

МОЛОДЫЕ ИССЛЕДОВАТЕЛИ

DOI: 10.15838/esc/2017.3.51.13

УДК 331.445, ББК 65.244(2Рос)

© Попов А.В., Соловьева Т.С.

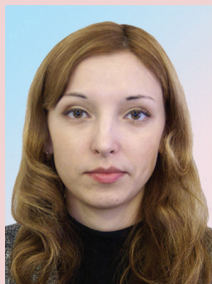
Барьеры реализации потенциала молодежи в трудовой деятельности*



Андрей Васильевич

ПОПОВ

Институт социально-экономического развития территорий РАН
Вологда, Российская Федерация, 160014, ул. Горького, д. 56а
E-mail: ai.popov@yahoo.com



Татьяна Сергеевна

СОЛОВЬЕВА

Институт социально-экономического развития территорий РАН
Вологда, Российская Федерация, 160014, ул. Горького, д. 56а
E-mail: solo_86@list.ru

Аннотация. Молодежь является особой социальной общностью, с одной стороны, наиболее открытой к инновациям и формированию новых моделей поведения, с другой – уязвимой с точки зрения конкуренции за определенные блага и возможности. Причиной последнего во многом выступает недостаток социального опыта, в силу чего молодые люди оказываются в невыгодном положении по сравнению с другими социально-демографическими группами. В данной статье актуализируются проблемы, с которыми сталкивается молодежь при выходе на рынок труда, начиная с тех, что связаны с процессом трудоустройства. При этом особое внимание уделено во-

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 16-36-00355 мол_а «Оценка потерь от нереализованного трудового потенциала в контексте решения задачи роста производительности труда».

Для цитирования: Попов, А.В. Барьеры реализации потенциала молодежи в трудовой деятельности / А.В. Попов, Т.С. Соловьева // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2017. – Т. 10. – № 3. – С. 251-268. DOI: 10.15838/esc/2017.3.51.13

For citation: Popov A.V., Solov'yeva T.S. Barriers to the fulfilment of young people's potential in their work activities. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2017, vol. 10, no. 3, pp. 251-268. DOI: 10.15838/esc/2017.3.51.13

просам использования трудового потенциала молодого поколения. На материалах мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области рассматриваются барьеры, препятствующие, по мнению молодых людей, более полной реализации их потенциала в трудовой деятельности. Как показал анализ, главными факторами, затрудняющими использование способностей и качественных характеристик молодежи в трудовой деятельности, являются недостаток профессиональных знаний, работа не по специальности, неудобный график работы, несоответствие работы способностям и склонностям, отсутствие интереса к выбранной профессии. Наличие обозначенных барьеров приводит к недоиспользованию возможностей, накопленных молодым поколением. Приведены расчеты, позволяющие оценить влияние тех или иных причин на уровень реализации качества трудового потенциала молодежи. Так, данный показатель достигает 83% у тех, чья работа соответствует способностям и склонностям, в обратном случае он составляет порядка 75%. В ситуации работы по специальности степень использования качественных характеристик находится на уровне 83%, работы не по специальности – 79%, при отсутствии какой бы то ни было специальности – 73%. При этом различия в реализации интеллектуальной компоненты (важнейшей составляющей процесса неоиндустриализации экономики) в рассматриваемых примерах еще существеннее. В заключение нами сформулированы в соответствии с выделенными проблемами рекомендации, направленные на комплексное содействие повышению использования потенциала молодежи в трудовой деятельности.

Ключевые слова: трудовой потенциал, молодежь, барьеры реализации, неравенство, дискриминация, рынок труда, государственное регулирование.

В настоящее время, в условиях перехода высокоразвитых стран к социально ориентированной модели экономики и шестому технологическому укладу, в России уделяется большое внимание проблеме неоиндустриализации. По мнению С.С. Губанова, ключевая роль в новой индустриализации отводится социальному капиталу, функционирующему по законам вертикальной интеграции и воспроизводства человека, а не прибыли [4, с. 50]. При этом отмечается, что количественной мерой данного процесса выступает доля автоматизированных рабочих мест, а качественной характеристикой – «прогрессивное изменение характера труда и структуры занятости» в сторону увеличения доли интеллектуального труда и трудосбережения [4, с. 56]. Следовательно, существенную роль в достижении цели неоиндустриализации играет трудовой потенциал территорий, под которым понимается обобщающая характеристика

меры и качества совокупности способностей людей к общественно полезной деятельности [14, с. 14]. Данной точки зрения придерживается и А.В. Топилин, считающий необходимой разработку стратегии по эффективному использованию совокупного трудового потенциала как важнейшего условия реализации курса неоиндустриальной реконструкции России [21, с. 15]. Вместе с тем он выделяет резервы труда, которые могут быть применены для развития производительных сил. Одним из таких ресурсов выступает молодежь, повышение занятости и трудовой активности которой может способствовать достижению намеченных планов.

Действительно, молодежь, как наиболее восприимчивая к инновациям часть социума, может стать своеобразным двигателем процесса неоиндустриализации в России. В силу пластичности своего ценностного поля она более адаптирована к социаль-

ным изменениям и вызовам современности, нежели другие социально-демографические группы населения. Но на практике молодые люди часто сталкиваются с трудностями, препятствующими реализации собственного потенциала. В большинстве случаев, это связано с недостатком социального опыта, зависимостью от чужого мнения и подражательностью, отсутствием/дефицитом возможностей для самоактуализации [5] и т.д. Кроме того, молодежь может «впитывать» как положительные, так и отрицательные образцы поведения, что влечет за собой негативную трансформацию ценностных ориентаций (распространение гедонизма, вещизма, культа потребления и т.д.).

Проблема самореализации молодежи во всём мире является одной из наиболее актуальных. Её исследованию посвящены работы И.В. Бондаренко, У. Джеймса, Д.В. Егорова, Л.А. Коростылевой, К. Кэмпбэлла, А. Маслоу, К. Роджерса, А.А. Скрипкина, Е.Ф. Яценко и др. По мнению специалистов [13, с. 56], успешность самореализации зависит от комплекса объективных (материальное положение, социальный статус, место проживания и т.д.) и субъективных (пол, возраст, уровень образования, характер и т.д.) факторов. Причем особое значение имеют внешние условия, в которых находится индивид. Как показали результаты исследования, проведенного в Мурманской области [22, с. 136], к наиболее острым вопросам в плане самореализации относятся решение жилищной проблемы, создание собственного дела, поиск хорошей работы и успешность карьеры. Напротив, данные, полученные в Вологодской области, говорят о том, что жизненные условия устраивают большую часть молодежи (65%). Однако такие оценки во многом зависят от материального благополучия: доля положительных

ответов среди не испытывающих финансовых затруднений при покупке тех или иных товаров существенно выше, чем среди тех, кто может позволить себе расходовать средства только на еду и необходимые вещи (81% против 47% соответственно)¹. Это подтверждает широко известный тезис о превалировании инструментальных ценностей среди молодого поколения. В частности, большинство воспринимает трудовую деятельность как источник средств к существованию. Заметим при этом, что философия личного материализма характерна не только для российской молодежи. Так, судя по исследованию Р. Истерлина и Э. Кримминс [29], данный феномен наблюдается и в США: юные американцы, также подверженные ценностям общества потребления, ставят во главу угла престиж работы и высокую оплату труда.

Среди различных направлений самоактуализации в общественном пространстве одним из наиболее важных является реализация потенциала молодого поколения в трудовой деятельности. Это направление включает в себя вопросы, касающиеся трудоустройства, что служит, с одной стороны, необходимым условием использования накопленных знаний, умений и навыков, а с другой — аспектов возможного их применения на конкретном рабочем месте. Изучению различных граней занятости молодежи в силу наличия большого количества проблем посвящены труды многих зарубежных и отечественных спе-

¹ Опрос населения «Социокультурный портрет жителей Вологодской области» 2015 г. Общий объем выборки: 1500 чел. Репрезентативность выборки обеспечивается соблюдением следующих условий: пропорций между городским и сельским населением; пропорций между жителями населенных пунктов различных типов (сельские населенные пункты, малые и средние города); половозрастной структуры взрослого населения региона; пропорций между группами населения с различным уровнем образования. Ошибка выборки не превышает 3%.

циалистов (Е.М. Авраимова, М.К. Горшков, Э. Дюнн, Ю.А. Зубок, М. Кальендо, Д.Л. Константиновский, И. Мёрфи, С.Ю. Рощин, К. Сандор, Е.П. Тавокин, И. Томич, Р. Шмидт и др.).

Первой трудностью, с которой сталкивается молодежь при выходе на рынок труда, выступает поиск работы. Вследствие более низкой конкурентоспособности по сравнению с лицами, имеющими опыт профессиональной деятельности, молодым людям далеко не всегда удается трудоустроиться согласно своим запросам, поэтому они вынуждены занимать вакансии, не соответствующие собственным ожиданиям и возможностям, что может привести к развитию контрпродуктивных форм трудового поведения [18]. В этой связи отсутствие стажа работы представляет основной барьер для трудоустройства молодежи, причем это характерно не только для России [15, с. 19], но и для зарубежных стран [25, 35, 37]. Нередко подобное обстоятельство объясняют феноменом эдальтизма [27, 31] (*adultism*)², проявляющегося в ущемлении взрослыми прав детей и молодежи, в т.ч. и на рынке труда [26, 28, 30].

В случае приема на работу молодым людям нередко приходится осваивать новые трудовые обязанности, проходить специальную профессиональную подготовку или переподготовку, из-за чего работодатели вынуждены нести дополнительные издержки [6, с. 121; 3, с. 357]. В результате качество рабочих мест, предлагаемых для молодежи, как правило, ниже, чем для представителей других групп, имеющих опыт работы. При этом условия труда не являются равноценными даже для молодых людей с разным уровнем образования [1]. Усугубляет проблему и несоответствие

структуры вакантных рабочих мест профессиональной специализации молодежи [20, с. 178], что является следствием несогласованности функционирования системы образования и рынка труда.

Обозначенные проблемы негативно сказываются на реализации накопленного молодежью потенциала. Поскольку молодые люди составляют значительную часть рабочей силы (более 20%³), от того, насколько успешно им удастся выйти на рынок труда и насколько полно они используют свои возможности непосредственно на рабочем месте, зависит не только развитие отдельных регионов, но и благополучие страны в целом. Вместе с тем в современной России степень вовлеченности молодежи в трудовую деятельность достаточно высока. Как видно из *таблицы 1*, в период 2000–2015 гг. уровень занятости лиц от 15 до 29 лет увеличился на 5,7 п.п. и составил 53%, тем самым превзойдя результат большинства стран ОЭСР, в которых значения показателя, напротив, демонстрируют тенденцию к снижению (с 55 до 52%). Это позволяет говорить об ограниченности резервов труда молодежи в России. Не случайно эксперты оценивают их количество на уровне 100 тыс. человек [21, с. 15].

Таким образом, достаточно высокий уровень занятости российской молодежи при относительно низкой производительности труда в стране [10, с. 23] диктует необходимость выявления ключевых барьеров, препятствующих реализации качества трудового потенциала молодого поколения в трудовой деятельности, и разработки направлений государственной политики по их преодолению. Это обстоятельство обусловило цель написания настоящей статьи. Информационная база работы представле-

² Изначально под данным термином понималось такое состояние ребенка, при котором он ощущал себя взрослым и демонстрировал поведение взрослого человека.

³ Данные Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 20.01.2017).

Таблица 1. Уровень занятости молодежи в возрасте от 15 до 29 лет, в %

Страна	Год				2015 г. к 2000 г., +/- п.п.
	2000	2005	2010	2015	
Швейцария	71,6	68,7	69,8	70,3	-1,3
Нидерланды	73,8	69,0	70,2	68,0	-5,8
Великобритания	68,5	66,0	60,2	62,8	-5,7
США	67,2	62,1	55,0	58,4	-8,8
Германия	57,0	51,5	56,9	57,7	+0,7
Швеция	58,6	55,2	50,5	56,3	-2,3
Япония	56,1	55,3	54,0	55,2	-0,9
Российская Федерация	47,7	47,8	50,7	53,4	+5,7
Финляндия	52,7	53,8	52,4	52,6	-0,1
Латвия	42,4	44,9	40,1	52,2	+9,8
Франция	45,5	45,7	46,1	43,8	-1,7
Турция	43,6	38,1	38,9	42,6	-1,0
Республика Корея	43,4	44,9	40,3	41,5	-1,9
Италия	40,1	40,3	36,3	30,5	-9,6
В среднем по странам ОЭСР	55,3	53,2	50,8	51,8	-3,5

Примечание. Ранжировано по 2015 году.
Источники: данные Организации экономического сотрудничества и развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://stats.oecd.org/> (дата обращения: 01.03.2017); расчеты авторов.

на данными мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области⁴ и материалами Федеральной службы государственной статистики РФ.

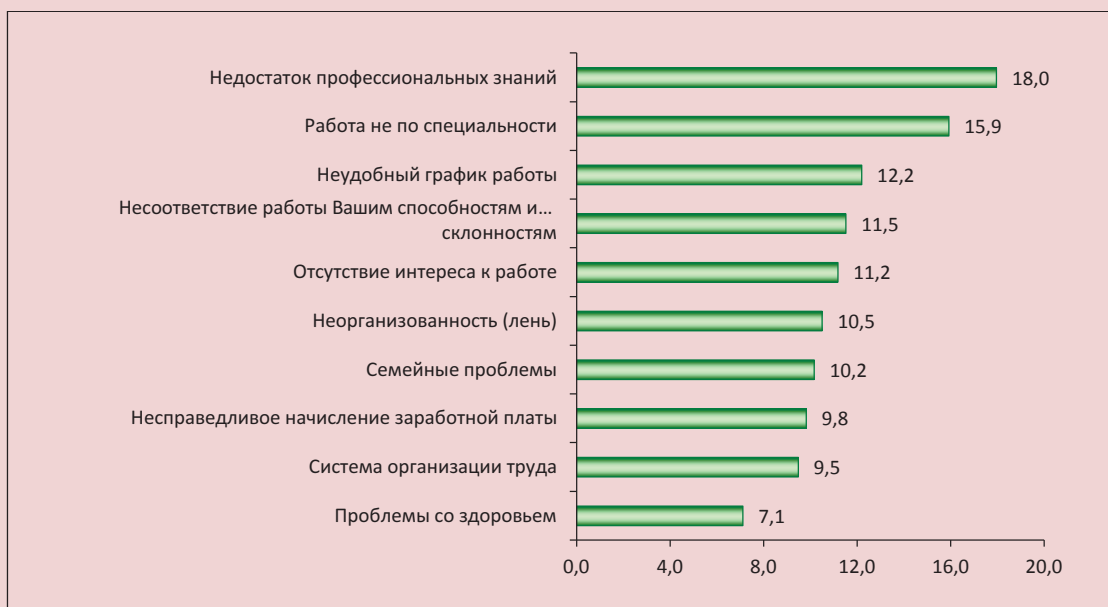
Методологическую основу исследования составили теоретические положения о качестве трудового потенциала как многоуровневой системы, в основе которой находятся восемь базовых элементов: физическое и психическое здоровье, когнитивный и творческий потенциал, коммуникабельность, культурный и нравственный уровень, потребность в достижениях [8]. Оценка степени реализации осуществлялась посредством применения методики, основанной на блоке вопросов типа: «Насколько сильно Вы «выкладываетесь»

на работе? В какой степени используете свои качества и умения?», разработанной Е.А. Чекмаревой в Институте социально-экономического развития территорий РАН. В результате математической обработки ответов респондентов образуется восемь показателей, в совокупности отражающих уровень реализации качества трудового потенциала [24]. Для целей статьи нами были использованы два индикатора: уровень реализации качества трудового потенциала (среднее арифметическое от всех индексов), а также уровень реализации интеллектуальной компоненты (среднее арифметическое от индексов реализации когнитивного и творческого потенциалов⁵). Важность второго

⁴ Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области проводится ИСЭРТ РАН с 1997 г. Объектом исследования является население трудоспособного возраста. Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Объем выборки составляет 1500 человек, ошибка выборки не превышает 3%.

⁵ Когнитивный потенциал включает в себя: базовое образование и квалификацию; отношение к знаниям, образованию в целом; деятельность, направленную на пополнение респондентами общих и профессиональных знаний и источники пополнения знаний. Творческий потенциал характеризует отношение к творческой деятельности, также включает выявление реального участия в творчестве как в профессиональной деятельности, так и в быту [8, с. 14].

Рисунок 1. Распределение ответов на вопрос: «Как Вы думаете, что мешает Вам реализовать свой потенциал, качества и способности в трудовой деятельности?» (2016 г.; в % от числа молодежи)



Примечание. Каждый респондент мог выбрать не более 3 вариантов ответа. На диаграмме отображено 10 наиболее популярных позиций.

Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области (ИСЭРТ РАН); расчеты авторов.

показателя обусловлена ключевой ролью знаний в процессе неоиндустриализации экономики. Перейдем непосредственно к результатам исследования.

В 2016 г. в рамках мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области респондентам было предложено ответить на вопрос: «Как Вы думаете, что мешает Вам реализовать свой потенциал, качества и способности в трудовой деятельности?» Анализ полученных данных позволил выделить основные барьеры, которые, по мнению молодых людей⁶, препятствуют их профессиональной самореализации (рис. 1). К ним были отнесены: недостаток профессиональных знаний (18%), трудо-

устройство не по специальности (16%), неудобный график работы (12%), несоответствие работы способностям и склонностям (12%) и т.д. Всего нами были отобраны 10 наиболее значимых вариантов ответа (из 18 возможных). Поскольку такие факторы, как неорганизованность (лень) и семейные проблемы, практически не поддаются государственному регулированию, в дальнейшей работе мы исключили их из анализа. Рассмотрим оставшиеся факторы более подробно в контексте реализации качества трудового потенциала.

1. Недостаток профессиональных знаний.

Как показывают исследования, профессиональная компетентность выступает важнейшим критерием отбора молодых специалистов на вакантные места [17]. Очевидно, что выполнение должностных обязанностей вне зависимости от вида

⁶ Возрастные границы молодежи определены в соответствии с практикой российской статистики – от 15 до 29 лет.

экономической деятельности хозяйствующего субъекта невозможно без соответствующей подготовки. К сожалению, в настоящее время многими российскими учеными отмечается ухудшение качества подготовки специалистов. Около 50% руководителей организаций считают, что уровень и качество профессионального образования в России не соответствуют требованиям современности [2, с. 16-17], а квалификация 30–40% работников не соответствует требованиям рабочих мест [9, с. 51]. Данная тенденция наблюдается и на региональном уровне [7, 16, 19]. Судя по итогам мониторинга функционирования и развития промышленности Вологодской области⁷ в 2016 г., низким качеством профессиональной подготовки характеризуется примерно 15% молодых специалистов.

Вместе с тем проведенные расчеты указывают на то, что именно соответствие квалификации молодых людей требованиям, предъявляемым на рабочем месте, обеспечивает наиболее полную реализацию их трудового потенциала (81%; табл. 2). Прежде всего, это касается интеллектуальной компоненты (77%), как важнейшей составляющей инновационной экономики.

Относительно небольшой разрыв между значениями показателей в случаях соответствия и переизбытка (*overqualification*)/недостатка профессиональных знаний молодежи требованиям рабочих мест во многом обусловлен необходимостью строгого выполнения своих должностных обязанностей, в результате чего приходится «выкладываться по полной». Однако следует подчеркнуть, что подобные несоответствия в дальнейшем могут стать причиной возникновения различных деформаций трудового поведения (рестрикционизм, избыточная активность, оппортунизм и т.д.). Кроме того, как показывают исследования, развитость базовых профессиональных навыков, необходимых для работы на занимаемой должности, напрямую определяет степень использования накопленных знаний, умений и навыков (43% при низком и ниже среднего уровне развития против 78% – при высоком) [23, с. 734].

2. Работа не по специальности. Рассогласованность системы профессионального образования с потребностями реального сектора экономики наряду с неразвитостью системы сопровождения профессионального самоопределения молодежи в

Таблица 2. Распределение ответов на вопрос: «В какой мере Ваша квалификация (подготовка) соответствует выполняемой Вами работе?» (2016 г.; в % от числа опрошенных среди молодежи)

Вариант ответа	Удельный вес	Уровень реализации трудового потенциала, %	
		Интеллектуальная компонента	В целом
Моя квалификация выше, чем требует от меня работа, могу выполнять и более квалифицированную работу	27,5	73,0	79,1
Моя квалификация соответствует требованиям, предъявляемым работой	48,5	76,6	81,2
Моя квалификация ниже, чем это требуется работой	6,8	75,0	80,5
Не знаю, трудно сказать	17,3	64,7	73,4

Источники: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области (ИСЭРТ РАН); расчеты авторов.

⁷ Мониторинг функционирования и развития промышленности Вологодской области ежегодно проводятся ИСЭРТ РАН с 1993 г. В 2016 г. в анкетировании приняли участие 68 руководителей крупных и средних промышленных предприятий: металлургии, лесопромышленного комплекса, машиностроения, пищевой, химической, легкой и строительной промышленности.

России в основном обусловили распространение практик трудоустройства не по специальности. Это во многом негативная тенденция на рынке труда. В первую очередь, это связано с тем, что приобретенные молодыми людьми за годы продолжительного обучения профессиональные знания, умения и навыки остаются невостребованными, в результате чего можно сделать вывод о низкой эффективности расходования средств государства на подготовку необходимых специалистов. Кроме того, дополнительные издержки несут и работодатели (а порой и сами соискатели), вынужденные обучать новых сотрудников за счет собственных ресурсов.

Согласно статистике, в 2015 г. среди выпускников, закончивших образовательные организации профессионального образования в период 2012–2014 гг., связь основной работы с полученной профессией была вы-

явлена в среднем в 66% случаев (табл. 3). При этом наибольшее соответствие профиля образования занимаемой должности отмечалось у молодых людей с высшим профессиональным образованием (69%), а наименьшее – с начальным (56%).

Данные мониторинга свидетельствуют о похожей ситуации и в Вологодской области (табл. 4). Практически половина занятой молодежи (48%) работает по специальности, 36% – занимается совершенно иной деятельностью, а 16% – еще не имеет профессии. И как раз в первом случае наблюдается наибольший уровень реализации качества трудового потенциала (83%), а в последнем – наименьший (73%). В свою очередь, интеллектуальная компонента демонстрирует еще большую чувствительность к наличию связи между основной работой и полученной специальностью.

Таблица 3. Связь основной работы с полученной профессией (специальностью) у российских выпускников, окончивших организации профессионального образования (в % от числа тех, чья работа связана с полученной специальностью)

Уровень образования	Выпускники 2010–2012 гг. по состоянию на 2013 г.	Выпускники 2011–2013 гг. по состоянию на 2014 г.	Выпускники 2012–2014 гг. по состоянию на 2015 г.
Высшее профессиональное образование	70,1	70,5	69,3
Среднее профессиональное образование	59,2	58,8	60,9
Начальное профессиональное образование	56,4	57,6	56,2
В среднем по всем уровням образования	65,6	65,9	65,6

Источники: данные Обследования населения по проблемам занятости / Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации; расчеты авторов.

Таблица 4. Распределение ответов на вопрос: «Работаете ли Вы по специальности, полученной в профессиональном учебном заведении (вузе, техникуме, училище)?» (в % от числа опрошенных среди молодежи)

Вариант ответа	Удельный вес	Уровень реализации трудового потенциала, %	
		Интеллектуальная компонента	В целом
Да	36,6	79,4	82,7
Работаю по близкой (схожей) специальности	11,6	74,6	78,6
Нет, работаю по другой специальности	35,6	72,1	79,2
Не получал(а) специальности	16,1	63,6	72,5

Источники: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области (ИСЭРТ РАН); расчеты авторов.

В результате распространенность практик трудоустройства не по специальности среди молодых вологжан является значимым фактором снижения их трудовой активности, вследствие чего весомая часть накопленного потенциала остается неиспользованной. Среди основных причин работы не по специальности молодые люди отмечают: неудовлетворенность условиями труда, предложенными работодателем; отсутствие возможности получения высокого дохода и перспектив профессионального роста в будущем [10].

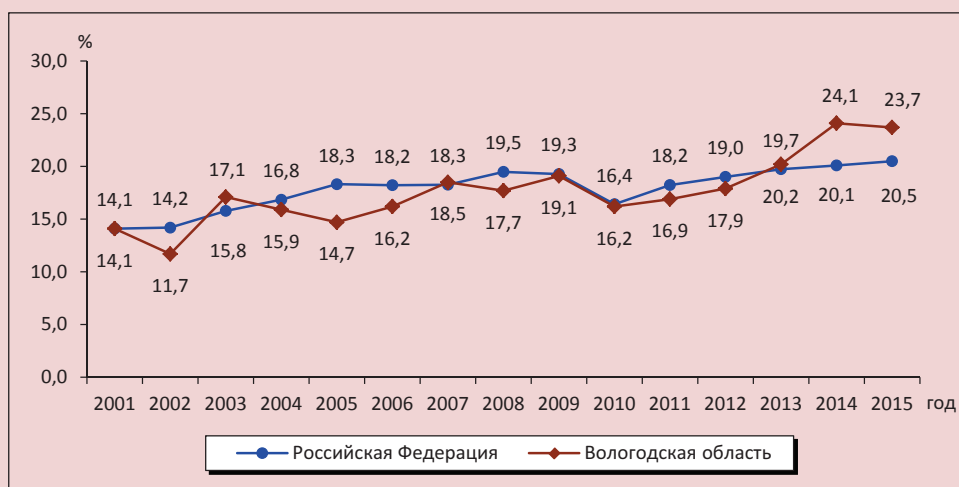
3–5. Неудобный график работы; несправедливое начисление заработной платы; система организации труда. По нашему мнению, обозначенные барьеры представляют следствие расширения неформальной занятости в стране. Данная форма трудоустройства, помимо ряда положительных моментов, несет в себе множество рисков, наступление которых негативно сказывается на реализации качества трудового потенциала. Так, рост благосостояния трудящихся за счет ухода работодателей от уплаты налогов и ряда обязательных пла-

тежей часто сопровождается непрозрачностью начисления заработной платы и задолженностью по ее выплате, неблагоприятными условиями труда и ненормированной рабочей неделей, отсутствием социальных гарантий и т.д.

В настоящее время работа в неформальном секторе экономики все чаще воспринимается в обществе как наиболее привлекательная форма осуществления трудовой деятельности. В 2001–2015 гг. неформальная занятость в Вологодской области и в России в целом демонстрирует тенденцию к росту (рис. 2). На конец рассматриваемого периода значения показателя в регионе достигли своего максимума (24%), превысив среднероссийский уровень (21%). При этом молодежь является одной из групп населения, наиболее подверженных риску включения в практики временной, неформальной занятости и прекаризации [36].

Вместе с тем данные мониторинга в Вологодской области свидетельствуют о том, что формальное закрепление трудовых отношений предоставляет молодым людям

Рисунок 2. Доля неформального сектора в общей занятости



Источник: данные Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 01.02.2017).

больше возможностей, чем неформальная занятость (табл. 5). Уровень реализации качества трудового потенциала при наличии бессрчного договора достигает 81%, в то время как при устной договоренности – 75%. Разрыв в использовании интеллектуальной компоненты увеличивается еще заметнее (до 9,2 п.п.).

6–7. Несоответствие работы способностям и склонностям; отсутствие интереса к работе. Успешность самореализации в том или ином виде деятельности во многом зависит от внутренней предрасположенности индивида к выбранному занятию. Это утверждение в полной мере относится и к рынку труда (табл. 6). Расчеты показывают, что отсутствие связи между выполняемой работой и личностными предпочтени-

ями молодежи (способности, склонности, призвание) негативно сказывается на использовании накопленных ею возможностей. В этом случае уровень реализации качества трудового потенциала составляет в среднем 75%. Напротив, соответствие основной деятельности внутренней предрасположенности способствует более полному использованию качественных характеристик (значения показателя возрастают вплоть до 83%).

8. Проблемы со здоровьем. Состояние здоровья напрямую определяет возможности участия человека в трудовой деятельности [11]. Хотя молодежь обладает лучшими показателями здоровья, нежели взрослое население, негативное влияние указанного фактора на уровне реализации трудово-

Таблица 5. Распределение ответов на вопрос: «Как оформлены Ваши трудовые отношения на основной работе?» (в % от числа опрошенных среди молодежи)

Вариант ответа	Удельный вес	Уровень реализации трудового потенциала, %	
		Интеллектуальная компонента	В целом
Бессрчный (постоянный) договор	66,7	76,8	80,9
Срочный трудовой договор	6,9	65,6	74,8
Договор-подряд	5,2	68,3	78,3
Без оформления трудового договора (устная договоренность)	13,4	67,6	75,3
Другое	2,4	67,9	82,1
Затрудняюсь ответить	5,5	69,5	78,3

Источники: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области (ИСЭРТ РАН); расчеты авторов.

Таблица 6. Соответствие основной деятельности способностям, склонности, призванию и уровень реализации трудового потенциала (в % от числа опрошенных среди молодежи)

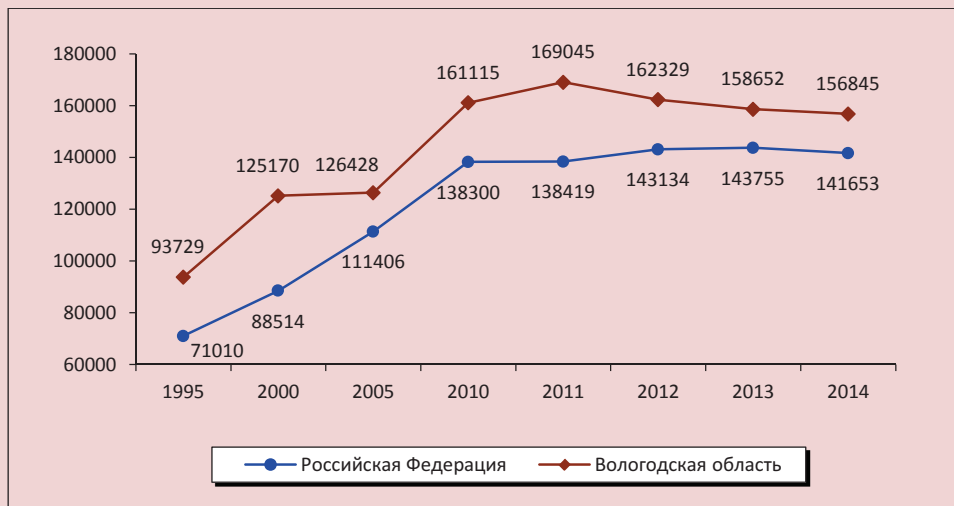
Вариант ответа	Удельный вес	Уровень реализации трудового потенциала, %	
		Интеллектуальная компонента	В целом
Соответствует ли Ваша профессия (основная деятельность) Вашим способностям и склонностям?			
Да	65,8	76,8	81,4
Нет	18,3	66,2	74,8
Затрудняюсь ответить	15,9	67,8	75,2
Соответствует ли Ваша профессия (основная деятельность) Вашему призванию?			
Да	49,2	79,6	83,4
Нет	24,7	65,6	75,0
Затрудняюсь ответить	26,1	69,3	75,3

Источники: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области (ИСЭРТ РАН); расчеты авторов.

го потенциала почувствовала на себе существенная часть данной возрастной группы. Это может быть связано с тем, что за последние 20 лет (с 1995 по 2014 г.) первичная заболеваемость среди подростков 15 – 17 лет заметно возросла (на 67% в Вологодской области и почти в 2 раза по России; рис. 3). Несмотря на некоторое улучшение ситуации, наблюдаемое с 2011 г., значения показателя остаются высокими.

Согласно мониторинговым данным, разрыв в уровне реализации трудового потенциала между молодыми людьми, оценивающими свое здоровье как «отличное» и «плохое», составляет 10 п.п. (табл. 7). Особенно существенная разница отмечается в степени использования интеллектуальной компоненты (18 п.п.). Между тем негативное воздействие рассматриваемого фактора на возможность реализовать себя

Рисунок 3. Заболеваемость подростков в возрасте от 15 до 17 лет (зарегистрировано заболеваний у больных с диагнозом, установленным впервые в жизни, на 100 тыс. населения соответствующего возраста)



Источники: данные Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 20.09.2016); Основные показатели деятельности учреждений здравоохранения Вологодской области за 2000–2010 год: стат. сборник. – Вологда: Департамент здравоохранения Вологодской области, ГУЗ ДЗ ВО «МИАЦ», 2000–2015.

Таблица 7. Распределение ответов на вопрос: «Оцените, в общем и целом, состояние своего здоровья» (в % от числа опрошенных среди молодежи)

Вариант ответа	Удельный вес	Уровень реализации трудового потенциала, %	
		Интеллектуальная компонента	В целом
Отличное	10,4	78,1	83,1
Хорошее	50,4	74,4	79,5
Удовлетворительное	36,9	73,0	78,7
Плохое	1,9	60,0	72,5
Очень плохое	-	-	-

Источники: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области (ИСЭРТ РАН); расчеты авторов

в трудовой деятельности наблюдается не только среди немногочисленных представителей группы с самыми низкими самооценками здоровья (2%), но и среди молодых людей, которые оценивают свое здоровье как «удовлетворительное» и «хорошее», доля которых в общей выборке составляет 37 и 50% соответственно.

Таким образом, недостаток квалификации, работа не по специальности и ее несоответствие способностям и склонностям, неудобный график и отсутствие интереса к работе и т.д. служат значимыми барьерами, препятствующими самореализации молодежи в трудовой деятельности. В итоге

профессиональные навыки значительной части молодежи, полученные в ходе продолжительного обучения, не используются на рынке труда. Это влечет за собой потерю приобретенной квалификации, а также необходимость дополнительной профессиональной подготовки и тем самым повышения издержек найма. Кроме того, снижается эффективность государственной системы профессионального образования, поскольку молодые люди выбирают работу не по специальности, в силу чего потребность приоритетных отраслей экономики в высококвалифицированных кадрах остается неудовлетворенной.

Таблица 8. Основные барьеры реализации трудового потенциала молодежи Вологодской области и направления их преодоления

Барьеры	Направления решения
Недостаток профессиональных знаний	Повышение качества профессионального образования и его соответствия требованиям экономики Создание условий, позволяющих совмещать учебу и работу для студентов старших курсов Развитие системы профессиональной адаптации молодых специалистов, в т.ч. создание мобильных центров занятости Совершенствование взаимодействия системы образования и институтов рынка труда Стимулирование участия работодателей в разработке и корректировке учебных программ и т.д.
Работа не по специальности	Повышение заинтересованности работодателей в приеме на работу молодых специалистов (предоставление определенных льгот при трудоустройстве выпускников образовательных организаций по специальности и т.д.) Повышение престижности некоторых социально значимых профессий в образовании, здравоохранении, науке, социальной защите и т.д. Совершенствование механизма формирования социального заказа на подготовку специалистов в соответствии с требованиями рынка труда Включение учебной практики студентов в стаж работы с заключением трудового договора и т.д.
Несоответствие работы способностям и склонностям	Преодоление несоответствия между притязаниями молодежи и возможностями их удовлетворения в труде путем совершенствования систем профориентации школьников и сопровождения профессионального становления студентов и выпускников образовательных организаций Содействие развитию молодежного предпринимательства и т.д.
Отсутствие интереса к работе	
Неудобный график работы	Расширение формального сектора экономики путем снятия ряда административных барьеров для развития предпринимательской деятельности Усиление деятельности профсоюзных организаций по защите прав трудящейся молодежи Разработка эффективных программ по социальной поддержке молодежи Содействие сохранению традиционных трудовых ценностей и обучение молодежи навыкам поведения на рынке труда и т.д.
Несправедливое начисление заработной платы	
Система организации труда	
Проблемы со здоровьем	Формирование культуры здорового образа жизни и самосохранительного поведения среди молодежи Содействие укреплению здоровья молодежи: профилактика заболеваний, в т.ч. социально значимых Повышение уровня включенности молодежи в систематические занятия физической культурой и спортом и т.д.
Источник: составлено авторами.	

Поэтому требуются реальные действия по снижению существующих барьеров реализации трудового потенциала молодежи путем использования неоднократно озвученных, но на практике далеко не всегда реализуемых мер государственной политики (*табл. 8*).

Расширение возможностей трудоустройства и использования потенциала молодежи является одним из главных политических вызовов во многих странах. Однако, как показывает мировой опыт, нередко программы, направленные на решение данной проблемы, оказываются неэффективными в краткосрочной перспективе и/или достаточно высокзатратными. К примеру, в Германии в период пребывания на посту федерального канцлера Г. Шредера был принят закон об утрате неработающей молодежью в возрасте до 25 лет права на получение пособия по безработице, но применение такой меры не позволило решить проблему длительной безработицы [12, с. 95]. К тому же реализация подобных программ в Европе сталкивается с рядом барьеров на рынке труда, которые являются своеобразными ограничителя-

ми (законодательство о защите занятости, срочный трудовой договор, институт минимальной оплаты труда и т.д.) [34]. Тем не менее успеха можно достичь за счет комплексного подхода, начиная с обучения и перехода от обучения к работе, профориентации, к помощи в трудоустройстве, повышению квалификации и т.д. (программы Job Corps [32] в США, New Deal for Young People [38] в Великобритании, Jóvenes en Acción [33] в Колумбии и др.).

На решение проблемы более полной реализации потенциала молодежи в трудовой деятельности должны быть направлены усилия всех заинтересованных сторон от органов государственной власти, работодателей и общественных организаций до представителей самой молодежи. При этом диалог между участниками рынка труда возможно проводить в рамках деятельности существующих площадок — координационных советов, молодежных организаций (парламентов, профсоюзов, общественных советов при департаментах труда и т.д.), трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и др.

Литература

1. Аврамова, Е.М. Стабильность молодежной занятости в период экономической рецессии [Текст] / Е.М. Аврамова, Д.М. Логинов // Проблемы развития территории. — 2016. — № 5(85). — С. 107-122.
2. Гимпельсон, В.Е. Уровень образования российских работников: оптимальный, избыточный, недостаточный? [Текст] / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, А.Л. Лукьянова. — М. : НИУ ВШЭ, 2010. — 64 с.
3. Горшков, М.К. Молодежь России: социологический портрет [Текст] / М.К. Горшков, Ф.Э. Шереги. — М. : ЦСПиМ, 2010. — 592 с.
4. Губанов, С.С. От экспортно-сырьевой модели к неоиндустриальной экономической системе [Текст] / С.С. Губанов // Экономическое возрождение России. — 2015. — № 4(46). — С. 48-59.
5. Журавлева, Л.А. Молодежь как инновационная социальная общность [Текст] / Л.А. Журавлева, Н.В. Завьялова // Образование и наука. — 2013. — № 4. — С. 77-90.
6. Зубок, Ю.А. Молодые специалисты; подготовка и востребованность на рынке труда [Текст] / Ю.А. Зубок, В.И. Чупров // Социологические исследования. — 2015. — № 5. — С. 114-122.
7. Ивашкина, Н.В. Качество подготовки выпускников профессиональных образовательных учреждений Республики Мордовия: социологический аспект [Текст] / Н.В. Ивашкина // Вестник Мордовского университета. — 2011. — № 3. — С. 149-152.
8. Ильин, В.А. Качество трудового потенциала населения Вологодской области [Текст] / В.А. Ильин, Н.А. Смирнова, Я.Б. Тимофеева. — Вологда : ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 1998. — 72 с.

9. Коровкин, А.Г. Дефицит рабочей силы в экономике России: макроэкономическая оценка [Текст] / А.Г. Коровкин, И.Н. Долгова, И.Б. Королев // Проблемы прогнозирования. – 2006. – № 4. – С. 34-51.
10. Леонидова, Г.В. Заработная плата и эффективность труда: взгляд социолога [Текст] / Г.В. Леонидова, А.В. Попов. – Вологда : ИСЭРТ РАН, 2015. – 50 с.
11. Леонидова, Г.В. Здоровье молодого поколения в контексте модернизации территорий [Текст] / Г.В. Леонидова, К.А. Устинова, А.Н. Гордиевская // Вопросы статистики. – 2015. – № 4. – С. 47-56.
12. Лоренц, О.Ю. Современные направления социальной политики ФРГ в сфере занятости и безработицы [Текст] / О.Ю. Лоренц // Проблемы прогнозирования. – 2016. – № 6. – С. 92-98.
13. Манойлова, М.А. Возможности самореализации современной молодежи [Текст] / М.А. Манойлова // Вестник Псковского государственного университета. Серия: Психолого-педагогические науки. – 2015. – № 1. – С. 54-58.
14. Маслова, И.С. Трудовой потенциал советского общества: вопросы теории и методологии исследования [Текст] / И.С. Маслова. – М., 1987. – 32 с.
15. Московцева, Е.А. Современные проблемы молодежи на рынке труда [Текст] / Е.А. Московцева // Ученые заметки ТОГУ. – 2013. – № 2. – С. 15-20.
16. Никулина, Ю.Н. Профессиональная подготовленность молодых специалистов: взгляд выпускников вуза и работодателей [Текст] / Ю.Н. Никулина // Вестник ОГУ. – 2011. – № 8. – С. 88-93.
17. Попов, А.В. Требования работодателей к качественным характеристикам молодых работников (на примере Вологодской области) [Текст] / А.В. Попов // Вестник НГУЭУ. – 2016. – № 4. – С. 215-223.
18. Савченко, В.В. Особенности и стратегии молодежи на современном рынке труда (на примере Ставропольского края) [Текст] / В.В. Савченко, М.В. Попова // Региональная экономика: теория и практика. – 2012. – № 29. – С. 28-36.
19. Соловьева, Т.С. О некоторых результатах модернизации региональных образовательных систем (на примере Вологодской области) [Текст] / Т.С. Соловьева // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2016. – Т. 1. – № 11. – С. 232-243.
20. Тавокин, Е.П. Российская молодежь на рынке труда в оценках экспертов [Текст] / Е.П. Тавокин // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные процессы. – 2016. – № 2. – С. 175-184.
21. Топилин, А.В. Трудовой потенциал и его возможности для неоиндустриализации России [Текст] / А.В. Топилин // Экономист. – 2016. – № 10. – С. 3-17.
22. Цылев, В.Р. Удовлетворенность молодежи Мурманской области условиями социализации и самореализации [Текст] / В.Р. Цылев, Е.Н. Шарова // Социологические исследования. – 2015. – № 5. – С. 130-139.
23. Чекмарева, Е.А. Влияние уровня развития навыков на трудовой потенциал, его реализацию и выбор рабочих мест / Е.А. Чекмарева, К.А. Устинова // Экономика региона. – 2016. – Т. 12. – Вып. 3. – С. 726-740.
24. Чекмарева, Е.А. Экономико-математическое моделирование реализации трудового потенциала региона [Текст] : дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Е.А. Чекмарева. – Вологда, 2012. – 182 с.
25. Adams, S.J. Age discrimination legislation and the employment of older workers [Text] / S.J. Adams // Labour Economics. – 2004. – Vol. 11:2. – Pp. 219-241.
26. Apascariteli, P. A comparative analysis of youth labour market exclusion [Text] / P. Apascariteli, L. Susaeta, E. Suarez, I. Gutierrez-Martinez, S. Idrovo, J. Ramon Pin // WP IESE of Business school – University of Navarra. – Vol. 1100-E. – 2015. – 32 p.
27. Bell, J. Understanding adultism: a major obstacle to developing positive youth-adult relationships [Electronic resource] / J. Bell. – Somerville, MA: YouthBuild USA, 1995. – Mode of access: http://www.nuatc.org/articles/pdf/understanding_adultism.pdf.
28. Choudhry, M. Youth unemployment rate and impact of financial crises [Text] / M. Choudhry, E. Marelli, M. Signorelli // International journal of manpower. – 2012. – Vol. 33. – Pp. 76-95.
29. Easterlin, R. Private materialism, personal self-fulfillment, family life and public interest [Text] / R. Easterlin, E. Crimmins // Public opinion quarterly. – 1991. – Vol. 55. – Pp. 499-533.
30. Finkelstein, L. Age discrimination research is alive and well, even if it doesn't live where you'd expect [Text] / L. Finkelstein, D. Truxillo // Industrial and organizational psychology. – 2013. – Vol. 6. – Pp. 100-102.

31. Gong, J. Context of Power: Young people as evaluators [Text] / J. Gong, D. Wright // American Journal of Evaluation. – 2007. – Vol. 28 (3). – Pp. 327-333.
32. Job Corps [Electronic resource] / Official site of US Department of Labour. – Mode of access: <http://www.jobcorps.gov/home.aspx/>.
33. Jóvenes en Acción [Electronic resource]. – Mode of access: <http://jovenesenaccion.dps.gov.co/JeA/IncentivosJea.aspx>.
34. Kluve, J. Youth labor market interventions. Comprehensive programs that focus on skills can reduce unemployment and upgrade skills in OECD countries [Electronic resource] / J. Kluve // IZA Discussion papers. – 2014. – December. – Pp. 1-10.
35. Pașnicu, D. Youth employment and measures to increase employability during the crisis [Text] / D. Pașnicu, G. Tudose // Theoretical and Applied Economics. – 2013. – vol. XX, issue Special II. – pp. 276-287.
36. Quintini, G. The changing nature of the School-to-Work transition process in OECD countries [Electronic resource] / G. Quintini, J.P. Martin, S. Martin // IZA Discussion papers. – 2007. – № 2582. – Mode of access: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-20080425121>.
37. Schmiedek, F. Keeping it steady: older adults perform more consistently on cognitive tasks than younger adults [Text] / F. Schmiedek, M. Lovden, U. Lindenberger // Psychological studies. – 2013. – Vol. 24:9. – Pp. 1747-1754.
38. The New Deal for Young People [Electronic resource] / National Audit Office of UK. – Mode of access: <https://www.nao.org.uk/report/the-new-deal-for-young-people/>.

Сведения об авторах

Андрей Васильевич Попов – младший научный сотрудник, Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук (Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: ai.popov@yahoo.com)

Татьяна Сергеевна Соловьева – младший научный сотрудник, Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук (Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: solo_86@list.ru)

Popov A.V., Solov'eva T.S.

Barriers to the Fulfilment of Young People's Potential in Their Work Activities

Abstract. Young people comprise a special social community: on the one hand, it is most open to innovation and to new models of behavior; on the other hand, it is vulnerable from the viewpoint of competition for certain benefits and opportunities. The reason for the latter consists largely in a lack of social experience, whereby young people find themselves at a disadvantage compared to other socio-demographic groups. The paper highlights the problems that young people face when entering the labor market, and the initial problems are those related to the process of employment. Particular attention is paid to the use of young people's labor potential. A monitoring of the qualitative state of labor potential in the Vologda Oblast is used to consider the factors that prevent young people from implementing their potential in work activities. According to the analysis, the main factors that impede the use of young people's abilities and qualities on the labor market include lack of professional knowledge, employment outside one's specialty, inconvenient working hours, mismatch between the work, abilities and inclinations, lack of interest in the chosen profession. These barriers do not allow young people to implement their abilities to the fullest extent. The authors provide calculations that estimate the influence of various reasons on the extent of implementation of young people's labor potential quality. Thus, this figure reaches 83% among

those whose work matches their abilities and interests; otherwise, it is about 75%. If individuals work within their specialty, then the extent of using qualitative characteristics is about 83%, if they work outside their specialty, the figure is 79%, and if they do not have any specialty, the figure is 73%. In this case the differences in the implementation of an intellectual component (the most important aspect in economic neo-industrialization) in the examples under consideration are even more significant. In conclusion the authors put forward several recommendations aimed to promote the use of young people's potential on the labor market.

Key words: labor potential, young people, barriers to implementation, inequality, discrimination, labor market, government regulation.

References

1. Avraamova E.M., Loginov D.M. Stabil'nost' molodezhnoi zanyatosti v period ekonomicheskoi retsessii [Stability of youth employment in the period of economic recession]. *Problemy razvitiya territorii* [Problems of territory's development], 2016, no. 5 (85), pp. 107-122. (In Russian).
2. Gimpel'son V.E., Kapelyushnikov R.I., Luk'yanova A.L. *Uroven' obrazovaniya rossiiskikh rabotnikov: optimal'nyi, izbytochnyi, nedostatochnyi?* [Educational level of Russian employees: is it optimal, too high or insufficient?]. Moscow: NIU VShE, 2010. 64 p. (In Russian).
3. Gorshkov M.K., Sheregi F.E. *Molodezh' Rossii: sotsiologicheskii portret* [Young people in Russia: a sociological portrait]. Moscow: TsSPiM, 2010. 592 p. (In Russian).
4. Gubanov S.S. Ot eksportno-syr'evoi modeli k neoindustrial'noi ekonomicheskoi sisteme [From a raw materials export model to a neo-industrial economic system]. *Ekonomicheskoe vozrozhdenie Rossii* [The economic revival of Russia], 2015, no. 4 (46), pp. 48-59. (In Russian).
5. Zhuravleva L.A., Zav'yalova N.V. Molodezh' kak innovatsionnaya sotsial'naya obshchnost' [Youth as an innovative social community]. *Obrazovanie i nauka* [Education and science], 2013, no. 4, pp. 77-90. (In Russian).
6. Zubok Yu.A., Chuprov V.I. Molodye spetsialisty; podgotovka i vostrebovannost' na rynke truda [Young specialists, training and demand in the labor market]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological studies], 2015, no. 5, pp. 114-122. (In Russian).
7. Ivashkina N.V. Kachestvo podgotovki vypusknikov professional'nykh obrazovatel'nykh uchrezhdenii Respubliki Mordoviya: sotsiologicheskii aspekt [Quality of training of graduates of professional educational institutions in the Republic of Mordovia: a sociological aspect]. *Vestnik Mordovskogo universiteta* [Mordovia University Bulletin], 2011, no. 3, pp. 149-152.
8. Ilyin V.A., Smirnova N.A., Timofeeva Ya.B. *Kachestvo trudovogo potentsiala naseleniya Vologodskoi oblasti* [Quality of labor potential in the Vologda Oblast]. Vologda: VNKTs TsEMI RAN, 1998. 72 p. (In Russian).
9. Korovkin A.G., Dolgova I.N., Korolev I.B. Defitsit rabochei sily v ekonomike Rossii: makroekonomicheskaya otsenka [Labor Shortage in the Russian economy: a macroeconomic evaluation]. *Problemy prognozirovaniya* [Studies on Russian Economic Development], 2006, no. 4, pp. 34-51. (In Russian).
10. Leonidova G.V., Popov A.V. *Zarabotnaya plata i effektivnost' truda: vzglyad sotsiologa* [Wages and labor productivity: a sociologist's view]. Vologda: ISERT RAN, 2015. 50 p. (In Russian).
11. Leonidova G.V., Ustinova K.A., Gordievskaya A.N. Zdorov'e mladogo pokoleniya v kontekste modernizatsii territorii [Health of the younger generation in the context of modernization]. *Voprosy statistiki* [Statistics issues], 2015, no. 4, pp. 47-56. (In Russian).
12. Lorents O.Yu. Sovremennye napravleniya sotsial'noi politiki FRG v sfere zanyatosti i bezrabotitsy [Modern trends in the social policy of Germany in the field of employment and unemployment]. *Problemy prognozirovaniya* [Studies on Russian Economic Development], 2016, no. 6, pp. 92-98. (In Russian).
13. Manoilova M.A. Vozmozhnosti samorealizatsii sovremennoi molodezhi [Opportunities for self-realization of today's youth]. *Vestnik Pskovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Psikhologo-pedagogicheskie nauki* [Bulletin of Pskov State University. Series: Psychological and pedagogical sciences], 2015, no. 1, pp. 54-58. (In Russian).
14. Maslova I.S. *Trudovoi potentsial sovetskogo obshchestva: voprosy teorii i metodologii issledovaniya* [Labor potential of the Soviet society: issues of theory and methodology of research]. Moscow, 1987. 32 p. (In Russian).

15. Moskovtseva E.A. Sovremennyye problemy molodezhi na rynke truda [Modern problems of young people in the labor market]. *Uchenye zametki TOGU* [Academic notes of Pacific National University], 2013, no. 2, pp. 15-20. (In Russian).
16. Nikulina Yu.N. Professional'naya podgotovlennost' molodykh spetsialistov: vzglyad vypusnikov vuza i rabotodatelei [Professional competence of young specialists: a view of college graduates and employers]. *Vestnik OGU* [Bulletin of Orenburg State University], 2011, no. 8, pp. 88-93. (In Russian).
17. Popov A.V. Trebovaniya rabotodatelei k kachestvennym kharakteristikam molodykh rabotnikov (na primere Vologodskoi oblasti) [Employers' requirements to quality characteristics of young workers (case study of the Vologda Oblast)]. *Vestnik NGUEU* [Bulletin of Novosibirsk State University of Economics and Management], 2016, no. 4, pp. 215-223. (In Russian).
18. Savchenko V.V., Popova M.V. Osobennosti i strategii molodezhi na sovremennom rynke truda (na primere Stavropol'skogo kraia) [Features and strategies of youth in the modern labor market (case study of Stavropol Krai)]. *Regional'naya ekonomika: teoriya i praktika* [Regional economy: theory and practice], 2012, no. 29, pp. 28-36. (In Russian).
19. Solov'eva T.S. O nekotorykh rezul'tatakh modernizatsii regional'nykh obrazovatel'nykh sistem (na primere Vologodskoi oblasti) [About some results of modernization of regional educational systems (case study of the Vologda Oblast)]. *Ekonomika i upravlenie: problemy, resheniya* [Economics and management: problems, solutions], 2016, vol. 1, no. 11, pp. 232-243. (In Russian).
20. Tavokin E.P. Rossiiskaya molodezh' na rynke truda v otsenkakh ekspertov [Russian youth in the labor market in expert assessments]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye protsessy* [Public opinion monitoring: economic and social processes], 2016, no. 2, pp. 175-184. (In Russian).
21. Topilin A.V. Trudovoi potentsial i ego vozmozhnosti dlya neoindustrializatsii Rossii [Labor potential and its possibilities for the neoindustrialization of Russia]. *Ekonomist* [Economist], 2016, no. 10, pp. 3-17. (In Russian).
22. Tsylev V.R., Sharova E.N. Udovletvorennost' molodezhi Murmanskoi oblasti usloviyami sotsializatsii i samorealizatsii [Satisfaction with socialization situation and with self-realization among the youth of Murmansk oblast]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological studies], 2015, no. 5, pp. 130-139. (In Russian).
23. Chekmareva E.A., Ustinova K.A. Vliyaniye urovnya razvitiya navykov na trudovoi potentsial, ego realizatsiyu i vybor rabochikh mest [Influence of the level of skills development on labor potential, its implementation and the choice of jobs]. *Ekonomika regiona* [Economy of region], 2016, vol. 12, no. 3, pp. 726-740.
24. Chekmareva E.A. *Ekonomiko-matematicheskoe modelirovaniye realizatsii trudovogo potentsiala regiona: dis. ... kand. ekon. nauk: 08.00.05* [Economic and mathematical modeling in the realization of labor potential in a region: Ph.D. in Economics dissertation]. Vologda, 2012. 182 p. (In Russian).
25. Adams S.J. Age discrimination legislation and the employment of older workers. *Labour Economics*, 2004, vol. 11:2, pp. 219-241.
26. Apascariteli P., Susaeta L., Suarez E., Guttierrez-Martinez I., Idrovo S., Ramon Pin J. A comparative analysis of youth labour market exclusion. *WP IESE of Business school – University of Navarra*. 2015. Vol. 1100-E. 32 p.
27. Bell J. *Understanding adultism: a major obstacle to developing positive youth-adult relationships*. Somerville, MA: YouthBuild USA, 1995. Available at: http://www.nuac.org/articles/pdf/understanding_adultism.pdf.
28. Choudhry M., Marelli E., Signorelli M. Youth unemployment rate and impact of financial crises. *International journal of manpower*, 2012, vol. 33, pp. 76-95.
29. Easterlin R., Crimmins E. Private materialism, personal self-fulfillment, family life and public interest. *Public opinion quarterly*, 1991, vol. 55, pp. 499-533.
30. Finkelstein L., Truxillo D. Age discrimination research is alive and well, even if it doesn't live where you'd expect. *Industrial and organizational psychology*, 2013, vol. 6, pp. 100-102.
31. Gong J., Wright D. Context of Power: Young people as evaluators. *American Journal of Evaluation*, 2007, vol. 28 (3), pp. 327-333.
32. Job Corps. *Official site of US Department of Labour*. Available at: <http://www.jobcorps.gov/home.aspx/>.
33. *Jóvenes en Acción*. Available at: <http://jovenesenaccion.dps.gov.co/JeA/IncentivosJea.aspx>.
34. Kluve J. Youth labor market interventions. Comprehensive programs that focus on skills can reduce unemployment and upgrade skills in OECD countries. *IZA Discussion papers*. 2014. December. Pp. 1-10.
35. Paşnicu D., Tudose G. Youth employment and measures to increase employability during the crisis. *Theoretical and Applied Economics*, 2013, vol. 20, issue special 2, pp. 276-287.

36. Quintini G., Martin J.P., Martin S. The changing nature of the School-to-Work transition process in OECD countries. *IZA Discussion papers*, 2007, no. 2582. Available at: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-20080425121>.
37. Schmiedek F., Lovden M., Lindenberger U. Keeping it steady: older adults perform more consistently on cognitive tasks than younger adults. *Psychological studies*, 2013, vol. 24:9, pp. 1747-1754.
38. *The New Deal for Young People*. National Audit Office of UK. Available at: <https://www.nao.org.uk/report/the-new-deal-for-young-people/>.

Information about the Authors

Andrei Vasil'evich Popov – Junior Research Associate, Institute of Socio-Economic Development of Territories of Russian Academy of Science (56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: ai.popov@yahoo.com)

Tat'yana Sergeevna Solov'eva – Junior Research Associate, Institute of Socio-Economic Development of Territories of Russian Academy of Science (56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: solo_86@list.ru)

Статья поступила 09.03.2017.