

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Елена Васильевна Масленникова

Челябинский государственный университет,
Челябинск, Россия. evm26@mail.ru

Аннотация. Представлены проблемы в сфере трудоустройства молодёжи, выявленные на основе анализа российского и международного рынка труда. Приведена трактовка понятия «конкурентоспособность молодёжи». Рассмотрен и систематизирован международный опыт решения проблем занятости молодёжи на рынке труда, рассмотрены различные группы мероприятий, реализованные в международной практике и направленные на повышение конкурентоспособности молодёжи. Выделены наиболее эффективные мероприятия.

Ключевые слова: безработица, занятость, конкурентоспособность молодёжи, политика занятости, рынок труда

Благодарности. Статья подготовлена при финансовой поддержке Фонда перспективных научных исследований ФГБОУ ВО «ЧелГУ», 2025 г.

Для цитирования: Масленникова Е. В. Зарубежный опыт повышения конкурентоспособности молодёжи на рынке труда // Общество, экономика, управление. 2025. Т. 10, № 2. С. 29–33. DOI: 10.47475/2618-9852-2025-10-2-29-33

Original article

FOREIGN EXPERIENCE IN INCREASING YOUTH COMPETITIVENESS IN THE LABOR MARKET

Elena V. Maslennikova

Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia.
evm26@mail.ru

Abstract. The problems in the field of youth employment identified on the basis of the analysis of the Russian and international labor market are presented. The interpretation of the concept of “youth competitiveness” is given. The international experience of solving youth employment problems in the labor market is reviewed and systematized, various groups of measures implemented in international practice and aimed at increasing youth competitiveness are considered. The most effective measures are highlighted.

Keywords: unemployment, employment, youth competitiveness, employment policy, labor market

Acknowledgments. The article was prepared with the financial support of the Foundation for Advanced Scientific Research of the ChelSU Federal State Budgetary Educational Institution, 2025.

For citation: Maslennikova EV. Foreign experience in increasing youth competitiveness in the labor market. *Society, economy, management*. 2025;10(2):29-33. (In Russ.). DOI: 10.47475/2618-9852-2025-10-2-29-33

По данным МОТ [6], после кризиса COVID-19 глобальный рынок труда для молодёжи значительно улучшился: уровень безработицы среди молодёжи достиг 15-летнего минимума в 13 %, а число безработных молодых людей снизилось до 64,9 миллиона. Восстановление было неравномерным по регионам: в Арабских государствах, Восточной и Юго-Восточной Азии, а также

Тихоокеанском регионе уровень безработицы среди молодёжи в 2023 году оставался выше докризисного уровня. Однако, несмотря на положительные изменения, проблема молодёжной безработицы остаётся актуальной и требует внимания. Несмотря на снижение уровня безработицы среди молодёжи до 6 % в 2023 году, нарастает новая проблема, связанная с тем, что 20,4 % молодых людей не имеют работы, образования или профессиональной подготовки (категория

молодых людей, называемая NEET), что особенно заметно в странах с низким доходом. В ближайшие два года ожидается дальнейшее снижение глобальной безработицы среди молодёжи до 12,8 %, однако в некоторых регионах показатели останутся выше докризисного уровня.

Несмотря на позитивные тенденции на рынке труда, молодые люди испытывают беспокойство относительно своего будущего, стабильности работы и возможностей достижения финансовой независимости, что требует комплексного подхода к их поддержке со стороны общества [6].

В исследовании N. Datta, A. Assy, J. Buba, S. Johansson de Silva, S. Watson и др. [7] указаны следующие основные проблемы, с которыми сталкивается молодёжь при трудоустройстве:

1. Молодёжь испытывает недостаток необходимых для трудоустройства навыков и компетенций, включая технические знания, связанные с конкретными рабочими задачами, когнитивные компетенции, такие как умение работать в команде, правильно распределять время, ставить долгосрочные цели, компетенции в области информационно-коммуникационных технологий.
2. Отсутствие профессионального опыта, когда многие работодатели предпочитают кандидатов с опытом, что затрудняет молодым людям найти свою первую работу.
3. Недостаток информации о вакансиях, молодёжь часто не осведомлена о существующих возможностях трудоустройства, способах поиска вакансий, не имеет необходимых социальных связей для поиска работы.
4. Финансовые ограничения, связанные с отсутствием необходимых финансовых активов и доступа к кредитам ограничивает возможности молодёжи развивать предпринимательство, получать более высокое профессиональное образование, вынуждая преждевременно выходить на рынок труда.
5. Нормативные барьеры, связанные с жёсткими законодательными ограничениями по найму и увольнению работников, высокими издержками по обязательным социальным выплатам способствуют отказам работодателей в найме молодых сотрудников без опыта работы.
6. Социальные нормы, семейные обязанности, религиозные традиции, ожидания общества часто становятся причиной ограничения трудовой деятельности молодых женщин или полного отказа от их работы вне дома.

Для российского рынка труда также характерны подобные трудности, с которыми сталкивается молодёжь при трудоустройстве. Так, М. Б. Богус [1] отмечает, что большинство работодателей

отдают предпочтение опытным специалистам, указывает на несоответствие полученного образования требованиям рынка труда, недостаточность развитости таких навыков и качеств, как дисциплинированность, ответственность, стрессоустойчивость. Работодателями отмечаются завышенные ожидания молодых людей по заработной плате и условиям труда. Кроме того, молодые люди часто психологически и профессионально не подготовлены к реальной трудовой деятельности.

При этом важно понимать, что конкурентоспособность работников можно рассматривать с позиции работника и с позиции работодателя. С точки зрения работника, конкурентоспособность — это свойство их рабочей силы, способствующее выигрышу в конкурентной борьбе за рабочие места. Для работодателя — это набор личностных и профессиональных качеств, которые позволяют получать определённые результаты труда с минимальными затратами на персонал [3]. Поэтому работодателю важно принять на работу конкурентоспособных работников.

Учитывая, что конкурентоспособность молодёжи играет ключевую роль в развитии организаций, профессиональных областей, страны в целом необходимо уделять её повышению большое внимание. Поэтому целью исследования является изучение и обобщение международного опыта повышения конкурентоспособности молодёжи на рынке труда на основе исследований, анализирующих международный опыт реализации политики занятости на молодёжном рынке труда. Для достижения поставленной цели были изучены российские и зарубежные исследования, посвящённые данным вопросам.

Под конкурентоспособностью молодёжи понимается совокупность свойств данной категории трудовых ресурсов, которые обуславливают её способность удовлетворять потребность в труде работодателей в рамках определённого рынка труда наилучшим образом по сравнению с другими категориями работников, и, как следствие, данные свойства определяют успех участия молодёжи в социально-экономической деятельности на определённой территории [4].

Вопросы вовлечения молодёжи в трудовую деятельность являются актуальными и требуют решения проблем повышения конкурентоспособности молодёжи на рынке труда через реализацию различных государственных программ, проведению активной политики занятости. В этой сфере накоплен значительный международный опыт. Во многих странах разработаны и действуют ряд программ, направленных на повышение конкурентоспособности молодёжи на рынке труда, оказание помощи в поиске работы, а также программы, способствующие вовлечению в трудовую

деятельность молодых людей, выбывших из неё по различным причинам.

Реализуемые во многих странах программы помощи молодежи в трудоустройстве делятся на четыре основные категории [7]:

1. Обучение и повышение квалификации. Данные программы направлены на развитие у молодежи базовых, технических и профессиональных навыков, включая «мягкие навыки» и предпринимательские компетенции.
2. Службы занятости и посредничество. Помогают молодым людям найти работу через консультирование, информационные услуги и содействие в установлении контактов с работодателями.
3. Субсидируемые меры по обеспечению занятости. Поддерживают молодежь через общественные работы и субсидии работодателям на заработную плату, уменьшая финансовые риски организаций и обеспечивая молодежь рабочими местами.
4. Комплексные программы. Объединяют элементы обучения, консультационной поддержки и субсидий, создавая всестороннюю систему помощи для наиболее уязвимых категорий молодежи.

W.-J. J. Yeung, Y. Yang [8] указывают, что мероприятия по обеспечению молодежной занятости должны включать в себя меры как со стороны спроса, так и со стороны предложения труда и учитывать следующее: 1) образование и навыки должны соответствовать потребностям рынка труда; 2) молодым людям необходимо предоставлять больше обучения, стажировок, наставничества для облегчения перехода от школы к работе, особенно это касается молодых женщин; 3) органам власти необходимо обеспечивать поддержку и защиту социально уязвимых групп молодежи, таких как молодые люди из малообеспеченных семей, молодые женщины, этнические меньшинства, мигранты, чтобы они могли получить доступ к оплачиваемому труду, получению востребованных на рынке высокооплачиваемых профессий; 4) необходимо разрабатывать и дифференцировать мероприятия для разных групп молодежи в зависимости от их потребностей и проблем, с которыми они сталкиваются на рынке труда. Указанные меры направлены на повышение конкурентоспособности молодежи, устранение таких причин молодежной безработицы, как низкие профессиональные навыки, отсутствие опыта работы, ранний выход на рынок труда и т.д.

Предлагаемые МОТ [6] рекомендации, направленные на решение проблем молодежного рынка труда разделить на две группы: 1) направленное на повышение спроса на труд, совершенствование политики по созданию рабочих мест;

2) направленные на совершенствование предложения труда, в том числе на повышение конкурентоспособности молодежи.

Первая группа, направленная на создание рабочих мест, включает в себя следующие рекомендации:

1. Разработка секторальной политики с учётом гендерных аспектов и интересов молодежи, выявляя секторы с потенциалом для создания высокооплачиваемых рабочих мест, особенно для молодых женщин.
2. Стимулирование перехода от работы к карьере в секторах, привлекающих молодых женщин, включая увеличение доли женщин-руководителей, совершенствование политики, касающейся женщин, такой как пособия по беременности и родам.
3. Устранение барьеров для получения образования и профессиональной подготовки, а также поощрение девочек и женщин к специализации в областях науки, технологии, инженерии и математики.
4. Внедрение бюджетной политики с учётом гендерных факторов, обеспечение равной оплаты труда, развитие социальной защиты, включая доступ к недорогостоящему уходу за детьми.

Вторая группа рекомендаций связана с расширением предложения труда, включает меры с доказанным эффектом, направленные на повышение конкурентоспособности молодежи на рынке труда, развитие необходимых навыков в условиях перехода от учёбы к занятости:

1. Обеспечение эффективного трехстороннего управления на национальном и отраслевом уровнях для улучшения взаимодействия между сферами образования и труда.
2. Увеличение инвестиций в образование и развитие навыков, особенно в области цифровых технологий.
3. Расширение масштабов качественного профессионального обучения, для облегчения входа молодых людей на рынок труда.
4. Максимальное использование потенциала цифровизации систем обучения для повышения доступности образования, повышения его качества и инклюзивности.
5. Включение в образовательные программы основных трудовых навыков, а также обучение предпринимательству для повышения финансовой самостоятельности молодежи.
6. Для сокращения числа молодежи в статусе NEET странам необходимо увеличить инвестиции в политику на рынке труда, включая расширение государственных служб занятости и внедрение страхования по безработице.
7. Особое внимание следует уделять поддержке участия на рынке труда всех категорий

молодёжи, включая молодых женщин, людей с ограниченными возможностями и тех, кто уволился по различным причинам.

Эффективным инструментом может стать внедрение комплексных подходов, подобных Молодёжной гарантии Европейского союза, которые обеспечивают молодым людям качественное предложение в сфере трудоустройства, образования или стажировки.

N. Datta, A. Assy, J. Buba et al. [7] показывают, что отдельные меры по стимулированию спроса или предложения рабочей силы не гарантируют автоматического создания рабочих мест для молодёжи, поэтому важно правильно проектировать и реализовывать такие программы. Комплексный подход к решению проблемы занятости молодёжи оказывается более эффективным, так как позволяет устранить множество ограничений в сфере предложения рабочей силы.

Успех программ по улучшению трудоустройства молодёжи в долгосрочной перспективе зависит от наличия спроса на работников со стороны компаний, способных предоставить качественные рабочие места. Необходимо разрабатывать системные мероприятия, которые будут одновременно создавать экономические возможности и давать молодёжи доступ к ним, при этом важно учитывать различные рыночные и нерыночные факторы, влияющие на занятость молодёжи.

Интегрированные подходы, учитывающие спрос и предложение на рынке труда, оказываются более эффективными для улучшения занятости молодёжи. Успех таких программ зависит от создания качественных рабочих мест и устранения препятствий со стороны как работодателей, так и самих молодых работников.

Как отмечает А. В. Звездинская [2], опыт зарубежных стран свидетельствует, что решение этой проблемы лежит в том числе в плоскости проведения системного и регулярного анализа и разработки прогнозов, учитывающих как сценарии макроэкономического развития, так и тенденции социально-экономических изменений в региональном разрезе с учётом процессов отраслевой дифференциации и интеграции рынков труда, трендов развития отдельных секторов экономики и потребностей бизнеса. Кроме того, для дальнейшего повышения и сохранения конкурентоспособности молодёжи на рынке труда и в последующей деятельности важным фактором является активизация развёртывания разнообразных форм и структур непрерывного дополнительного профессионального образования, в частности с помощью сети Интернет и программ подготовки к овладению навыками самозанятости наиболее активной части молодёжи, формирования для неё инфраструктуры предпринимательской деятельности.

МОТ [6] рекомендует при разработке мер по содействию занятости молодёжи привлекать их самих, отмечая, что у молодых людей может не быть решения глобальных проблем, но они укажут, что для них важно и где в какой сфере особенно необходима поддержка. Реализовать это можно тремя путями: 1) правительствам, работодателям и профсоюзам предлагается найти способы обеспечения вовлечения молодёжи в политический диалог; 2) правительствам, работодателям, профсоюзам и группам гражданского общества необходимо инвестировать в инициативы, направленные на повышение осведомлённости молодых работников об их правах и возможностях в сфере труда; 3) молодые люди могут расширить свои возможности, присоединяясь к молодёжным группам и/или занимаясь самообразованием, а также участвуя в активной деятельности, направленной на повышение конкурентоспособности молодёжи на рынке труда.

D. Card, J. Kluge and A. Weber [5] проанализировали и оценили с помощью эконометрических методов результаты более чем 200 программ активной занятости на рынке труда со всего мира. Они классифицировали оценки по типу программ, группам участников, проводили различия между тремя различными временными периодами после окончания программы. Исследования показали, что эффект от программ поддержки занятости вначале незначителен, но через 2–3 года становится ощутимым, особенно для программ, направленных на развитие человеческих ресурсов. Результаты варьируются в зависимости от типа программы и участников, причём наибольший эффект они оказывают на такие социально уязвимые категории на рынке труда как женщины и длительно безработные. Активные программы занятости особенно эффективны в периоды экономических кризисов.

Таким образом, повышение конкурентоспособности молодёжи на рынке труда требует комплексного подхода, включающего такие приоритетные направления, как инвестиции в образование и навыки, расширение доступа к качественным программам обучения и стажировкам, разработку политики, учитывающей потребности различных групп молодёжи. Важно привлекать к разработке и обсуждению мер молодых людей, а также сочетать усилия по увеличению спроса на труд с мерами по совершенствованию предложения рабочей силы, чтобы обеспечить устойчивый рост занятости и снизить уровень безработицы среди молодёжи. Реализация указанных мер даст ощутимый эффект не только в краткосрочной, но и в долгосрочной перспективе. Комплексные меры показывают высокие результаты в мировой практике, вместе с тем важно продолжать изучать, какие именно аспекты делают эти программы ещё более успешными.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Богус М. Б. Конкурентоспособность молодых специалистов: современные вызовы и перспективы развития // Ярославский педагогический вестник. 2023. № 3 (132). С. 28–35.
2. Звездинская А. В. Управление конкурентоспособностью молодёжи: отечественный и зарубежный опыт // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2013. № 1. С. 94–100.
3. Масленникова Е. В., Тихонова О. К. Экономика труда : учеб. пособие. Челябинск : Изд-во Челяб. гос. ун-та, 2024. 211 с.
4. Суворова В. В., Мезенцев Ю. М. К вопросу оценки конкурентоспособности молодёжи на рынке труда муниципального образования // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2014. № 4. С. 40–46.
5. Card D., Kluve J., Weber A. What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations. IZA Discussion Paper. 2015. № 9236. 71 p. // URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w21431/w21431.pdf (дата обращения: 05.06.2025).
6. Global Employment Trends for Youth 2024. Decent work, brighter futures. — Geneva: International Labour Organization, 2024. 116 p.
7. Integrated Youth Employment Programs / Datta N., Assy A., Buba J., Johansson de Silva S., Watson S., et al. — Washington: International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, 2018. 60 p. DOI:10.1596/31424
8. Yeung W.-J. J., Yang Y. Labor Market Uncertainties for Youth and Young Adults: An International Perspective. The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science. 2020. № 688 (1). P. 7–19. doi:10.1177/0002716220913487

REFERENCES

1. Bogus MB. Competitiveness of young professionals: current challenges and development prospects. *Yaroslavskij pedagogicheskij vestnik = Yaroslavl Pedagogical Bulletin*. 2023;(3(132):28-35. (In Russ.).
2. Zvezdinskaya AV. Youth competitiveness management: domestic and foreign experience. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: E`konomika i upravlenie = Bulletin of Voronezh State University. Series: Economics and Management*. 2013;(1):94-100. (In Russ.).
3. Maslennikova EV, Tixonova OK. E`konomika truda = Labor Economics: study guide. Textbook. Chelyabinsk: Chelyabinsk State University; 2024. 211 p. (In Russ.).
4. Suvorova VV, Mezencev YuM. On the issue of assessing the competitiveness of youth in the municipal labor market. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: E`konomika i upravlenie = Bulletin of Voronezh State University. Series: Economics and Management*. 2014;(4):40-46. (In Russ.).
5. Card D, Kluve J, Weber A. What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations. IZA Discussion Paper. No. 9236. 2015. 71 p. Available at: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w21431/w21431.pdf, accessed 05.06.2025. (In Russ.).
6. Global Employment Trends for Youth 2024. Decent work, brighter futures. Geneva: International Labour Organization; 2024. 116 p.
7. Datta N, Assy A, Buba J, Johansson de Silva S, Watson S et al. Integrated Youth Employment Programs. Washington: International Bank for Reconstruction and Development. The World Bank; 2018. 60 p. DOI:10.1596/31424
8. Yeung W-JJ, Yang Y. Labor Market Uncertainties for Youth and Young Adults: An International Perspective. The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science. 2020;(688(1):7-19. doi:10.1177/0002716220913487/

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Е. В. Масленникова — кандидат экономических наук, доцент кафедры инноватики и управления.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

E. V. Maslennikova — Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Innovation and Management.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов. The author declares no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию / The article was submitted: 09.06.25
Принята к публикации / Accepted for publication: 20.06.25