данным Росстата состоянию на 01.04.2016

Таблица 1 – Численность безработной молодежи, проживающей в сельских территориях Красноярского края по состоянию на 01.04.2016

категория	количество человек	доля от числа безработных %
Всего:	3148	36,5 %
18-19 лет	327	3.8 %
20-24 лет	1383	16.0 %
25-30 лет	1370	15.9 %

Как показано в таблице 1, доля молодежи от общего числа безработных граждан составляет 36,5 %, причем больший процент 16,0% в этом сегменте составляют молодые люди в возрасте 20-24.

Согласно данным краевой статистики, самая большая доля молодых людей в возрасте 16-29 лет в общем числе безработных наблюдается в г. Норильск (42,7%) и в п. Кедровый (42,0%), самая маленькая – в Абанском районе Красноярского края (15,8%).

В 2015 годах на базе 32 образовательных учреждений профессионального образования Красноярского края, осуществляющих подготовку по специальностям и направлениям в сфере сельского хозяйства, обучались безработные граждане по направлению органов службы занятости населения.

В 2015 году из числа выпускников учебных заведений сельскохозяйственной направленности при содействии службы занятости населения края трудоустроены 110 человек, что составляет 25,2% от общей численности обратившихся в органы службы занятости населения Красноярского края выпускников учебных заведений сельскохозяйственной направленности.

В рамках долгосрочной целевой программы «Кадровое обеспечение агропромышленного комплекса Красноярского края на 2015-2020 годы», решается задача совершенствования и развития системы подготовки

специалистов сельского хозяйства высшей квалификации. В рамках программы предоставляются социальные выплаты специалистам и работникам квалифицированного труда (рабочим, служащим) сельскохозяйственных товаропроизводителей края на компенсацию 50 % затрат, связанных с получением ими высшего профессионального образования по заочной форме обучения на контрактной основе. Данное мероприятие направлено на стимулирование рабочих, служащих сельскохозяйственных товаропроизводителей на получение высшего профессионального образования по заочной форме обучения и позволяет частично решить проблему обеспечения сельскохозяйственного производства квалифицированными кадрами за счет получения работником, уже выбравшим сельский образ жизни, высшего профессионального образования по направлению его трудовой деятельности.

Также создаются условия по привлечению и закреплению специалистов в агропромышленном комплексе края, что осуществляется путем реализации следующих программных мероприятий:

1. Социальные выплаты на обустройство молодым специалистам. В первом полугодии социальные выплаты предоставлены 105 молодым специалистам, трудоустроившимся в сельскохозяйственные организации края, из них высшее профессиональное образование имеют 58 человек или 55,2%, среднее профессиональное образование – 47 человек или 44,8%. В 2015 году социальные выплаты на обустройство были предоставлены 110 молодым специалистам.

2. Субсидии сельскохозяйственным организациям на компенсацию части затрат, связанных с выплатой заработной платы молодому специалисту. По состоянию на 15 сентября 2015 года субсидии на компенсацию 70,0% затрат, связанных с выплатой заработной платы 194 молодым специалистам, получили 87 сельскохозяйственных

товаропроизводителей на общую сумму 16930,36 тыс. рублей (89,1 % от предусмотренного объема финансирования).

3. Субсидии организациям агропромышленного комплекса, сельскохозяйственным потребительским кооперативам, расположенным в сельской местности, на компенсацию 70,0% затрат, связанных с выплатой пособия на обустройство молодому специалисту.

По состоянию на 15 сентября 2015 года данный вид государственной поддержки в размере 55,6 тыс. рублей получило одно предприятие агропромышленного комплекса. В течение 2015 года субсидии были предоставлены 4 организациям агропромышленного комплекса края, выплатившим пособия на обустройство 7 молодым специалистам.

Таким образом, в сфере агропромышленного комплекса хотя и принимается ряд мер по содействию занятости молодых специалистов, однако заинтересованность предприятий в этих мерах поддержки не наблюдается. Возможно, это связано с излишней бюрократизацией системы.

2.3 Анализ проблем в сфере занятости и молодежи

Несмотря на принимаемые государством меры поддержки молодым специалистам, кризис занятости молодежи является одним из основных проявлений глобального кризиса рабочих мест. На современном рынке труда молодёжь сталкивается с рядом проблем в сфере трудоустройства, наиболее значимые из которых будут раскрыты ниже.

В последние 5-7 лет всё большее распространение получает проблема дисбаланса между потребностями рынка труда и качеством образования выпускников. Это можно объяснить тем, что система высшего и среднего профессионального образования всё чаще не успевает за научными разработками, и по этой причине не соответствует потребностям рынка

труда. Следствием этого становится ситуация, когда большинство работодателей делает ставку на поиск специалистов со стажем работы.

В этой связи, вытекает следующая проблема - отсутствие у выпускников требуемого работодателями опыта работы и сложность получения этого опыта. Наличие опыта и стажа работы, желательно по специальности, на сегодняшний день является одним из существенных требований к кандидатам на замещение предлагаемых на рынке труда вакансий. Соответственно лиц, не имеющих опыта работы, на работу зачастую берут неохотно. Тем самым, молодые люди лишаются возможности получения этого опыта.

В последние годы в нашей стране обостряется проблема дискриминации женщин при приеме на работу. И причиной тому, в меньшей степени, становится сомнение в отсутствии определенных качеств и компетенций у женщин. Прежде всего, женщина всё чаще рассматривается как «обременительный работник». Наименее желательным кандидатом при приеме на работу оказывается молодая замужняя женщина, не имеющая детей. Работодатель в данном случае предполагает возможную скорую беременность такой женщины и, не желая нести лишние расходы на оплату декретного отпуска, однозначно делает выбор в пользу других кандидатов.

Как было отмечено в предыдущих параграфах, более масштабной, на сегодняшний день, является проблема дисбаланса спроса и предложения на рынке труда. Структурное несоответствие рабочей силы заключается в том, что существует несоответствие между тем, какие специальности на конкретный момент требуются на рынке труда, и тем, специалистов каких специальностей выпускают учебные заведения. В данном случае речь идет о том, что рынок труда в настоящее время даже приблизительно сложно прогнозировать на те же пять-шесть лет, поскольку экономическая ситуация в обществе нестабильна. Приобретая, казалось бы, престижную специальность, выпускник рискует оказаться невостребованным по

окончании вуза в связи с резко изменившимся рейтингом требуемых специальностей. Даная проблема возникает еще и потому, что на сегодняшний день нет четкой координации бизнеса и власти в прогнозировании и стратегическом планировании системы образования.

Для Красноярского края очень острой проблемой стала проблема территориального несоответствия спроса и предложения, территориальной диспропорции специалистов. Бытовая неустроенность, социальная незащищенность, отсутствие инфраструктуры, непрестижность работы на селе, низкие заработные платы приводят к постоянно возрастающей миграции населения из села в город, особенно среди молодого населения. Вопрос поддержки, подготовки, закрепления и привлечения квалифицированных кадров для муниципальных образований края, улучшения условий их жизни остается в поле зрения исполнительной и законодательной власти Красноярского края многие годы. Однако те меры, которые предпринимаются на сегодняшний день, не решают имеющихся проблем. Во многом это происходит и потому, что решаются лишь последствия этой проблемы, а не её первопричины.

В условиях российской рыночной экономики, которая ещё не до конца прошла стадию формирования, молодым людям очень трудно найти своё место в жизни общества и они сталкиваются с серьёзными проблемами при трудоустройстве. Нестабильность в социально-трудовой сфере все больше порождает неуверенность в завтрашнем дне, побуждает к поиску применения своих возможностей в теневой экономике, в лучшем случае, и в криминальных структурах, в худшем. При этом не стоит забывать, что молодые профессиональные кадры – это основа для стабильного развития края.

Для ликвидации указанных проблем в сфере занятости молодёжи необходимы мероприятия для их решения, в первую очередь, организовать качественную работу по информированию молодых людей о тех

возможностях, которые сегодня предоставляются государством и работодателями.

Кроме того, краю необходима прозрачная система поддержки занятости молодёжи, когда молодые люди понимают все тенденции рынка труда, трезво оценивают необходимость той или иной сферы в специалистах, а также необходимость той или иной профессии в разных муниципальных образованиях края. Помимо этого, нужно продолжать работу в сфере поддержки молодых специалистов, внедрять новые актуальные формы и строго контролировать эту систему.

Таким образом, проведенный анализ состояния безработицы среди молодежи и уровня государственной регуляции данной безработицы позволяют сделать выводы о том, безработица среди молодежи в России и по Красноярскому краю за последние пять лет имеет устойчивый характер роста. Несмотря на широкий комплекс мероприятий содействия занятости краевых властей для Красноярского края очень острой проблемой стала проблема территориального несоответствия спроса и предложения, территориальной диспропорции специалистов, что в целом отражается на показателях по безработице среди выпускников высших учебных заведений.

В целом нужно отметить, что, в Красноярске существующие проблемы занятости молодежи характеризуют общее состояние трудоустройства молодежи после окончания обучения в целом по России.

Итак, в ходе проведенного анализа были выявлены проблемы, решение которых необходимо в ближайшее время, в данной работе будут предложены мероприятия по их решению.

3 Рекомендации по совершенствованию системы содействия занятости молодежи

3.1 Меры, направленные на снижение уровня безработицы среди молодежи

Государственные программы Красноярского края содержат меры поддержки молодых специалистов в сфере образования, здравоохранения, сельского хозяйства, а также по таким направлениям, как предпринимательство, туризм и инновационная деятельность.

Поддержка осуществляется на содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда, приобретение жилья, получение образования, повышение квалификации, обустройство и открытие своего дела.

Но этих мер недостаточно для решения проблем безработицы молодежи, которая все же есть. Среди основных причин потребности в усилении соцподдержки молодых работников региона является нехватка кадров в связи с переездом молодежи в города Красноярского края.

На сегодняшний день предприятиям выделяются специальные субсидии на работу с молодыми специалистами, но этого недостаточно, чтобы решить данную проблему. Одним из основных факторов, замедляющих интенсивное развитие АПК, является проблема обновления кадрового потенциала и закрепление его в сельской местности. Так как в Красноярском крае наблюдается интенсивный прирост сельского населения, образуется нехватка кадров в селах, особенно среди молодежи.

Комплекс мер включенных в федеральную целевую программу «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014 - 2017 годы и на период до 2020 года» утвержденную 15 июля 2013 года Правительством Российской Федерации, способствует частичному ликвидации данной проблемы. Поскольку, в цели программы входят такие мероприятия как, привлечение специалистов и квалифицированных кадров массовых профессий для

сельского хозяйства и других отраслей сельской экономики, повышение привлекательности сельских территорий для инвестирования и создания дополнительных рабочих мест с учетом применения современных технологий в организации труда.

Из бюджетных средств будет выделено 5,4 млн. кв. м. жилья для людей, проживающих в сельской местности, в том числе, молодежи и молодых семей. За период реализации Программы будет создано 31,8 тыс. рабочих мест на селе.

Между тем, одним из направлений решения проблем занятости молодежи является содействие самозанятости и вовлечение незанятого населения в предпринимательскую деятельность.

Следует ввести следующие мероприятия по содействию предпринимательской инициативы и самозанятости среди молодежи:

1) создание программ самозанятости молодежи, поскольку молодые более активны и рискованны, и им выделяют средства из бюджета на начало бизнеса, обеспечивают информационную и иную помощь в выборе направления деятельности и составлении бизнес-планов.

2) возродить систему распределения молодых выпускников на 3 года по предприятиям края (возможно на договорной основе администрации вузов и глав муниципальных образований, руководителями предприятий).

Государство заинтересовано в самозанятости населения особенно среди молодежи, так как борьба с безработицей - одна из основных задач любого региона. Ведь организовав свое дело, человек работает сам и возможно даже создает еще некоторое количество рабочих мест, тем самым способствуя решению такой важной и актуальной проблемы.

У молодежи имеется ряд преимуществ. Так, у молодых людей, крайне высокий уровень притязаний в желании самореализации, они отличаются высоким уровнем предпринимательской инициативы, активно используют все имеющиеся возможности и не боятся рисковать. В рамках предложенных

мероприятий молодые предприниматели получают комплекс информационных и организационно-консультационных услуг. При необходимости им будет предоставлена возможность обучения в целях последующей организации собственного дела.

На базе КГБУ «ЦЗН г. Красноярска» на сегодняшний день услуга по содействию самозанятости молодежи оказывается недостаточно эффективно. Услуга направлена только на консультирование о том, как получить субсидии, но нет полноценной помощи молодежи, желающей открыть собственное дело в написании бизнес-планов, консультаций, подбора идей. Для эффективной реализации государственной услуги по содействию самозанятости среди молодежи и стимулированию создания, открывшими собственное дело, дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан следует ввести следующие мероприятия:

1. Организация бизнес-площадки на базе информационного сайта консультационной и организационной помощи для желающих начать собственное дело.

2. Помощь в подборе возможных компаньонов для объединения финансовой помощи на открытие собственного дела.

Основная идея заключается в создании бизнес-площадки на базе разработки сотрудниками службы занятости и инициативной группы из числа бывших безработных, безработных, состоящих на учете в центре занятости, индивидуальных предпринимателей, информационного сайта по самозанятости.

Цель информационного сайта- оказание комплексной помощи и информационной поддержки безработным, желающим открыть свое дело, но не имеющим должного профессионального опыта.

Ссылка на сайт бизнес-площадки будет размещена на официальном сайте Центра занятости г. Красноярска и на информационных стендах служб занятости.

Задачи сайта:

- дать практические советы по регистрации в качестве индивидуального предпринимателя (ИП).
- предоставить консультации и иные сведения, касающиеся предпринимательской деятельности (выбор налоговой системы, отчетность, юридические вопросы организации ИП);
- помочь найти возможных компаньонов для ведения собственного дела из числа безработных, претендующих на получение финансовой помощи от государства для организации самозанятости.

Такой подход позволит создавать не только финансово выгодные организации, но даже инновационные и значимые для города Красноярска с использованием творческих идей молодых людей и их высокой активности к самореализации своих навыков и полученных знаний.

3.2 Предложения введения прикрепления молодых выпускников к определенным предприятиям или учреждениям, согласно специализации студента

Для снижения издержек предприятий и центров занятости по переобучению молодых специалистов, которые не востребованы по специальности (профессии) на рынке труда, следует рассмотреть систему прикрепления молодых специалистов к определенным предприятиям, согласно специальности студента путем:

- заменить последний год обучения прикреплением выпускников к определенным предприятиям или учреждениям, согласно специализации

студента с обязательной отработкой. По завершении отработки предложить, чтобы предприятия, где стажировался выпускник выдавало рекомендации и включать период отработки в трудовую книжку или трудовой паспорт студента. Например, юристов прикреплять к адвокатским конторам, судебным приставам, ИДН. Инженеров технологов прикреплять к производствам, размещаемым на территории края;

Для оценки эффективности предлагаемых мероприятий следует рассчитывать экономический эффект, поскольку, невостребованные выпускники теряют квалификацию, в следствие чего, из бюджета тратятся средства на переобучение, со временем происходит нехватка специалистов, так как опытные уходят на пенсии, а их нечем заменить. В дальнейшем выпускники могут уходить из профессии, так и не реализовав себя.

Прохождение стажировки позволит выпускникам приобрести опыт и стаж работы по полученной профессии (специальности), получить трудовую книжку, сформировать и закрепить на практике профессиональные знания и умения, полученные в ходе теоретической подготовки, освоить профессиональные и организаторские навыки, приобрести и расширить профессиональные связи, адаптироваться к профессиональной среде, проявить себя и получить возможность закрепиться на этом рабочем месте.

Источником финансирования мероприятий Программы прикрепления молодых специалистов на предприятия после прохождения ими стажировки могут являться средства краевого бюджета, средства работодателей, заключивших соглашение об участии в Программе.

Целевыми показателями участников Программы могут быть плановое количество выпускников учреждений профессионального образования края, направленных на стажировки в целях приобретения ими опыта работы, а также их наставников.

В контексте решения данной проблемы возможно уже на базе факультетов образовательных учреждений профессионального обучения создание Комиссии по содействию организации практики, занятости студентов и трудоустройству выпускников факультета, которая решала бы следующие задачи:

- анализ потребностей предприятий и организаций территорий в специалистах, заканчивающих факультеты;
- изучение и анализ сложившихся в регионе механизмов партнерства между факультетом, органами законодательной и исполнительной власти, предприятиями и организациями различных форм собственности;
- разработка и внедрение новых форм сотрудничества и партнерства факультета с государственными и муниципальными органами, предприятиями, учреждениями и организациями региона;
- проведение работы со студентами факультета в целях повышения конкурентоспособности путем профессиональной ориентации, информирования о тенденциях спроса на рынке труда специалистов;
- обеспечение организации профессионально-практической подготовки молодежи;
- формирование информационной базы данных о выпускниках факультета;
- организация производственной и учебной практик студентов факультетов вузов;
- создание студенческих коллективов для выполнения исследовательских работ;
- обеспечение организации неполной занятости по специальности во внеучебное время студентов факультета вузов;
- организация исследовательских работ во время неполной занятости по специальности во внеучебное время студентов факультета;

- организация деятельности студенческих объединений и студенческих отрядов по вопросам временной (сезонной) занятости студентов факультетов вузов;
- обеспечение организации трудоустройства выпускников факультетов вузов;
- взаимодействие факультета управления с Центром по содействию организации практики студентов и трудоустройству выпускников вузов;
- обеспечение взаимодействия факультетов вузов со службами занятости на уровне муниципальных образований.

Расчет экономического эффекта от внедрения предложенных мероприятий и рекомендаций должен строиться с учетом влияния полученного эффекта в течение будущего периода времени.

Экономическая эффективность предполагает достижение определенных экономических результатов с минимальными затратами.

Стажировка выпускника будет проводиться в компании в заранее запланированные периоды, примерная стоимость стажировки на группу из трех человек составляет 27 000 рублей, т.е. 9 000 на человека (данные для расчета взяты с сайтов центров переподготовки и переобучения специалистов).

Эффективность данного мероприятия может определяться следующим образом:

1. Прохождение стажировки:

$$9000 \cdot 3 \text{ человека} = 27\,000 \text{ руб.}$$

2. Доход компании от прохождения стажировки рассчитывается (Варламова Е. Как и зачем обучают персонал // Кадровое дело. 2005. N 2. С. 41 - 47.):

$$\mathcal{E} = (П \cdot N \cdot V \cdot K - N \cdot з) \tag{1.1}$$

- где \mathcal{E} - эффективность воздействия;

- П - продолжительность действия программы стажировки-обучения;
- N - количество проходящих стажировку
- V - стоимостная оценка в результативности труда выпускника, остающегося на предприятии после прохождения стажировки;
- К - коэффициент, характеризующий эффект обучения работников» (это рост результативности, выраженный в долях); принимается меньше единицы, но предполагается, что эффект всегда больше чем 0,5 но меньше единицы, как бы накопительный эффект, выраженный в долях, 0,5 +0,25, но не может сразу дать эффект 1, поэтому всегда меньше 1. его рекомендуют принимать за 0,75 при условии, что уже есть базовое образование и плюс еще дополнительное образование. $K = 0,75$
- з - затраты на обучение одного работника

Примем $V = 60\ 000$ руб. (средняя стоимостная оценка одного студента на стажировке).

Эффективность воздействия от обучения выпускников на стажировке составит:

$$\text{Э} = (2 \cdot 3 \cdot 60\ 000 \cdot 0,75 - 27\ 000) = 243\ 000 \text{руб.}$$

Следовательно, стажировка в компании даст положительный результат.

Например, рассчитаем стоимость переобучения уже работающего сотрудника, проходящего переподготовку (данные для расчета взяты с сайтов центров переподготовки и переобучения специалистов), исходя из стоимости в 6200 рублей сессия: $50 \cdot 6200 = 310\ 000$;

- на раздаточный материал: книги, листовки с информацией - 5000 руб.;
- размещение информации на сайте и доске информации - 3000 руб.

Следовательно, общая стоимость издержек на переобучение специалиста составит: $310\ 000 + 5\ 000 + 3\ 000 = 318\ 000$ руб.

Поскольку стоимость издержек на переобучение специалистов составила 318 000 руб., из нее следует вычесть стоимость обучения выпускника на стажировке 243 000 руб., для определения экономического эффекта.

- где ЭЭ – экономический эффект

Следовательно:

$ЭЭ (318000 - 243000) = 75000$ руб.

Таким образом, налицо наличие получения работодателями экономического эффекта от участия в программе прохождения выпускниками стажировки.

Данные мероприятия также дадут огромный экономический эффект, который включает требования гармоничного развития личности каждого работника, повышение его квалификации и расширение производственного профиля, снижение социальных издержек.

Внедренная программа стажировки во время обучения и получения работы по ее окончании позволит заинтересовать выпускников в достижении высоких конечных результатов, которые будут трудиться с большей эффективностью. Сами же выпускники заинтересованы в работе что, в свою очередь, даст возможность им повысить свои профессиональные знания, самореализоваться, заниматься интересной работой.

3.3 Предложение введения электронной системы мониторинга трудоустройства молодежи

Одной из отличительных черт современного рынка труда Российской Федерации является высокая потребность в высококвалифицированных кадрах рабочих профессий, а с другой стороны – переизбыток выпускаемых специалистов с высшим образованием. Невостребованными профессиями на рынке труда являются – экономисты, менеджеры, юристы. Соотношение

спроса и предложения, показывает, что предложение опережает спрос в 6-8 раз).

При решении этой проблемы необходимо обеспечить объединение усилий учебных заведений систем начального и среднего профессионального образования, структур, обеспечивающих развитие персонала на предприятиях и внутрифирменную (внутрипроизводственную) подготовку квалифицированных рабочих. В этом процессе должно быть обеспечено «социальное партнерство», интенсифицировано участие работодателей в повышении квалификационного потенциала российских предприятий и сферы услуг.

Для оценки эффективности трудоустройства молодежи будет рациональным, введение электронной системы мониторинга трудоустройства молодежи. Оценка производится за счет индикаторов качества.

В ходе изучения данных о системах электронного мониторинга в различных источниках и методических пособиях, были оценены и отобраны индикаторы с самым высоким уровнем информативности.

Предложенные индикаторы позволяют оценить результативность (качество) процесса трудоустройства выпускников по ряду важнейших параметров, таких как экономические процессы, процессы рынка труда, демографические процессы, скорость трудоустройства, качество предложенной работы, ожидаемая длительность работы, ожидаемые перспективы, а так же экономические процессы.

Индикаторы электронной системы мониторинга трудоустройства молодежи:

1. Коэффициент напряженности на рынке труда.
2. Качество трудоустройства.
3. Индикатор дисбаланса на рынке труда.
4. Абсолютная эффективность трудоустройства.
5. Относительная эффективность трудоустройства.

6. Индикатор финансовой успешности трудоустройства.
7. Индикатор перспективности трудоустройства по специальности.
8. Индикатор привлекательности уровня образования.
9. Индикатор присутствия трудовых мигрантов в регионе.
10. Индикатор конкуренции при трудоустройстве.
11. Средняя длительность поиска работы.
12. Средняя закрепляемость на первой работе.
13. Индикатор качества предложенной работы.
14. Доля выпускников, занятых по специальности.
15. Удовлетворенность выпускника местом работы.

В таблице 2, а полный перечень в приложении А, приводятся возможные характеристики предлагаемых индикаторов и способы их расчета.

Таблица 2 – Перечень предлагаемых индикаторов, обоснование их введения и способы расчета

Наименование индикатора	Характеристика индикаторов	Способ расчета
Коэффициент напряженности на рынке труда	Состояние баланса между спросом и предложением на рынке труда	Рассчитывается, как отношение дополнительного предложения работников(мигранты, переподготовленные безработные и тд), к дополнительному спросу на работников
Качество трудоустройства	Получение итоговой эффективности самого процесса трудоустройства посредством трех показателей (качество, рыночная стоимость выпускника, сроки)	Рассчитывается, как произведение трех множителей: доли (в процентах), трудоустроенных по специальности, относительной закрепляемости выпускников и относительной заработной платы.

Для вышеуказанных индикаторов предполагается задание области допустимых значений.

В настоящее время в Красноярске, а тем более в Российской Федерации регистр выпускников обучающихся в учреждениях профессионального образования не ведется. Такая практика использования подобных реестров ведется в зарубежных странах и довольно успешно.

В качестве примера рассмотрим Финляндию, где агентством «Статистика» ведутся:

- регистр завершеного образования, включающий в себя персональную информацию о лицах, закончивших образовательные учреждения (Registr of Completd)

- регистр представителей образовательных услуг (Registr of Providers)

Федеральный реестр выпускников необходимо ввести по всем уровням профессионального образования (начальное, высшее, среднее). В реестре должна содержаться следующая информация :

Наименование образовательного учреждения, фамилию, имя, отчество, дату рождения, серию и номер паспорта, место жительства, год окончания образовательного учреждения , код и наименование специальности или направления, информацию о трудоустройстве и тд.

Информационное исполнение и наполнение данного реестра должны выполнять центры занятости населения.

Эффективность реализации электронной системы мониторинга трудоустройства молодежи зависит напрямую от ее нормативно-правовой базы и ресурсного обеспечения, для функционирования которого необходимо:

1. Разработать проект постановления Правительства РФ «О информационном регулировании данных трудоустройства молодежи» (как на уровне взаимодействия профессионального образования – выпускники – предприятия (организации) различных форм собственности, так и на уровне межведомственного взаимодействия).

2. Разработать положение по обеспечению Центров (отделов) содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования кадровыми, информационными, финансовыми и материальными ресурсами. В положении должен быть предусмотрен минимальный норматив по соотношению количества выпускников и численного состава этого структурного подразделения в каждом образовательном учреждении профессиональной подготовки.

3. Актуализировать формы статистической отчетности для профессионального образования и работодателей.

4. Создать механизм установления соответствия подготовки / специальностей / профессий системы профессионального образования перечню должностей / профессий в экономике, предусматривающий разработку и утверждение матриц профессионально-квалификационного соответствия. Внести в проект Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», а также в иные подзаконные нормативные правовые акты положение о том, что выпускник в течение одного (двух, трех) лет после окончания образовательного учреждения профессионального образования обязан представить подтверждение о его трудоустройстве (трудоустройстве по специальности) или о невозможности трудоустройства и постановке на учет в службе занятости.

При установлении контрольных цифр приема учитывать результаты, полученные в ходе анализа результатов мониторинга трудоустройства выпускников по специальности/направлению подготовки/профессии.

Реализация на практике положений электронной системы мониторинга трудоустройства молодежи, позволит осуществлять сбор оперативных, достоверных показателей трудоустройства, в том числе по полученной специальности, формировать индикаторы, возможность оценить эффективность процесса трудоустройства, повысить качество нормативно-правовой базы и ресурсного обеспечения реализации мониторинга.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Государство не должно ограничиваться провозглашением свободы и доступности трудоустройства молодежи, следует прилагать определенные усилия, принимать необходимые меры для того, чтобы данные рекомендации могли быть реализованы на практике.

Как и любая сложная система, трудоустройство молодежи, к сожалению, является вместилищем для множества проблем.

Проанализировав в занятость молодежи в рамках работы, были выделены, ряд проблем в данном направлении, как в Российской Федерации, так и в Красноярске.

Так, удалось выявить следующие основные моменты и проблемы в развитии занятости молодежи в Красноярском крае за последние годы (в т.ч. с учетом развития в течение 15 последних лет).

Наиболее острой проблемой является рост несоответствия спроса и предложения на молодежном рынке труда.

Для решения имеющейся проблемы, государство должно вести активную социально-экономическую политику, используя систему подготовки и переподготовки кадров по приоритетным направлениям именно технического прогресса, с учетом потребностей рынка труда и экономики.

Решить проблему безработицы молодежи одним путем невозможно, для этого нужны комплексные меры.

В данной работе был предложен ряд мероприятий, для решения имеющейся проблемы.

Для снижения издержек центров занятости и предприятий по переобучению молодежи, было предложено ввести прикрепление молодых специалистов к определенным предприятиям/учреждениям согласно специализации студента.

Так же был рассчитан экономический эффект, который позволил минимизировать затраты работодателя на переподготовку работника.

Так же в данной работе было предложено ввести электронную систему мониторинга трудоустройства молодежи, для оценки эффективности трудоустройства.

Реализация на практике положений электронной системы мониторинга, позволит осуществлять сбор оперативных, достоверных показателей трудоустройства, в том числе по полученной специальности, формировать индикаторы, возможность оценить эффективность процесса трудоустройства, повысить качество нормативно-правового и ресурсного обеспечения реализации мониторинга.

Рекомендации, предложенный в данной работе можно использовать в практической деятельности государственных муниципалитетов, в органах содействия социальной и молодежной политики занятости, а так в центрах занятости населения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. А. Долговицина. Полная и эффективная занятость молодежи – условие повышения конкурентоспособности страны / А. Долговицина, И. Жукова // Человек и труд. 2015. №8. С.39-41.
2. А. Крылатова Молодежь и безработица [электронный ресурс] / А. Крылатова /
3. Барсегян В.О. Концепции занятости населения [электронный ресурс] / Барсегян В.О. // [http.society.ru](http://society.ru)
4. Гаврилина А. Трудоустройство работников в связи с прекращением трудового договора / А. Гаврилина // Трудовое право. 2015. №2. С. 59.
5. Герасимов Л.Б. Отраслевые региональные особенности модели внутреннего и внешнего рынка труда в России / Л.Б. Герасимов, Т.Ф. Амора // Вестник Южно-Уральского гос. ун-та. – 2013.- № 10.- С. 14-24.
6. Дубова О. Роль службы занятости в профессиональном самоопределении молодежи / О. Дубова, З.Рахматуллина, И. Маслова // Человек и труд. 2015. № 1. С. 36-39.
7. Ефименко Е.А. Регулирование рынка труда в субъектах Российской Федерации / Е.А. Ефименко //Проблемы современной экономики. 2012.- № 4. - С. 266-277.
8. Закон Красноярского края «О содействии занятости населения в Красноярском крае» от 1 декабря 2012 года и Закон Красноярского края «О государственной молодежной политике Красноярского края» от 07.12.2006 № 20-5455.
9. Информация Агентства труда и занятости населения Красноярского края (письмо № 2527-Вн от 06.07.15);

10. Информация Администрации Губернатора Красноярского края (№ 35-08112 от 28.06.15);
11. Информация Министерства здравоохранения Красноярского края (письмо № 02-15). 1 Методика формирования рейтингов муниципальных образований Красноярского края по результатам единого государственного экзамена.
12. Информация Министерства культуры Красноярского края (письмо № 08-09/3467 от 24.06.15);
13. Информация Министерства образования и науки Красноярского края (письмо № 34573/0 от 09.07.15);
14. Информация министерства социальной политики Красноярского края (письмо № 8269-17 от 25.06.15; письмо № 13498-17 от 14.11.15));
15. Информация территориального органа федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю (письмо № 10-8-10/12506 от 23.06.15);
16. Исследование проект КГОУ ДПО «Красноярский центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения» .
17. Исследовательский проект «Ценностные ориентации и поведенческие стереотипы молодежи Красноярского края» реализован в 2014 г. ООО «Ресурс-Консалтинг»
18. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года
19. Коровьев П.С. Динамика занятости и рынка труда в Российской Федерации: вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования / П.С. Коровьев-М.: МАКСИМУМ Пресс, 2015. -328 с.
20. Курапова О.А. Проблемы социальной адаптации молодежи к современным условиям рынка труда [электронный ресурс] / Курапова О.А. // <http://www.SCTavolsu.ru>

21. Мери́на Т. Молодежь на рынках труда и образовательных услуг / Т. Мери́на, М Емельянова // Человек и труд. 2015. № 6. С. 42-43.
22. Методика рейтингов муниципальных образований Красноярского края по результатам единого государственного экзамена. Утверждена приказом министерства образования и науки Красноярского края от 29.11.2014 № 231-04/3. Стр.2
23. Молодежь и безработица – проблема выбора профессионального пути [электронный ресурс] // [http: www.pres.ru](http://www.pres.ru)
24. Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В.Е. Гимпель, Р.И. Капелюшкина. - М.: Изд. дом ГУ ПНК, 2013. - С. 11.
25. Поварченко И.Г. Оценка ситуации на рынках труда региона и его муниципальных образований / И.Г. Повариченко, М.Д. Повариченко // Международный журнал экспериментального образования. 2014. -№ 6.- С. 99-101.
26. Степенко А.С. Обеспечение занятости молодежи - условие экономического роста страны // Соц. Политика и социология. 2014.- № 3. С. 228-254
27. Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации 2008-2016 [электронный ресурс] // <http://www.mbnews.ru>
28. Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации до 2016 года
29. Экономика: издание 2-е / под ред. А.С. Булатова. – М.: Издательство «Эконом», 2015. – 884 с.
30. Экономика: наука и хозяйство, теория и практика [электронный ресурс] / Обществознание. Электронный учебник // <http://koi.www.uic.tula.ru>

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Перечень индикаторов эффективности процессов трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования

Таблица А.1 – Перечень предлагаемых индикаторов, обоснование их введения и способы расчета

Наименование индикатора	Характеристика индикаторов	Способ расчета
Коэффициент напряженности на рынке труда	Состояние баланса между спросом и предложением на рынке труда	Рассчитывается, как отношение дополнительного предложения работников(мигранты, переподготовленные безработные и тд), к дополнительному спросу на работников
Качество трудоустройства	Получение итоговой эффективности самого процесса трудоустройства посредством трех показателей (качество, рыночная стоимость выпускника, сроки)	Рассчитывается, как произведение трех множителей: доли (в процентах), трудоустроенных по специальности, относительной закрепляемости выпускников и относительной заработной платы.
Индикатор дисбаланса на рынке труда	Это важнейший индикатор возможности трудоустройства на рынке труда	Рассчитывается, как разность между дополнительным спросом и дополнительным предложением на рынке труда
Абсолютная эффективность трудоустройства	Объем денежных доходов, полученных выпускников по первому месту работы и тем самым характеризует успешность трудоустройства выпускника	Рассчитывается как произведение заработной платы на число полных месяцев работы на первом месте работы

Наименование индикатора	Характеристика индикаторов	Способ расчета
Относительная эффективность трудоустройства	Уровень оплаты работы выпускника на первом месте работы и тем самым характеризует успешность трудоустройства выпускника в условиях рыночной экономики.	Рассчитывается, как отношение всего объема полученной зарплаты на количество отработанных часов.
Индикатор финансовой успешности трудоустройства	Успешность трудоустройства в каждом из рассмотренных регионов, с точки зрения покупательной способности.	Рассчитывается, как отношение среднемесячной заработной платы выпускника к стоимости потребительской корзины в регионе, в котором он работает
Индикатор перспективности трудоустройства по специальности	Перспективы трудоустройства выпускника по окончании обучения	Рассчитывается, как доля выпускников данной специальности, в общем числе трудоустроившихся по полученной специальности выпускников учреждений профессионального образования
Индикатор привлекательности уровня образования	Возможность эффективного трудоустройства выпускников окончивших учреждение профессионального образования	Рассчитывается, как доля выпускников с данным уровнем образования трудоустроившихся по полученной специальности в общей численности выпускников учреждений профессионального образования.
Индикатор присутствия трудовых мигрантов в регионе	Эффективность трудоустройства в регионе с точки зрения демографической ситуации	Рассчитывается, как доля трудовых мигрантов (с учетом внутренней и внешней миграции) в общей численности экономически активного населения региона.
Индикатор конкуренции при трудоустройстве	Эффективность трудоустройства на предприятиях, осуществляющих деятельность в рамках определенного вида экономической деятельности, с точки зрения демографической ситуации, а именно с учетом фактора внешней трудовой миграции.	Рассчитывается, как доля трудовых мигрантов (с учетом внешней миграции), работающих на предприятиях, осуществляющих деятельность в рамках определенного ВЭД, к общей численности занятых на предприятиях данного ВЭД

Наименование индикатора	Характеристика индикаторов	Способ расчета
Средняя закрепляемость на первой работе	Ожидаемая длительность работы выпускника	Рассчитывается, как среднее арифметическое значение длительностей пребывания (до ухода/увольнения) на первой работе в месяцах в разрезе субъекта Федерации/вида экономической деятельности/укрупненной группы специальностей.
Индикатор качества предложенной работы	Качество работы, предлагаемой выпускникам учреждений профессионального образования разных уровней	Рассчитывается, как разность между численностью трудоустроенных после окончания образовательного учреждения выпускников и числом ушедших с первого места работы по собственному желанию по отношению к численности трудоустроенных после окончания образовательного учреждения выпускников
Доля выпускников, занятых по специальности	Один из основных индикаторов эффективности трудоустройства	Количество занятых по специальности выпускников рассчитывается как сумма общего числа выпускников, работающих по специальности, и числа выпускников, поступивших в аспирантуру и магистратуру по профилю специальности на момент исследования.
Удовлетворенность выпускника местом работы	Один из важных индикаторов эффективности трудоустройства	Данный индикатор определяется путем проведения анкетного опроса и основывается на субъективном мнении выпускника.