

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра истории, теории и прикладной социологии

**Трансформация практик занятости молодежи в условиях пандемии**

(автореферат бакалаврской работы)

студента 5 курса 511 группы  
направления 39.03.01 Социология  
социологического факультета

Найденова Андрея Сергеевича

Научный руководитель

кандидат социологических наук, доцент

\_\_\_\_\_ Т.Н. Кудряшова  
подпись, дата

Зав. кафедрой

доктор социологических наук, профессор

\_\_\_\_\_ Д.В. Покатов  
подпись, дата

Саратов 2023

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования.** В 2020 г. человечество столкнулось с новым фактором опасности – пандемией COVID-19, которая повлияла практически на все сферы жизнедеятельности общества, в частности сферу экономики и бизнеса. Как показала практика, многие бизнес-структур и национальные экономики отдельных страны оказались неготовыми полноценно противостоять соответствующим кризисным явлениям, что актуализирует проблематику совершенствования систем регулирования рынка труда и совершенствование механизма управления занятостью населения. Пандемия коронавируса серьезным образом повлияла на текущие социально-экономические процессы как в глобальном, так и в национальных масштабах и, несомненно, окажет сильное влияние на их развитие в будущем. Данная ситуация оказалась полной неожиданностью для мировой и национальных экономик и не укладывается ни в один прогноз социально-экономического развития.

Рынок труда в мировом масштабе ответил на пандемию COVID-19 сокращением рабочей недели, вынужденными отпусками и понижением зарплат. Но масштабы безработицы оказались меньше, чем в предыдущие кризисные периоды, в том числе благодаря программам государственной поддержки занятости и появлению принципиально новых профессий.

Пандемия вызвала значительное влияние практически на все аспекты экономической и социальной активности. Рынок труда не остался в стороне: в 2020 году произошло много изменений в структуре спроса и предложения на труд, условия труда, усиление ряда ранее сложившихся тенденций (особенно в части цифровизации). Эксперты отмечают, что часть из этих изменений временно, и улучшение эпидемической ситуации, массовая вакцинация, приведет к нормализации обстановки. Однако ряд изменений в структуре рынка труда и экономики в целом, по мнению ученых, будет носить устойчивый характер и влиять на инфляционные процессы. Исходя из

развития ситуации в период коронакризиса в России и других странах, можно говорить о следующих основных изменениях, которые произошли на рынке труда.

Во-первых, негативные прямые последствия коронавируса для трудового потенциала, в основном, связаны с временной потерей трудоспособности занятого населения в случае болезни в средней и тяжелой формах и последующего периода реабилитации, который также сопровождается пониженной трудоспособностью.

Во-вторых, экономический кризис, вызванный COVID-19, привел к росту безработицы и снижению участия в рабочей силе, наиболее сильно выросла безработица среди молодежи (20-29 лет), которая и до этого была самой высокой среди других возрастных групп.

В-третьих, коронавирусный кризис неравномерно сказался на различных отраслях экономики. В результате возник или усилился отраслевой дисбаланс на рынке труда, что отразилось в том числе на отраслевой и общей динамике зарплат.

Сильнее всего пострадал сектор «контактных» услуг, который за редкими исключениями характеризуется высокой трудоемкостью, низким средним уровнем оплаты труда, а также повышенной долей неформальной занятости и микробизнеса.

**Степень научной разработанности.** Особый интерес представляют теоретические и методологические разработки основ рынка труда, теорий и концепций развития социально-трудовых отношений современных отечественных ученых, среди которых выделим Н. Вишневскую, исследующую изменения на рынке труда под влиянием демографических процессов; В. Гимпельсона, раскрывающего многофакторность рынка труда и эффективность его функционирования в современных условиях; Н. Говорову, показывающую тенденции международного рынка труда; В. Каменецкого, изучающего неординарный подход к рынку труда,

обусловленный наличием нетоварных отношений субъектов трудовых отношений; Р. Капелюшникова, исследующего трансформационный характер происходящих событий на рынке труда; А. Коровкина, обосновывающего результаты прогнозов развития рынка труда; С. Михневу, раскрывающую особенности системно-эволюционного подхода к рынку труда; Г. Резник, исследующую социальные аспекты формирования рынка труда; Л. Семеркову, предлагающую методологическое обоснование маркетинга рабочей силы; Н. Тейтельмана, применяющего комплексный подход к анализу трудовых отношений с целью выявления экономически неравных отношений между наемными работниками и работодателями.

**Объектом исследования** являются практики занятости молодежи.

**Предметом исследования** является процесс трансформации практик занятости молодежи в условиях пандемии.

**Цель исследования** заключается в изучении практик занятости молодежи и их трансформации в условиях пандемии.

**Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд исследовательских задач:**

- анализ основных подходов к изучению рынка труда;
- исследование принципов, направленных на понимание особенностей работы с молодежью на рынке труда;
- определение сущности практик занятости, элементов, свойств, структуры и содержания при рассмотрении в качестве ресурса - молодежи;
- рассмотреть влияние пандемии COVID-19 на особенности трансформации практик занятости молодежи.

Эмпирическая база исследования представлена

**Структура** бакалаврской работы представлена введением, двумя разделами, заключением, списком использованных источников и приложением.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

**В первом разделе «Теоретический анализ практик занятости молодежи на рынке труда в условиях пандемии»** автором предпринята попытка анализа различных аспектов занятости молодежи в современной России.

Обычно рынок труда определяется как институт или механизм, в котором покупатели и продавцы осуществляют процессы купли-продажи товара «рабочая сила», вступая в отношения товарного обмена. То есть это социально-экономическая категория, характеризующая отношения людей, проявляющиеся в процессе найма, оценки, увольнения работников и установления размеров выплат за использованную рабочую силу в зависимости от ряда факторов. Таким образом, рынок труда – это институт взаимодействия потребителей труда и его поставщиков, то есть юридических или физических лиц, с одной стороны, и конкретных физических лиц, имеющих определенные физические и умственные способности, профессиональные знания и навыки – с другой.

Рынок труда молодежи можно определить, как сложную систему экономических отношений по согласованию интересов работодателей и наемной рабочей силы в конкретном сегменте экономики с учетом его территориально-отраслевой и демографической специфики. Поскольку оборотной стороной рынка труда выступает безработица, можно сделать вывод, что состояние рынка труда определяется, с одной стороны, уровнем занятости населения, а с другой – уровнем безработицы. Поэтому основной целью регулирования рынка труда является преодоление безработицы и обеспечение занятости населения.

Занятость показывает, насколько трудоспособное население (по категориям, в том числе - молодежь и т.п.) обеспечено рабочими местами в системе кооперации общественного труда, а также уровень социальной защиты в реализации права на труд.

Молодежь является важным ресурсом как для рынка труда, так и для страны в целом, поскольку в будущем станет основой национального рынка труда и благодаря собственным способностям к труду будет формировать экономическую систему и способствовать ее дальнейшему росту. В современных условиях, одной из главных проблем молодежи является поиск работы.

Сейчас понятие молодежи приобретает несколько новый смысл. Молодая особа после 30 лет - уже взрослый человек, который чаще всего женат, имеет детей и начал свою самостоятельную и трудовую жизнь. У каждого человека эти события наступают в разный период времени, этим и осложняется установление возрастного ценза понятия молодой особы. Но в целом границы варьируются между 14-16 годами нижняя граница и между 25-35 годами верхняя граница.

Ситуация на рынке труда России свидетельствует о том, что молодые люди, которые только что получили определенный образовательный уровень, не могут реализовать свои умения и навыки на практике. Однако, на современном этапе трансформационных изменений молодежь имеет ряд преимуществ, связанных с легким освоением новых технологий и научных внедрений, высокой мобильностью в поисках работы, однако она сталкивается с типичными социальными проблемами, которые возникают перед началом трудовой деятельности, с отсутствием жизненного и трудового опыта.

Статистические данные Росстата по Приволжскому федеральному округу и Саратовстата свидетельствуют, что на протяжении 2017-2020 гг. ситуация с занятостью населения по возрастным группам неоднозначная. Так, с 2017 по 2019 года на рынке труда наблюдалась тенденция к увеличению количества занятых, но при этом количество занятых возрастной группы 15-34 лет имела тенденцию к сокращению.

Ситуация кардинально изменилась в 2020 году из-за пандемии COVID-19 и дальнейшего адаптивного карантина, установленного органами власти. Занятость всего населения России в 2020 году по сравнению с 2019 годом уменьшилась на 3,9%, что было обусловлено уменьшением работающих в возрасте 35-70 лет на 1,8%, и молодых работающих на 8,8%. За 2020 год уменьшение количества занятой молодежи было больше, чем уменьшение количества занятых взрослых. Это свидетельствует о том, что в условиях кризиса работодатель предпочитает взрослым работникам, и в условиях сокращения штатов высвобождает именно молодежь.

Проблема деформации на рынке труда заключается в том, что существует разница между профессиями, которые получили молодые люди, и структурой потребностей рынка труда. Сейчас на рынке труда недостаточно инженерных и технических специалистов, и большое предложение специалистов экономического и гуманитарного профиля. С каждым годом ситуация не меняется, а, наоборот, ухудшается. Искажение поступления новой рабочей силы на рынок труда связано с тем, что молодежь при выборе профессии не обращает внимание на ее востребованность на рынке труда.

**Второй раздел «Влияние пандемии COVID-19 на особенности занятости молодежи: эмпирический срез»** посвящен анализу практик занятости молодежи в условиях пандемии в Саратовской области.

Поскольку молодежь является носителем рабочей силы с определенными качественными характеристиками, правомерным является выделение молодежного сегмента рынка труда (молодежного рынка труда). Его основной особенностью следует считать «двойственность»: с одной стороны, молодая рабочая сила характеризуется сравнительно большей мобильностью, адаптивностью, гибкостью, то есть, потенциалом развития; с другой – ее же характеризуют недостаток образования, квалификации,

практических умений и навыков, стабильности, что свидетельствует о незавершенности процесса ее социализации.

По данным Саратовстата в среднем за III квартал 2022 г. численность рабочей силы составила 1199,7 тыс. человек, из них мужчины – 610,6 тыс. чел., женщины – 558,3 тыс. чел. В численности рабочей силы 1160,4 тыс. человек – это лица, имеющие работу или доходное занятие (занятые), и 39,3 тыс. человек – лица, не имеющие работу или доходного занятия, активно ищущие работу и готовые приступить к ней, которые в соответствии с критериями Международной организации труда (МОТ) классифицируются как безработные.

По данным Министерства труда и социальной защиты Саратовской области на 1 января 2023 г. численность граждан, состоящих на регистрационном учете в целях поиска подходящей работы, составила 7134 человек. С начала 2022 года признаны безработными 23024 человека, а трудоустроены за этот период 41559 человек. В общей численности населения Саратовской области 29,8% составляет молодежь от 14 до 35 лет.

С целью выявления влияния пандемии COVID-19 на особенности занятости и организацию рабочего процесса нами было проведен социологический опрос, согласно которому основным фактором в занятости в период пандемии стало ограничение перемещений населения и переход на дистанционные формы занятости. Ряд причин в условиях пандемии не позволяют организовать полноценно рабочий процесс как со стороны работодателей, так и со стороны работников, однако лишь 3 % респондентов полностью негативно оценивают условия своей работы.

Следует отметить, что на фоне определенных неудобств дистанционной работы, респонденты отмечают и положительные моменты в таком формате занятости:

- экономия времени на дорогу – 28,8% респондентов;
- домашний комфорт – 28,8% респондентов;



- планирование личного времени – 13,7% респондентов.

Кроме того, среди положительных моментов было отмечено: возможность работать из любой точки мира; освоение цифровых навыков; самообразование; уменьшение расходов на одежду.

Что касается оценки респондентами негативных моментов в дистанционной работе, то наиболее распространенные из них представлены следующим образом: отсутствие живого общения – 30,3% респондентов; отсутствие разграничения личного и рабочего времени – 16,7% респондентов; ненадлежащий уровень технического обеспечения (плохой интернет, устаревшая техника) – 7,6% респондентов.

Также к негативным моментам респонденты отнесли: недостаточный уровень организованности дистанционного рабочего процесса – как со стороны руководства, так и со стороны своих коллег; отвлечение близкими людьми от работы; малоподвижный образ жизни; утомляемость от онлайн-встреч.

Определенное количество респондентов не видят недостатков в дистанционной работе и готовы в дальнейшем работать удаленно. Такую готовность выразили более половины опрошенных (53%). Здесь, опять же, видим почти равномерное распределение тех, кто не желает в дальнейшем работать в дистанционном формате, и тех, кому такой формат представляется удобным.

**В заключении** сформулированы наиболее важные основные выводы по результатам исследования.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Динамика пандемии COVID-19 является еще незавершенным процессом с многими открытыми вопросами. Некоторые процессы изменений под влиянием пандемии COVID-19 в социально-политической, социально-структурной, социокультурной и социально-психологической

сферах общественной жизнедеятельности имеют латентные проявления в целом на фоне их инертной динамики.

Наибольшие опасения касались влияния карантина на занятость – в условиях сокращения доходов, стоимость содержания персонала могла стать для предприятий слишком высокой. Но предприятия оказались не ориентированными на увольнения (75-85% в течение карантина не планировали менять численность персонала). Этот подход обусловлен следующими факторами: высоким уровнем неформальной занятости; надеждой на быстрое возобновление работы после завершения карантина; нежеланием изменения подходов к организационной работе, в частности, перевод, по возможности, на дистанционную занятость; отдачей предпочтения переводу работников в режим простоя, сокращение продолжительности рабочего времени, бесплатные отпуска.

Изменения занятости сопровождаются существенными потерями рабочего времени, доходов работников и снижением уровней их социальной защищенности.

Среди основных причин возникновения молодежной безработицы следует выделить следующие:

- рост общей численности безработных;
- банкротство значительной части государственных и частных предприятий;
- направленность деятельности промышленных предприятий на самосохранение и выживание, а не развитие и расширение производства;
- отсутствие у молодых людей достаточного опыта, в связи с чем их в последнюю очередь принимают на работу при наличии вакантных должностей, и первыми сокращают при снижении объемов производства;
- недостаточная развитость профориентационной работы с молодежью в старших классах школы;

– увеличение в структуре предложения рабочей силы доли лиц, не имеющих профессий (иностранцы граждане) и падение престижа рабочих профессий;

- слабая заинтересованность работодателей в повышении квалификации и переподготовке работающих специалистов.

Изучая сущность проблемы занятости молодежи, можно выделить некоторые перспективы развития политики в сфере занятости молодежи.

Во-первых, это объективная необходимость в создании рационального распределения рабочей силы по отраслям производства. Это возможно способствования в поисках работы выпускающимся специалистам не только из ВУЗов, но и из учреждений СПО. При трудоустройстве молодым профессионалам приходится конкурировать с более опытными работниками, а в ситуации избытка должностей такая конкуренция не даст им шанса на успешное трудоустройство. Поэтому необходимо упростить взаимосвязь между потенциальным работником и работодателем, а также стремиться к увеличению рабочих мест на производстве. Например, этого можно достичь с помощью стимулирования молодого поколения к выбору такой профессии, шансы на занятость, в которой наиболее высоки. Кроме того, существуют идеи о создании единой информационной базы вакантных рабочих мест, где работодатели будут предоставлять данные об открытии новых вакансий.

Во-вторых, это предотвращение уменьшения численности населения в трудоспособном возрасте и «старение» рабочей силы. С данными проблемами справиться сложнее, ведь демографический процесс очень сложно поддается корректировке. Государство может стимулировать экономическую активность таких групп населения, где она относительно низка: молодежь, женщины трудоспособного возраста с детьми, пенсионеры. Например, создание для женщин, выходящих из декрета и активно ищущих работу, курсов для повышения квалификации и адаптации к рынку труда.

В-третьих, перспективной политикой будут считаться государственные вложения в создание новых рабочих мест. Например, при наличии хотя бы минимальных средств, целесообразно вложить их в развитие инфраструктурных проектов (ремонт дорог, железнодорожных переездов, мостов и т.д.). Это не только даст людям работу, но и приведет к развитию хозяйственной деятельности региона и страны.

По итогам проделанной работы можно утверждать, что государство должно занять самую активную позицию в деле обеспечения занятости молодежи - разработать комплекс мер по закреплению молодых рабочих кадров, особенно в трудодефицитных сегментах экономики. Главный инструмент такой политики - региональные программы по созданию рабочих мест для молодежи. При этом важно, чтобы государственное вмешательство осуществлялось в основном с помощью экономических и правовых рычагов, с максимальным подключением предпринимательских структур, а не административных мер.