

ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ

PROBLEMS OF THE THEORY AND PRACTICE OF MANAGEMENT

Научная статья
УДК 331.5(571.53)
EDN PVODDD
DOI 10.17150/2500-2759.2024.34(3).447-458



РЕГИОНАЛЬНЫЕ МЕРЫ СОДЕЙСТВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТРУДОВОЙ РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖИ КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Е.Л. Андреянова¹, В.Н. Чипизубова²

¹ Иркутский филиал Московского государственного технического университета гражданской авиации, г. Иркутск, Российская Федерация

² Иркутский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация

Информация о статье

Дата поступления
5 апреля 2024 г.

Дата принятия к печати
21 ноября 2024 г.

Дата онлайн-размещения
6 декабря 2024 г.

Ключевые слова

Рынок труда; занятость населения; трудовые и профессиональные установки; региональная экономика; кадровый потенциал молодежи; молодежная миграция

Аннотация

Статья посвящена анализу эффективных практик формирования молодежного кадрового потенциала в Иркутской области в условиях миграционного оттока на западные территории РФ, а также разработке научных выводов о развитии используемых мер содействия профессионально-трудовой реализации молодых специалистов. По результатам проведенного исследования были выявлены тенденции межрегиональной образовательной и трудовой миграции молодежи под влиянием большего выбора возможностей обучения и выгодного трудоустройства, высокого уровня жизни городских агломераций западной части РФ. В современных условиях дефицита специалистов на региональном рынке труда крайне важно развивать имеющийся положительный опыт создания условий для сохранения и развития кадрового потенциала молодежи. Проведенный анализ научных исследований и практического опыта помог сформулировать выводы о консолидации усилий всех участников социально-трудовой сферы региона, предложен комплексный подход по сохранению и развитию ее кадрового потенциала.

Original article

REGIONAL MEASURES TO PROMOTE THE PROFESSIONAL AND LABOR REALIZATION OF YOUTH AS A TOOL FOR THE FORMATION OF HUMAN RESOURCES POTENTIAL

Elena L. Andreyanova¹, Vitalia N. Chipizubova²

¹ Irkutsk Branch of the Moscow State Technical University of Civil Aviation, Irkutsk, the Russian Federation

² Irkutsk State University, Irkutsk, the Russian Federation

Article info

Received
April 5, 2024
Accepted
November 21, 2024
Available online
December 6, 2024

Abstract

The article is devoted to the analysis of effective practices for the formation of youth human resources in the Irkutsk region in the context of migration outflow to the western territories of the Russian Federation, as well as the development of scientific conclusions on the development of measures used to promote the professional and labor realization of young professionals. According to the results of the study, trends in interregional educational and labor migration of young people were identified under the influence of a greater choice of educational opportunities and profitable employment, high standard of living in urban agglomerations of the western part of the

Keywords

The labor market; employment of the population; labor and professional attitudes; regional economy; human resources potential of youth; youth migration

Russian Federation. In modern conditions of shortage of specialists in the regional labor market, it is extremely important to develop the existing positive experience of creating conditions for the preservation and development of the human resources potential of young people. The analysis of scientific research and practical experience helped to formulate conclusions about the consolidation of efforts of all participants in the social and labor sphere of the region, a comprehensive approach to the preservation and development of its personnel potential is proposed.

Введение

В настоящее время проблема сохранения и развития кадрового потенциала восточных регионов РФ стоит очень остро, поскольку наблюдается отток молодых людей в крупные центральные города западной территории РФ, получившая название «западный дрейф миграции». Молодежь является наиболее активной частью трудоспособного населения, от которой зависит динамика и качество развития современного рынка труда. Для молодых людей, способных реализовывать свой физический, интеллектуальный, инновационный потенциал, важна поддержка со стороны государства, работодателя. Так, приоритетной задачей молодежной политики страны и регионов является создание условий для эффективной самореализации молодого поколения в профессионально-трудовой сфере.

Целью работы является анализ практического опыта субъекта РФ (Иркутской области) по содействию профессионально-трудовой реализации и удержанию молодежи на территории, а также разработка научных выводов о консолидации усилий всех участников социально-трудовой сферы региона по сохранению и развитию ее кадрового потенциала. Объектом исследования является социально-трудовая среда региона, способствующая реализации профессиональных стратегий и трудовых установок молодежи. Предметом выступают региональные практики уполномоченных органов власти, профильных организаций, общественных организаций, направленных на реализацию профессиональных и трудовых стратегий молодежи, способствующие формированию кадрового потенциала Иркутской области. Субъектами исследования являются студенты вузов Иркутской области, в ближайшем будущем ориентированные пополнить рынок труда, способные оценить перечень региональных направлений профессионального развития и практик трудоустройства.

Материалы и методы исследования

В качестве материалов исследования выступили отчетные материалы региональ-

ных органов власти, данные Иркутскстата, научные публикации отечественных и зарубежных авторов. В работе использованы общенаучные и специальные методы: анализ и синтез, наблюдение, опрос.

В опросе в качестве участников выступили студенты старших курсов вузов Иркутской области очной формы обучения (Иркутского государственного университета и Иркутского филиала Московского государственного технического университета гражданской авиации). Исследование проводилось в феврале 2024 г. в несколько этапов. Первый этап связан с теоретическим изучением проблемы и выявлением тенденций в среде научных публикаций; второй этап ориентирован с помощью метода наблюдения на формирование опросника для студентов вузов, отражающего актуальные проблемы регионального рынка труда и собственных трудовых установок; третий этап направлен на определение канала распространения опросника. Были выбраны цифровые способы коммуникации, которые отличаются оперативностью прохождения, что наиболее ценит молодое поколение. В заключение проведена обработка результатов и формулирование выводов.

Обзор литературы и наблюдения позволили определить, что в регионе актуальны проблемы формирования молодежного кадрового потенциала. Эта проблема проявляется в оттоке молодежи из региона, недостаточно полной реализации требований к качеству жизни. Тем не менее статистические и практические данные, а также теоретические выводы отечественных и зарубежных исследований говорят о значительных возможностях региональных усилий по развитию практик содействия профессионально-трудовой реализации молодежи, которые могут явиться решением кадрового вопроса в Иркутской области.

Обзор литературы

Ракурс рассмотрения положения молодежи в трудовой сфере и реализации ее кадрового потенциала в зарубежных источниках направлен на социальную составляющую.

Значительным фактором при нахождении своего места на рынке труда играют характеристики, определяющие ценность рабочей силы молодых людей, имеющийся социальный капитал и неформальные связи. Так, по мнению зарубежного ученого Jun Fu, за последние 30 лет сложились определенные направления изучения данного вопроса. Сегодня процесс поиска работы рассматривается, во-первых, в контексте изменившихся социальных условий; во-вторых, во взаимодействии с рынком труда и другими сферами жизни, такими как семья, отношения и т.п.; в-третьих, в практиках индивидуальных траекторий. Построив свое исследование на модели двойной спирали, автор поясняет, что эти две связанные нити представляют собой две основные формы (образование и работа) социального взаимодействия, посредством которых молодые люди понимают себя и свои отношения с обществом в своем стремлении создать осмысленную жизнь. Учитывая образование и работу как два независимых направления в жизни молодых людей, эта модель подчеркивает их внутреннюю ценность в поисках смысла жизни [1].

Подход к возможности трудовой реализации как к процессу формирования собственной ценности на рынке рабочей силы рассматривается в статье финских авторов [2]. Тезис работы сводится к тому, что молодые выпускники бизнес-школ рассматривают поиск работы как проблему и одновременно как достижение. Для многих молодых людей переход от образовательных учреждений к рабочему месту представляет собой индивидуальный жизненный проект, часто коррелирующий с задачей проявления личной ответственности за достижение выбранных траекторий в сфере занятости. Такая позиция и отношение к проблеме трудоустройства становятся все более актуальными для наиболее образованных и компетентных выпускников университетов, в отличие от других выпускников, у которых траектория более размытая.

Неформальные связи, особенно профессиональные, могут ускорить интеграцию выпускников на рынок труда, считают Viragí lly'és и Anna Sebok. Они помогают им получить более качественную работу и дать толчок их карьере в настоящем и будущем. Социальный капитал, сформированный в период учебы в университете, служит важным источником возможностей поиска работы и неформальной помощи: их присутствие в определенных фирмах значительно повышает шансы людей быть трудоустроенными в эти компании [3]. Обобщая в целом

зарубежные подходы, можно сказать, что реализация трудовых и личных качеств молодежи в кадровой политике региона может существенно определяться сферой образования и качественной средой университета, направленных на формирование общепрофессиональных компетенций и социального капитала.

В российских литературе и источниках, в частности в Государственном докладе «О реализации молодежной политики», отмечается, что среди ключевых запросов молодежи присутствует желание поддержки от государства в трудоустройстве и организации длинной линии карьерного развития¹. Е.А. Заболотная, В.В. Серегина, М.Н. Середина акцентируют: «Вопрос качественного трудоустройства становится проблематичным для большей части молодежи в силу неоднозначности запроса как со стороны работодателей, так и со стороны молодежи» [4, с. 65]. Нерешенность данного вопроса в том числе стимулирует образовательную и трудовую миграцию молодежи из российских регионов.

В литературе последних лет, кроме собственно освещения проблем региональной молодежной миграции, стал активнее ставиться вопрос о возвратности молодежи на родину. Поскольку регулятивная политика регионов по сохранению численности человеческого потенциала реализуется по двум основным направлениям: удержание молодежи и повышение возвратности образовательной и трудовой миграции, в своей статье А.А. Борисова отмечает, что «необходимо создавать условия, которые будут побуждать молодежь к возвращению» [5, с. 606].

Иркутские авторы Л.А. Семичева, П.В. Калашников приводят данные, что на протяжении пяти лет уровень трудоустройства молодых специалистов, получивших высшее образование в области, колеблется в пределах 73–82 %, что является весьма неплохим результатом по сравнению с другими регионами Российской Федерации. Трудоустройство выпускников СПО составляет 60 %, что также является средним показателем по стране, но тем не менее проблема трудоустройства молодых специалистов остается актуальной [6, с. 7]. Профессор Е.А. Трофимов, подчеркивает, что специфика региональных рынков труда азиатской части России заключается, с одной стороны, в недостатке специалистов высшей категории, с другой стороны, наблюдается дефицит ма-

¹ О реализации молодежной политики : доклад. М., Государственный совет РФ, 2022.

локвалифицированных работников, особенно в непрестижных производствах для местных жителей. Как правило, такие вакансии заполняются мигрантами из бывших союзных республик. Выходом из создавшегося положения в сложившихся новых реалиях является активная реализация социальных программ, прежде всего комплексное развитие отраслей социальной инфраструктуры [7, с. 263].

Мы согласны с мнением, что политика удержания молодых людей должна реализовываться через комплексные изменения социально-экономической среды. Точечными мерами, которые помогут реализации изменений, по ряду мнений, могут быть площадки коммуникации для молодежи и «соответствующие координирующие органы поддержки» [5, с. 609]. Многие исследователи отмечают, что важнейшим средством развития потенциала молодежи является ее информирование о возможностях развития, вовлечение в социально-экономическую, общественно-политическую и социально-культурную жизнь общества. С точки зрения В.В. Михайловой, Н.В. Сухенко, для более эффективного построения процесса поиска работы молодых специалистов и их закрепления в регионе нужно снижение несоответствия восприятия взаимодействия на рынке труда между работодателями и выпускниками образовательных учреждений [8, с. 100]. Соответственно, формирование кадрового потенциала региона вбирает в себя комплекс как образовательно-трудовых, личностно-социальных направлений, так и территориально-региональных.

В целом прогнозные горизонты численности молодого населения в российских регионах свидетельствуют о наметившихся трендах увеличения образовательной миграции (в абсолютных значениях) ряда субъектов, где вырастет конкуренция за образовательные места. «Впоследствии это может привести к риску сокращения доступности высшего образования для выпускников школ «домашних» регионов и к давлению на системы высшего образования столиц, которые столкнутся с еще большим сокращением возможностей учиться в вузах для местных выпускников» [9, с. 46]. В связи с этим решение вопроса реализации кадрового потенциала молодежи в трудовой сфере региона останется актуальным и в ближайшем будущем.

Результаты

В соответствии с Федеральным законом РФ от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ, молодые граждане (молодежь) — это социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет, имеющих гражданство Российской Федерации.

По состоянию на 1 января 2021 г. Иркутская область заняла четвертое место среди десяти регионов Сибирского федерального округа как по общей численности населения, так и по количеству молодежи². Доля данной социальной группы — 28,2 % от общей численности населения, что несколько выше общероссийского показателя (26 %) (рис. 1).

² Молодежь Иркутской области, 2021 год : государственный доклад. URL: <https://mmp38.ru/activities/the-report-is-of-great>.

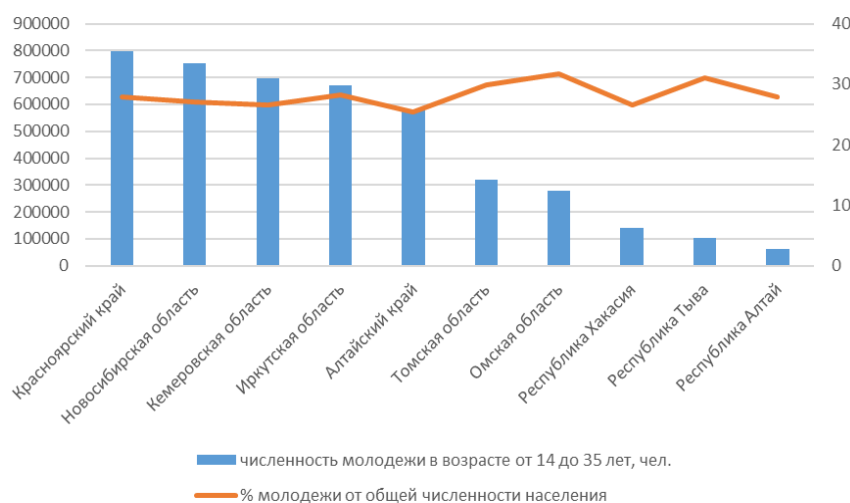


Рис. 1. Численность и доля молодежи в возрасте 14–35 лет по субъектам Сибирского федерального округа по состоянию на 1 января 2022 г.

Составлен по: Общие итоги миграции населения Иркутской области. URL: https://38.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/dinam_tabl_migr2022_1.html.

Эта наиболее активная и перспективная часть трудоспособного населения, физический, интеллектуальный, инновационный, трудовой потенциал которой является основой кадрового обновления региональной экономики, а также воспроизводства местного населения.

Большая часть молодых людей (около 80 %) проживает в пяти крупных городах региона: Иркутск, Братск, Ангарск, Усть-Илимск, Усолье-Сибирское.

Вместе с тем последние 30 лет для региона характерна миграционная убыль населения за счет превышения числа ушедших над прибывшими в среднем от 5 до 7 тыс. чел. ежегодно. Можно определить, что Иркутская область является зоной стабильного оттока населения. Рекордным для региона стал 2022 г., когда данный показатель составил 10,5 тыс. чел. Межрегиональная молодежная миграция за данный период составила убыль около 3 тыс. чел. в возрасте от 15 до 35 лет (выбыло из Иркутской области около 10 тыс. чел., прибыло около 7 тыс. чел.)³.

Одной из основных причин переезда молодежи является образовательная миграция. По итогам 2022 г. из Иркутской области в возрасте от 14 до 19 лет уехали около 1 900 чел. (или 78 % от общего количества выбывших в связи с учебой)⁴.

На отток оказывает влияние возможность получения высшего образования в вузах центральных городов России по результатам успешной сдачи ЕГЭ с перспективами последующего престижного трудоустройства, более комфортные условия для проживания.

К другим причинам относятся работа, а также семейные личные обстоятельства (работа супруга(и), брак, к родителям) (рис. 2).

В рейтинге регионов России по качеству жизни Иркутская область занимает последние пять лет 60-е позиции из 85 возможных⁵.

Наибольшее количество молодых людей выехало в Москву, Московскую область, г. Санкт-Петербург, Краснодарский край, Новосибирскую область, Красноярский край.

Вместе с тем на учебу и работу в регион приезжает молодежь из соседних восточных регионов (Республика Бурятия, Забайкальский край, Республика Саха (Якутия)), но полного замещения выбывших не происходит.

Данная динамика негативно влияет на развитие регионального рынка труда: наблюдается миграционная убыль среди молодежи в условиях нарастающего дефицита кадров. По данным сервиса открытой аналитики HeadHunter, в 2023 г. сводный hh-индекс изменялся по месяцам в значениях от 1,7 до 3,7, что означает выраженный дефицит соискателей⁶. Основными отраслями, нуждающимися в специалистах, являются добыча полезных ископаемых, строительство, сельское хозяйство, туризм, сфера образования и здравоохранения. Проводятся исследования о причинах трудодефицитной конъюнктуры регионального рынка труда, отмечается старение кадров и отсутствие замещения поколений работников (особенно характерно для лиц рабочих профессий) [10].

В феврале 2024 г. был проведен опрос студентов старших курсов иркутских вузов очной формы обучения о намерениях уехать

³ Миграция населения в 2022 г.: стат. сб. Иркутск : Иркстат, 2023.

⁴ Там же.

⁵ Рейтинг качества жизни регионов РФ в 2023 г. URL: <https://riarating.ru/images/63025/75/630257548.pdf>.

⁶ HeadHunter. URL: stats.hh.ru.

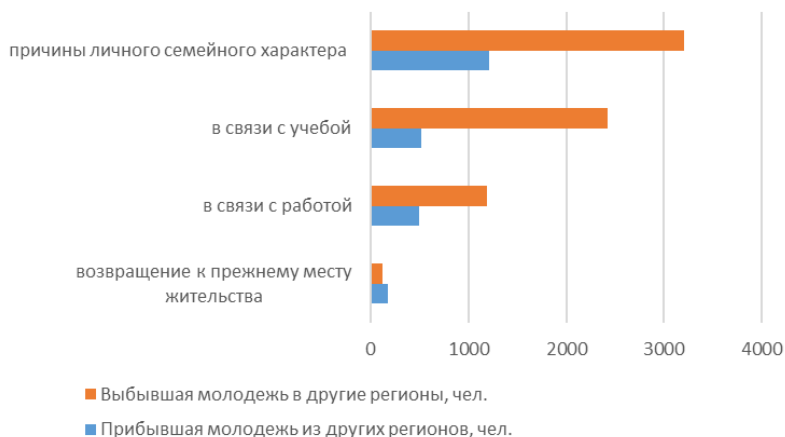


Рис. 2. Причины межрегиональной молодежной миграции в 2022 г.

Составлен по: Рейтинг качества жизни регионов РФ в 2023 г. URL: <https://riarating.ru/images/63025/75/630257548.pdf>.

или остаться с целью дальнейшей профессиональной и трудовой самореализации. В нем приняли участие 429 чел., что составляет не менее 5 % совокупной выборки.

Позитивно оценили Иркутскую область как привлекательный с точки зрения построения карьеры и профессиональной реализации регион 18,6 % респондентов — «полностью согласен», «скорее да, чем нет» ответили 51 % опрошиваемых, 27,5 % выразили сомнения — «скорее нет, чем да», 2,8 % определенно считают, что перспектив нет. Такое восприятие студентами своего места проживания важно не оставлять без внимания и развивать информационную активность, которая расширит понимание привлекательных, перспективных возможностей для самореализации. Молодым людям важно доносить информацию, что Иркутская область — регион возможностей, регион — для молодых.

Планируют дальнейшее профессиональное развитие в регионе только 28,7 % опрошенных, планируют переезд в другой субъект РФ — 39,6 %, еще не определились — 31,7 %. Возможные причины, опре-

деляющие готовность уехать из региона, по результатам проведенного опроса, представлены на рис. 3 (множественный выбор ответов респондентами).

В перечне наиболее значимых причин для переезда в другие регионы опрошенные отметили более привлекательные возможности трудоустройства. Главным мотивом возможного переезда остается желаемый высокий уровень заработной платы и возможности карьерного роста [11]. Среди направлений для переезда студенты называли крупные города РФ (Москва, Санкт-Петербург, Екатеринбург, Казань, Сочи, Краснодар). В связи с этим необходимо продолжать развивать в регионе систему мер поддержки молодых специалистов по вопросам трудоустройства и карьерного развития.

В то же время отметим причины, определяющие намерение опрошенных студентов остаться работать и развиваться в Иркутской области (рис. 4) (множественный выбор ответов респондентами).

Немаловажным результатом опроса является значимость социального капитала. В данном исследовании личные отношения



Рис. 3. Причины для переезда из региона по результатам опроса



Рис. 4. Причины остаться в регионе по результатам опроса

с семьей и друзьями выступили в качестве приоритета в желании остаться в своем регионе. Перспективные возможности трудоустройства, оказание активной поддержки молодым специалистам со стороны работодателей также являются важным условием для удержания.

Рассмотрим практические меры содействия трудоустройству молодых специалистов.

1. В соответствии с п. 1 ст. 2 Федерального закона «О занятости населения в РФ» от 12 декабря 2023 г. № 565 молодежь до 25 лет относится к гражданам, испытывающим трудности в поиске работы⁷. Работодатели, трудоустраивающие специалистов без первичного опыта работы, принимают участие в государственной программе субсидирования трудоустройства молодежи (утверждена постановлением Правительства РФ от 13 марта 2021 г. № 362⁸) за счет средств СФР, исходя из установленной величины федерального размера МРОТ.

Компенсация на одного трудоустроенного молодого специалиста на примере г. Иркутска (МРОТ по состоянию на 1 января 2024 г. – 19 242 р.) составляет:

1. $19\,242\text{ р.} \cdot 3 \cdot 1,2 = 69\,271,2\text{ р.}$ — размер субсидии в размере трехкратного МРОТ, скорректированного на районный коэффициент.

2. $69\,271,2\text{ р.} \cdot 1,3 = 90\,052,6\text{ р.}$ — размер субсидии с учетом компенсации суммы страховых взносов.

Выплата производится по заявлению работодателя трижды равными частями (через месяц, три и шесть месяцев после трудоустройства).

2. Реализация ведомственной целевой программы по организации стажировок выпускников по направлению центров занятости в целях приобретения ими опыта работы в Иркутской области распространяется на период 2024 г. При прохождении стажировки к выпускнику прикрепляется наставник с целью адаптации к рабочему пространству и профессиональной деятельности. Субсидия куратору (наставнику) выплачивается из средств областного бюджета для частичного погашения затрат на оплату труда настав-

ника (в размере 1/2 федерального МРОТ, увеличенного на районный коэффициент) и выпускника (в размере одного МРОТ, увеличенного на районный коэффициент). По имеющейся статистике, 65–67 % выпускников остаются работать по месту прохождения стажировки.

3. Предоставление льгот и социальных гарантий для специалистов бюджетной сферы (образования, медицины, социальной сферы, сферы культуры) осуществляется в соответствии с Законом Иркутской области «О дополнительной мере социальной поддержки в Иркутской области молодых специалистов» от 28 декабря 2023 г. № 170⁹. В регионе присутствуют инициативы повышения оплаты труда и социальных гарантий для работников бюджетной сферы. Вопрос кадрового обеспечения врачами, учителями, социальными работниками стоит наиболее остро. В частности, для работников медицинской сферы на региональном уровне проводятся:

– разработка проекта многократного использования для строительства индивидуального жилого дома для медицинских работников в сельских населенных пунктах (в 2024 г. планируется возведение не менее пяти таких домов — в Братском, Черемховском, Усть-Удинском районах);

– работы по укомплектованию кадрами медицинских организаций первичного звена, в том числе по привлечению немедицинского персонала с целью перераспределения функций для уменьшения нагрузки по делопроизводству на врачей¹⁰.

4. Содействие трудоустройству и развитию кадрового потенциала молодежи осуществляется в рамках проведения региональных кадровых конкурсов («Моя карьера» и пр.), молодежных кадровых форумов («Профкарьера» и пр.), ярмарок вакансий и т.д. Организуются отраслевые форумы и конкурсы, направленные на решение проблем кадрового обеспечения. Так, на форуме «Молодой специалист — строитель будущего» обсуждаются карьерные возможности в регионе для строительной отрасли, вопросы обеспечения квалифицированным кадровым

⁷ О занятости населения в РФ : федер. закон № 565 от 12 дек. 2023. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_464093.

⁸ О государственной поддержке в 2024 году юридических лиц, включая некоммерческие организации, и индивидуальных предпринимателей в целях стимулирования занятости отдельных категорий граждан : постановление Правительства РФ от 13 марта 2021 № 362 : (ред. от 11 дек. 2023 г.). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_380068.

⁹ О дополнительной мере социальной поддержки в Иркутской области молодых специалистов : закон Иркутской области от 28 дек. 2023 г. № 170-ОЗ. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/3800202312290023>.

¹⁰ Послание губернатора Иркутской области Игоря Кобзева о положении дел в Иркутской области в 2022 году и основных направлениях областной государственной политики на 2023 год. 12 мая 2023. URL: https://irkobl.ru/authorities/igorkobzev/performance/2936342/?sphrase_id=27304968.

составом на основе кадрового резерва рабочих специальностей, повышения престижа профессии военного строителя, профессий строительной отрасли, ЖКХ и промышленного производства.

Данные мероприятия создают возможности для диалога органов власти, работодателей с молодыми специалистами, представления проектов, вовлечения молодежи в социально-экономическое развитие своего региона.

5. Поддержка молодежного предпринимательства. Инициативы молодых людей реализуются на основе грантов и областных субсидий. Систематически проводятся образовательные сессии по организации и запуску бизнес-идей, оказывается помощь в разработке бизнес-планов («Лига молодых предпринимателей», «Иркутский молодежный экономический форум», «Я – в деле» и т.д.). Развитие молодежных инициатив поддерживается Федеральным агентством по делам молодежи (Росмолодежь) в регионах РФ по 18 направлениям. По исследованию Агентства социальной информации и Росмолодежи, наиболее предпочтительными сферами по построению карьеры являются: малый и средний бизнес — 26,9 %, предпринимательство — 23,7 %, государственная или муниципальная служба — 21,5 %, бюджетная сфера (учителя, врачи, работники культуры и пр.) — 20,6 %, свободная профессия (фрилансер) — 20,2 %¹¹.

6. Внесенные уточнения понятий «молодой специалист», «молодой работник» в Федеральный закон «О молодежной политике в РФ» от 30 декабря 2020 г. № 489¹² позволили более четко закрепить особые условия трудоустройства и меры по поддержке данной категории работников в программах работодателей (отсутствие испытательного срока, основания предоставления компенсаций и стимулирующих доплат и т.д.).

В регионе социальные программы по поддержке молодых специалистов наиболее заметно представлены крупными компаниями: ООО «Иркутская нефтяная компания», ПАО «En+Group», ПАО «Газпром», ПАО «РЖД», ОА «Авиакомпания «Ираэро» и другие, которые привлекают к сотрудничеству большое количество выпускников средних и высших учебных заведений. Среди мер поддержки отмечаются стимулирующие

надбавки к заработной плате, «подъемные» выплаты, льготное ипотечное кредитование, компенсационные выплаты на приобретение и строительство жилья, содействие профессиональному росту и научным достижениям и пр.

В условиях дефицита кадров работодатели региона демонстрируют различные практики партнерства с образовательными учреждениями. Такая социальная активность с более раннего возраста позволит молодым людям получить представление о возможностях своей профессиональной реализации в регионе проживания. Работодатели сопровождающие образовательный процесс, создают фундамент для долгосрочных отношений, ориентированных на последующее трудоустройство молодых специалистов. Тесные партнерские связи между образовательными учреждениями и работодателями позволяют раскрыть потенциал молодых людей в период их профессионального становления в соответствии с потребностями регионального рынка труда.

7. Улучшение жилищных условий молодых семей также является надежной практикой закрепления наиболее трудоспособного контингента в регионе. На территории Иркутской области реализуется программа «Молодым семьям — доступное жилье», оператором которой является Министерство по молодежной политике региона. С каждым годом увеличивается количество молодых семей, желающих принять в ней участие. Число участников подпрограммы на 1 июня 2019 г. составило 5 811 молодых семей. В 2019 г. свидетельства о праве на получение социальной выплаты на приобретение (строительство) жилья получили 650 молодых семей, в том числе 111 многодетных семей. Однако на данный момент подпрограмма обеспечивает не более 11–13 % потребностей молодых семей, желающих получить помощь в улучшении своих жилищных условий.

Форум работодателей Иркутской области, проводимый Ассоциацией ИРОР «ПТИП» ориентирован на организацию диалога между сторонами социального партнерства Иркутской области по вопросам кадров, образования, инноваций и контрольно-надзорной деятельности государства. Прошедший 1 марта 2024 г. форум отмечает проблему усиливающегося дефицита кадров, в первую очередь среди рабочих специальностей и обслуживающего персонала, потребность более широкого внедрения в деятельность организаций реального сектора экономики новых инновационных технологий, направ-

¹¹ Анализ оценок молодежи РФ в целом по репрезентативной выборке. Санкт-Петербург, 2020.

¹² О молодежной политике в Российской Федерации : федер. закон от 30 дек. 2020 г. № 489-ФЗ. URL: <https://rg.ru/documents/2021/01/11/molodez-dok.html>.

ленных на автоматизацию и цифровизацию производственных и организационных процессов. Были высказаны возможности применения в практической деятельности опыта студенческих отрядов с целью обучения рабочим профессиям на площадках образовательных учреждений области, формы работы социальной поддержки по созданию комфортной образовательной среды и консолидации деятельности всех участников на основе модели синхронизации действий сферы образования и работодателей.

VIII Санкт-Петербургский международный форум труда¹³ акцентирует внимание на том, что необходимо теснее работать работодателям и службам, курирующим процесс трудоустройства и занятости, а также формирования кадрового потенциала со всеми уровнями образовательных учреждений. Более плотно должна реализовываться связь: «школа — колледж / вуз — работодатель». В Иркутской области такая практика реализуется рядом предприятий. Формы сотрудничества каждая организация подбирает под себя. Так, отмеченные ранее

¹³ VIII Санкт-Петербургский международный форум труда. URL: <https://labourforum.ru>.

крупные предприятия реализуют программы обучения под свои отраслевые и производственные задачи на своей технологической базе. Открываются профильные классы на базе средних общеобразовательных школ с последующей ориентацией обучения молодежи в образовательных учреждениях региона и дальнейшим целевым трудоустройством. Работодатели региона проявляют участие в образовательных программах (практики, итоговая квалификационная аттестация) и предлагают стажировки. Наиболее успешные практики представляются в рамках Всероссийского конкурса «Лучшие практики трудоустройства молодежи» (номинация «Сохранение и привлечение молодежного кадрового потенциала региона»).

Основные участники социально-трудовой сферы региона и их функциональные задачи в профессиональной и трудовой реализации молодежи в регионе, представлены в виде модели (рис. 5).

Модель затрагивает три ключевые сферы: профориентация, профессиональная подготовка, трудоустройство. Отмечено, что вопросами кадрового резерва могут заниматься как собственно работодатели, так и образовательные учреждения высшего

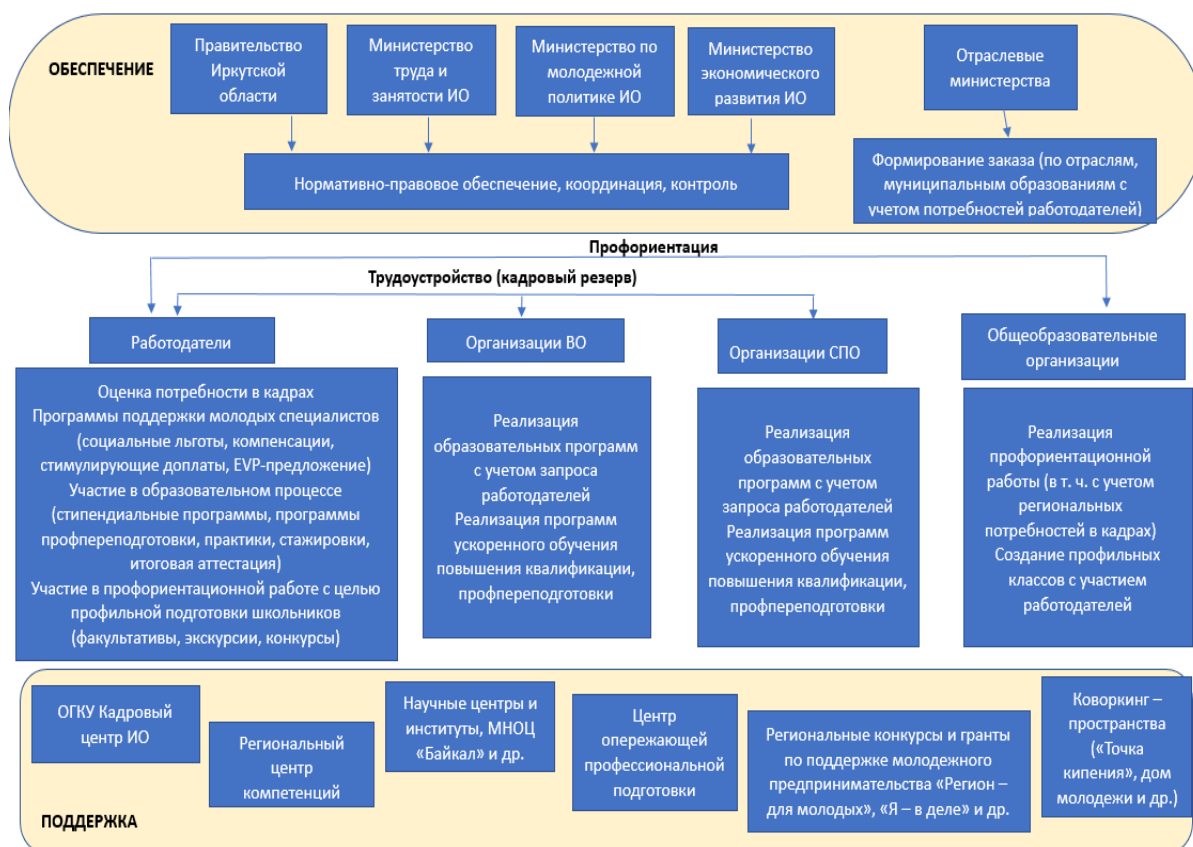


Рис. 5. Модель сохранения и развития кадрового потенциала молодежи в регионе

и среднего профессионального уровней. Институциональные участники, оказывающие поддержку этому процессу, представлены научными институтами, региональным центром компетенций и др. В совокупности взаимодействие всех участников может служить целям закрепления молодежи в области и их профессионально-трудовой реализации.

По нашему мнению, для комплексного решения вопросов содействия профессионально-трудовой реализации молодежи, развития ее кадрового потенциала и закрепления на территории региона, необходимы:

1. Активизация разработки и принятия областного закона «О молодом специалисте в Иркутской области», что поможет законодательно закрепить меры материальной и иной поддержки молодых кадров и содействовать снижению их оттока из региона. Присвоение статуса молодого специалиста в Иркутской области планируется закреплять именным сертификатом (с заявительным характером) с внесением данных в специальный реестр.

2. Развитие мер поддержки со стороны работодателей, направленных на помощь в трудоустройстве, получении первичного трудового стажа. Так, одной из востребованных форм сотрудничества являются оплачиваемые стажировки с последующим трудоустройством.

3. Расширение ранее эффективной практики целевого обучения за счет работодателя с последующим гарантированным трудоустройством и условием отработки по специальности не менее трех лет. Контингент для целевого обучения можно формировать на основе программ профориентационного взаимодействия со старшеклассниками.

4. Внедрение положительного опыта реализации компаниями-работодателями стипендиальных программ (проведение конкурсов на лучшие проекты и идеи, научно-исследовательские проекты, кейс-чемпионаты, хакатоны) с последующими стажировками и трудоустройством наиболее мотивированных молодых специалистов.

5. Активное содействие решению жилищного вопроса молодых семей со стороны региональных органов власти и работодателей: поиск возможностей увеличения финансирования региональной программы «Молодым семьям — доступное жилье», развитие программ софинансирования ипотечных кредитов работодателями, предоставление компенсационных выплат по аренде жилья.

6. Более активное информирование молодежи о преимуществах жизни и построения карьеры в регионе на основе инфор-

мационных компаний (социальная реклама, сообщества и т.д.). Популяризация Иркутской области как территории перспективного будущего, обладающей потенциалом социально-экономического развития с участием работодателей, готовых представить программы для молодых специалистов, остающихся работать и развиваться в регионе.

Исходя из изложенного отметим, что решение проблемы межрегиональной образовательной и трудовой миграции, «удержание» молодых специалистов в регионе должна решаться системно. Особого внимания требует практика укрепления связей между региональными органами власти, бизнес-сообществом, сферой образования. Вопросами профессионально-трудовой реализации молодежи необходимо заниматься, начиная с профориентационных мероприятий для школьников, далее — развивая профессиональные взаимодействия со студенческим сообществом, создавать условия для последующего трудоустройства молодых специалистов. Считаем, что региональным работодателям важно осознать необходимость представленного взаимодействия в условиях выраженного дефицита кадров на рынке труда. Также важно, чтобы региональные органы власти оказывали поддержку бизнесу, готовому привлекать и возвращать специалистов, создавая налоговые преференции, предоставляя программы субсидирования затрат на трудоустройство молодежи.

Заключение

Регион проживания является местом взросления, социального и нравственного формирования молодых людей. Молодежь играет важную роль в реализации целей эффективного и длительного развития территории, проявляя участие в образовательных, экономических и культурных процессах на территории региона [12]. Диспропорции в сфере социально-трудовых отношений Иркутской области, перемещение потенциальных трудовых ресурсов в центральные, западные районы страны, недостаток мер, закрепляющих молодежь в родных территориях — главные стратегические вызовы для федеральных и региональных органов власти и сообщества работодателей.

Реализация рассмотренных мер социально-экономической поддержки молодых специалистов при содействии региональных органов власти направлены на повышение лояльности молодежи к родному региону и создание условий для самореализации по месту проживания. Отметим, что необ-

ходимо дальнейшее их развитие и сотрудничество всех участников регионального процесса. В послании Федеральному собранию 29 февраля 2024 г. Президент РФ анонсировал запуск национального проекта «Молодежь России», в рамках которого

предполагается консолидировать позитивный опыт и успешные практики в области молодежной политики, одной из задач которой является сохранение, развитие и реализация потенциала молодежи на территориях проживания.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Jun Fu. Rethinking Education and Work Relationships in Youth Transition: an Alternative Metaphor / Jun Fu. — DOI 10.1080/13676261.2023.2228726 // *Journal of Youth Studies*. — 2023. — 24 Jun.
2. Young and/but Successful: Business Graduates Performing Themselves as Valuable Labouring Subjects / M. Korhonen, P. Siivonen, U. Isopahkala-Bouret [at al.]. — DOI 10.1080/13676261.2022.2161355 // *Journal of Youth Studies*. — 2023. — 4 Jan.
3. Ily'es V. University Peers and Career Prospects: the Impact of University Ties on Early Labor Market Outcomes / V. Ily'es, A. Sebok. — DOI 10.1016/j.econedurev.2023.102456. — EDN FZBACO // *Economics of Education Review*. — 2023. — Vol. 96. — Pp. 102456.
4. Заболотная Е.А. Требования рынка труда к человеческому капиталу молодежи / Е.А. Заболотная, В.В. Серегина, М.Н. Середина. — DOI 10.17308/meps.2020.10/2449. — EDN OZYIHJ // *Современная экономика: проблемы и решения*. — 2020. — № 10 (130). — С. 64–76.
5. Борисова А.А. Трудовая миграция российской молодежи: государственные программы поддержки возвратности / А.А. Борисова. — DOI 10.18334/et.6.1.39758. — EDN AILFMU // *Экономика труда*. — 2019. — Т. 6, № 1. — С. 599–612.
6. Семичева Л.А. Трудоустройство молодых специалистов в Иркутской области: анализ трудоустройства выпускников, причины безработицы, возможные пути их решения / Л.А. Семичева, П.В. Калашников. — EDN XUSIYZ // *Глаголь правосудия*. — 2019. — № 2 (20). — С. 7–9.
7. Трофимов Е.А. Новые подходы к внутренней образовательной миграции / Е.А. Трофимов. — DOI 10.17150/2411-6262.2023.14(1).258-266. — EDN CCSMBX // *Baikal Research Journal*. — 2023. — Т. 14, № 1. — С. 258–266.
8. Михайлова В.В. Молодежный рынок труда: социологический анализ взаимодействия работодателей и студентов (на примере Нижегородской области) / В.В. Михайлова, Н.В. Сухенко. — DOI 10.18255/2412-6519-2022-1-86-101. — EDN APGSPY // *Социальные и гуманитарные знания*. — 2022. — Т. 8, № 1. — С. 86–101.
9. Габдрахманов Н.К. «От Волги до Енисея...»: образовательная миграция молодежи в России / Н.К. Габдрахманов, Н.Ю. Никифорова, О.В. Лешуков. — EDN DKZGMI // *Современная аналитика образования*. — 2019. — № 5 (26). — С. 4–42.
10. Носырева И.Г. Стратегическое управление персоналом в условиях трудodeфицитной конъюнктуры на рынке труда / И.Г. Носырева, Н.А. Белобородова. — DOI 10.18334/et.10.11.119826. — EDN MAEDAD // *Экономика труда*. — 2023. — Т. 10, № 11. — С. 1719–1738.
11. Андреева Е.Л. Трудовые и карьерные мотивации современной молодежи Иркутской области / Е.Л. Андреева, В.Н. Чипизубова. — DOI 10.17223/19988648/53/13. — EDN WBOBJG // *Вестник Томского государственного университета. Экономика*. — 2021. — № 53. — С. 55–64.
12. Пятковская Ю.В. Государственная поддержка молодых специалистов как направление молодежной политики: региональный аспект / Ю.В. Пятковская. — DOI 10.17150/1819-0928.2021.22(3).230-244. — EDN JTXPMK // *Академический юридический журнал*. — 2021. — Т. 22, № 3 (85). — С. 230–244.

REFERENCES

1. Jun Fu. Rethinking Education and Work Relationships in Youth Transition: an Alternative Metaphor. *Journal of Youth Studies*, 2023, 24 Jun. DOI: 10.1080/13676261.2023.2228726.
2. Korhonen M., Siivonen P., Isopahkala-Bouret U., Mutanen H., Komulainen K. Young and/but Successful: Business Graduates Performing Themselves as Valuable Labouring Subjects. *Journal of Youth Studies*, 2023, 4 Jan. DOI: 10.1080/13676261.2022.2161355.
3. Ily'es V., Sebok A. University Peers and Career Prospects: the Impact of University Ties on Early Labor Market Outcomes. *Economics of Education Review*, 2023, vol. 96, pp. 102456. EDN FZBACO. DOI: 10.1016/j.econedurev.2023.102456.
4. Zabolotnaya E.A., Seregina V.V., Seredina M.N. The Requirements of the Labor Market to the Human Capital for Young People. *Sovremennaya ekonomika: problemy i resheniya = Modern Economics: Problems and Solutions*, 2020, no. 10, pp. 64–76. (In Russian). EDN: OZYIHJ. DOI: 10.17308/meps.2020.10/2449.
5. Borisova A.A. Labor Migration of Russian youth: State Programs to Support Repayment. *Ekonomika truda = Russian Journal of Labor Economics*, 2019, vol. 6, no. 1, pp. 599–612. (In Russian). EDN: AILFMU. DOI: 10.18334/et.6.1.39758.
6. Semicheva L.A., Kalashnikov P.V. Employment of Young Specialists in the Irkutsk Region: Analysis of Employment of Graduates, Causes of Unemployment, Possible Solutions. *Glagol' pravosudiya = The Verb of Justice*, 2019, no. 2, pp. 7–9. (In Russian). EDN: XUSIYZ.
7. Trofimov E.A. New Approaches to Internal Educational Migration. *Baikal Research Journal*, 2023, vol. 14, no. 1, pp. 258–266. (In Russian). EDN: CCSMBX. DOI: 10.17150/2411-6262.2023.14(1).258-266.

8. Mikhailova V.V., Sukhenko N.V. Youth Labor Market: Sociological Analysis of the Interaction Between Employers and Students (on the Example of the Nizhny Novgorod Region). *Sotsial'nye i gumanitarnye znaniya = The Humanities and Social knowledge*, 2022, vol. 8, no. 1, pp. 86–101. (In Russian). EDN: APGSPY. DOI: 10.18255/2412-6519-2022-1-86-101.


9. Gabdrakhmanov N.K., Nikiforova N.Yu., Leshukov O.V. Educational Migration of Youth in Russia. *Sovremennaya analitika obrazovaniya = Modern education analytics*, 2019, no. 5, pp. 4–42. (In Russian). EDN: DKZGMI.


10. Nosyreva I.G., Beloborodova N.A. Strategic Personnel Management in Conditions of Labor Shortage on the Labor Market. *Ekonomika truda = Russian Journal of Labor Economics*, 2023, vol. 10, no. 11, pp. 1719–1738. (In Russian). EDN: MAEDAD. DOI: 10.18334/et.10.11.119826.

11. Andreyanova E.L., Chipizubova V.N. Work and Career Motivations of Modern Youth in Irkutsk Region. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika = Tomsk State University Journal of Economics*, 2021, no. 53, pp. 55–64. (In Russian). EDN: WBOBJG. DOI: 10.17223/19988648/53/13.

12. Pyatkovskaya Yu.V. State Support to Young Professionals as the Area of Youth Policy: the Regional Aspect. *Akademicheskii yuridicheskii zhurnal = Academic Law Journal*, 2021, vol. 22, no. 3, pp. 230–244. (In Russian). EDN: JTXPMK. DOI: 10.17150/1819-0928.2021.22(3).230-244.

Информация об авторах

Андреянова Елена Леонидовна — кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой естественных и гуманитарных дисциплин, Иркутский филиал Московского государственного технического университета гражданской авиации, г. Иркутск, Российская Федерация, e-mail: elena_andreyanova@mail.ru,  <https://orcid.org/0000-0001-8700-7253>, SPIN-код: 8939-1007, AuthorID РИНЦ: 259975.

Чипизубова Виталия Николаевна — кандидат экономических наук, доцент кафедры предпринимательства и управления в сфере услуг и рекламы, Иркутский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация, e-mail: chip27@rambler.ru,  <https://orcid.org/0000-0002-0143-0921>, SPIN-код: 4039-1573, AuthorID РИНЦ: 505384.


Вклад авторов


Все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Для цитирования

Андреянова Е.Л. Региональные меры содействия профессионально-трудовой реализации молодежи как инструмент формирования кадрового потенциала / Е.Л. Андреянова, В.Н. Чипизубова. — DOI 10.17150/2500-2759.2024.34(3).447-458. — EDN PVODDD // Известия Байкальского государственного университета. — 2024. — Т. 34, № 3. — С. 447–458.

Authors

Elena L. Andreyanova — Ph.D. in Economics, Associate Professor, Head of the Department of Natural Sciences and Humanities, Irkutsk Branch of the Moscow State Technical University of Civil Aviation, Irkutsk, the Russian Federation, e-mail: elena_andreyanova@mail.ru,  <https://orcid.org/0000-0001-8700-7253>, SPIN-Code: 8939-1007, AuthorID RSCI: 259975.

Vitaliya N. Chipizubova — Ph.D. in Economics, Associate Professor, Department of Entrepreneurship and Management in the Field of Services and Advertising, Irkutsk State University, Irkutsk, the Russian Federation, e-mail: chip27@rambler.ru,  <https://orcid.org/0000-0002-0143-0921>, SPIN-Code: 4039-1573, AuthorID RSCI: 505384.

Contribution of the Authors

The authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

For Citation

Andreyanova E.L., Chipizubova V.N. Regional Measures to Promote the Professional and Labor Realization of Youth as a Tool for Formation of Human Resources Potential. *Izvestiya Baikal'skogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Baikal State University*, 2024, vol. 34, no. 3, pp. 447–458. (In Russian). EDN: PVODDD. DOI: 10.17150/2500-2759.2024.34(3).447-458.