



Оригинальная статья

УДК 331.5

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_4_5_529_541

EDN NPDOEE

Занятость молодёжи в экономике Воронежской области: актуальные проблемы и перспективные направления их решения

Екатерина Сергеевна Дашкова¹, Наталья Васильевна Дорохова², Анастасия Александровна Сьянова³

^{1,2,3} Воронежский государственный университет, Воронеж, Россия

¹ (dashkova-82@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0001-7323-0788>)

² (nv_dorohova@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0001-7092-2623>)

³ (soc@hist.vsu.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-9270-8094>)

Аннотация

Статья посвящена исследованию актуальных проблем занятости молодёжи в одном из регионов Российской Федерации – Воронежской области. В результате ретроспективного анализа были выявлены этапы и особенности развития сферы занятости молодёжи в постсоветский период. На основе анализа статистических данных установлено, что в регионе сложилась напряжённая ситуация, обусловленная существенным сокращением численности молодёжи, а также её доли в общей численности занятого населения и безработных. По результатам социологического опроса выявлены особенности и проблемы трудоустройства и занятости молодёжи в Воронежской области. Положительными моментами исследуемой проблематики являются: высокий уровень удовлетворённости качеством полученного образования, предпочтение молодыми работниками стандартной занятости, эффективность института наставничества, активная и эффективная деятельность профсоюзных организаций Воронежской области в вопросах организации работы с молодёжью. В числе проблем выделены: недостаточные масштабы профориентационных мероприятий, «дискриминация» по опыту работы при трудоустройстве, низкий уровень заработной платы. В качестве перспективных направлений нивелирования проблем, выявленных по результатам исследования, обоснованы: совершенствование и повышение эффективности профориентационной работы на основе разработки и внедрения инновационных методик, отличающихся широким использованием современных информационно-коммуникационных технологий и учитывающих специфику ценностных ориентиров «поколения Z» и «поколения Альфа»; повышение инвестиционной привлекательности региональной экономики и создание новых высокотехнологичных рабочих мест с целью «удержания» молодёжи в регионе, а также привлечение талантливой молодёжи из других регионов и стран; разработка и реализация инструментария финансового и нефинансового стимулирования работодателей к увеличению оплаты труда молодых работников; распространение практики субсидирования трудоустройства молодёжи.

Ключевые слова: занятость населения, профориентация, трудоустройство, молодёжь, занятость молодёжи, профсоюз, Воронежская область

Для цитирования: Дашкова Е.С., Дорохова Н.В., Сьянова А.А. Занятость молодёжи в экономике Воронежской области: актуальные проблемы и перспективные направления их решения // *Уровень жизни населения регионов России*. 2023. Том 19. № 4. С. 529–541. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_4_5_529_541; EDN NPDOEE



RAR (Research Article Report)

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_4_5_529_541

EDN NPDOEE

Youth Employment in the Economy of the Voronezh Region: Actual Problems and Promising Directions of their Solution

Ekaterina S.Dashkova¹, Natalia V.Dorokhova², Anastasia A. Syanova³

^{1,2,3} Voronezh State University, Voronezh, Russia

¹ (dashkova-82@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0001-7323-0788>)

² (nv_dorohova@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0001-7092-2623>)

³ (soc@hist.vsu.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-9270-8094>)

Abstract

The article is devoted to the study of current problems of youth employment in one of the regions of the Russian Federation – the Voronezh region. As a result of a retrospective analysis, the stages and features of the development of youth employment in the post-Soviet period were identified. Based on the analysis of statistical data, it was found that a tense situation has developed in the region due to a significant reduction in the number of young people, as well as their share in the total number of employed and unemployed. According to the results of a sociological survey, the features and problems of youth employment and employment in the Voronezh region have been identified. The positive aspects of the studied issues are: a high level of satisfaction with the quality of education received, preference for standard employment by young workers, the effectiveness of the mentoring institute, active and effective activity of trade union organizations of the Voronezh region in organizing work with young people. Among the problems highlighted are: insufficient scale of career guidance activities, "discrimination" based on work experience in employment, low wages. As promising areas of leveling the problems identified by the results of the study, the following are justified: improving and increasing the effectiveness of career guidance based on the development and implementation of innovative methods, characterized by the extensive use of modern information and communication technologies and taking into account the specifics of the value orientations of "generation Z" and "generation Alpha"; increasing the investment attractiveness of the regional economy and creating new high-tech jobs in order to "retain" young people in the region, as well as attracting talented youth from other regions and countries; developing and implementing tools for financial and non-financial incentives for employers to increase the wages of young workers; spreading the practice of subsidizing youth employment, including non-profit organizations, and individual entrepreneurs.

Keywords: employment, career guidance, employment, youth, youth employment, trade union, Voronezh region

For citation: Dashkova ES, Dorokhova NV, Syanova AA. Youth Employment in the Economy of the Voronezh Region: Actual Problems and Promising Directions of their Solution. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2023;19(4):529–541. (In Russ.) https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_4_5_529_541

Введение

Вопросы занятости молодёжи остаются острыми и актуальными на протяжении всего постсоветского периода развития экономики Российской Федерации, однако на различных его этапах они имели свою специфику. Так, в 90-е годы XX века в результате глубочайшего системного кризиса и масштабного сокращения рабочих мест, резко возросла молодёжная безработица, которая достигла своего максимума в 1998 г. и составила 45,7 % в возрастной группе до 20 лет, 22,8% – в группе 20–24 лет и 14,2% – в группе 25–29 лет¹. Кроме того, обострилась проблема «утечки умов», молодёжь активно стала вовлекаться в теневую и криминальную занятость, существенно трансформировались профессиональные предпочтения молодёжи.

В период с 2000 гг. и до момента начала пандемии COVID-19 проблемы занятости молодёжи имели следующие проявления: усилился дисбаланс рынка труда и рынка образовательных услуг, зародившийся в 90-е годы, и, как следствие, возник дефицит рабочих и инженерных профессий; существенно снизилось качество приобретённых профессиональных компетенций, что обусловлено высокой мотивацией среди молодёжи к получению документа об образовании, а не соответствующих знаний, умений и навыков, и в результате чего упала конкурентоспособность молодых людей на рынке труда; возросла вовлечённость молодёжи в нестандартную занятость, что отрицательно сказалось на её правовой и социальной защищённости.

Период с начала коронавирусной пандемии и по настоящее время характеризуется фундаментальными преобразованиями во всех сферах жизнедеятельности общества, что отражается, в том числе, на занятости молодёжи. Стремительное развитие информационно-коммуникационных технологий привело к масштабному распространению дистанционной и платформенной занятости среди молодёжи, росту популярности в молодёжной среде «интернет-профессий». Начало специальной военной операции привело к активизации миграционных процессов, прежде всего среди молодых специалистов IT-сферы и работников иностранных компаний, и, как следствие, к усилению дефицита на рынке труда. Важно отметить, что в настоящее время специфика проб-

лем занятости молодёжи определяется вступлением в социально-трудовые отношения нового поколения Z, отличающегося восприятием мира и окружающей действительности сквозь призму Интернет-пространства, отсутствием интереса к получению фундаментального образования, нежеланием трудиться в условиях стандартной занятости, стремлением к отдыху и удовольствию.

Обозначенная траектория развития сферы занятости молодёжи с присущими ей проблемами существенно дифференцирована в региональном разрезе. Исследование региональной специфики проблем в сфере труда и занятости молодёжи, изучение её социально-экономических ориентаций даёт возможность сформулировать актуальные направления совершенствования молодёжной политики в социально-трудовой сфере. Соглашаясь с позицией Ведехина А.Ю., эффективность принимаемых решений, направленных на регулирование молодёжной занятости, во многом предопределяет характер дальнейшего развития экономики страны².

Целью данной статьи является исследование современного состояния и динамики развития сферы занятости молодёжи в региональном разрезе и разработка комплекса рекомендаций, направленных на нивелирование выявленных по результатам анализа проблем. В соответствии с целью был решен ряд задач, предполагающий проведение ретроспективного анализа основных этапов развития сферы занятости в Российской Федерации; обоснование теоретико-методологического базиса исследования; разработка и практическая реализация эмпирического инструментария исследования особенностей и проблем трудоустройства и занятости молодёжи в Воронежской области; анализ полученных на основании эмпирического исследования результатов и разработка рекомендаций по нивелированию выявленных проблем. Объектом исследования выступает сфера занятости молодёжи, предметом – совокупность социально-трудовых отношений, возникающих в процессе трудоустройства и занятости молодёжи. Гипотеза исследования состоит в том, что молодёжь в процессе трудоустройства и занятости сталкивается с широким спектром проблем, в числе которых как «традиционные» (низкая заработная плата и неэффективная про-

¹ Рабочая сила, занятость и безработица в России, 2002 // Росстат: [сайт]. URL: https://gks.ru/bgd/regl/B02_61/IssWWW.exe/Stg/d010/i010600r.htm (дата обращения: 10.06.2023).

² Ведехин А.Ю. Совершенствование процесса содействия занятости молодёжи : дис. ... канд. эк. наук: 08.00.05 / Ведехин Александр Юрьевич; науч. рук. Ю.В. Герций; ВНИИ Труда. Москва, 2022. 159 с.

форентация), так и специфические проблемы, обусловленные реалиями современного этапа социально-экономического развития.

Основные теоретические положения и методический инструментарий

Теоретической основой данного исследования выступают современные труды зарубежных (Р. Буае, Г. Стэндинг [6], Т. Вильтхаген, Ф. Трос [7]) и отечественных (В.Н. Бобков [8], Е.Я. Варшавская [9], В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников [10], Р.П. Колосова, Т.О. Разумова [11], О.А. Колесникова [12], Л.А. Костин [13], Л.В. Санкова [14], М.В. Симонова [15], А.А. Федченко [16] и др.) учёных в области рынка труда, занятости и безработицы.

Акцент на изучение проблем молодёжной занятости сделан в работах Г. Бертола, Ф. Блау, Л. Кана [17], которые исследуют особенности положения молодёжи на рынке труда стран ОЭСР и обосновывают целесообразность объединения представителей данной демографической группы в профсоюзы для отстаивания их интересов и укрепления их позиции на рынке труда. Также в своих работах Г. Мартин [18] проводит межстрановой сравнительный анализ занятости и безработицы среди молодёжи и доказывает влияние на их показатели демографического и образовательного факторов. Богаченко Е.Д.³, Ведехин А.Ю.⁴, Вишневская Н.Г.⁵, Вязова Н.С.⁶, Гневашева В.А.⁷, Полищук Е.А.⁸ и др. исследуют особенности занятости и безработицы среди молодежи Российской Федерации, изучают тенденции развития и специфику молодёжного сегмента рынка труда, а также анализируют перспективы государственного регулирования и поддержки занятости молодёжи. Левина Е.В. и Дудин М.Н. акцентируют внимание на влиянии про-

цесса цифровизации и распространения сетевых технологий на занятость молодёжи [1], Леушкина В.В. изучает занятость данной демографической группы в разрезе сельской и городской местности [2], Забелина О.В., Асалиев А.М. и Дружинина Е.С. предлагают направления совершенствования политики поддержки занятости молодёжи [3], Бочаров В.Ю., Гаврилюк В.В., Гильтман М.А. проанализировали особенности занятости такой группы молодёжи, как «новый рабочий класс» [4], Вередюк О.В., Черных Е.А. исследовали особенности поведенческих установок поколения Z на рынке труда [5]. Большое внимание исследователи уделяют проблемам занятости молодёжи в отдельных регионах нашей страны. Так, Маслова Е.В.⁹ исследует охват молодёжи Воронежской области различными формами нестандартной занятости, Звездинская А.В.¹⁰ акцентирует внимание на повышении конкурентоспособности безработной молодёжи на рынке труда этого региона, гендерные аспекты занятости молодёжи в Воронежской области изучает Зенкова О.А.¹¹. Однако, до настоящего времени недостаточно изученными остаются проблемы трудоустройства молодёжи в Воронежской области, а также специфика занятости данной демографической группы в современных условиях, чему и посвящено данное исследование.

В рамках данного исследования под занятостью мы понимаем: «совокупность экономических отношений между людьми по поводу: обеспечения населения рабочими местами и его участия в хозяйственной деятельности; формирования, распределения и перераспределения трудовых ресурсов для участия в общественно полезном труде; обеспечения расширенного воспроизводства рабочей силы»¹².

Под молодёжью, согласно законодательству Российской Федерации, понимается «социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно, ... имеющих гражданство Российской Федерации»¹³.

⁹ Маслова Е.В. Регулирование нестандартной занятости населения в Российской Федерации: теоретико-методологические и практические вопросы: дис. ... д-ра эк. наук: 08.00.05 / Маслова Елена Валерьевна; ВНИИ Труда. Москва, 2018. 414 с.

¹⁰ Звездинская А.В. Управление повышением конкурентоспособности безработной молодежи в регионе : дис. ... канд. эк. наук : 08.00.05 / Звездинская Анна Владимировна; науч. рук. О.А. Колесникова; ВГУ. Воронеж, 2013. 232 с.

¹¹ Зенкова О.А. Рост занятости женщин как направление снижения гендерной асимметрии на рынке труда: дис. ... канд. эк. наук: 08.00.05 / Зенкова Олеся Андреевна; науч. рук. О.А. Колесникова; ВГУ. Воронеж, 2021. 257 с.

¹² Дорохова Н.В. Трансформация форм занятости населения в современной экономике Российской Федерации: теория, методология, практика: дис. ... д-ра эк. наук: 08.00.05 / Дорохова Наталья Васильевна; ВНИИ Труда. Москва, 2020. С. 42.

¹³ Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ "О молодёжной политике в Российской Федерации". URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400056192/> (дата обращения: 10.06.2023).

³ Богаченко Е.Д. Реализация принципов достойного труда в сфере занятости молодёжи: дис. ... канд. эк. наук : 08.00.05 / Богаченко Екатерина Дмитриевна; науч. рук. Л.В. Санкова; ВГУ. Воронеж, 2017. 235 с.

⁴ Ведехин А.Ю. Совершенствование процесса содействия занятости молодёжи: дис. ... канд. эк. наук: 08.00.05 / Ведехин Александр Юрьевич; науч. рук. Ю.В. Герций; ВНИИ Труда. Москва, 2022. 159 с.

⁵ Вишневская Н.Г. Формирование конъюнктуры молодёжного сегмента рынка труда в современной России: дис. ... д-ра эк. наук: 08.00.05 / Вишневская Нина Геннадьевна; ВНИИ Труда. Москва, 2019. 366 с.

⁶ Вязова Н.С. Формирование механизма управления занятостью молодёжи на основе использования потенциала человеческого капитала: дис. ... канд. эк. наук: 08.00.05 / Вязова Наталья Сергеевна; науч. рук. Т.И. Безденежных; СПбГЭУ. Санкт-Петербург, 2021. 151 с.

⁷ Гневашева В.А. Развитие молодёжного сегмента рынка труда на основе формирования профессиональных компетенций через систему высшего профессионального образования: дис. ... д-ра эк. наук: 08.00.05 / Гневашева Вера Анатольевна; Всероссийский центр уровня жизни. Москва, 2012. 362 с.

⁸ Полищук Е.А. Регулирование рынка труда молодёжи : теория, методология, практика: дис. ... д-ра эк. наук: 08.00.05 / Полищук Елена Анатольевна; Орлов. гос. аграр. ун-т им. Н.В. Парахина. Симферополь, 2018. 446 с.

Соответственно, под занятостью молодёжи считаем целесообразным понимать совокупность экономических отношений по поводу обеспечения молодёжи (население в возрасте от 14 до 35 лет включительно) рабочими местами и её участия в процессе общественного воспроизводства.

Методическую основу данного исследования составила совокупность общенаучных методов (дедукция, индукция, анализ и синтез, научное абстрагирование и др.), а также методы экономико-статистического анализа и социологического опроса.

Социологический опрос, целью которого выступило выявление особенностей и проблем трудоустройства и занятости молодёжи в Воронежской области, был проведён посредством раздаточного анкетирования. Для проведения опроса была спроектирована репрезентативная выборка молодёжи в возрасте от 19 до 35 лет, основанная на данных Всероссийской переписи населения 2020–2021 гг. Объём выборки исследования составил 427 человек. В возрасте 19–23 лет опрошено 13,3%, 24–29 лет – 45,2%, 30–35 лет – 41,5% респондентов, распределение по полу: 51,3% – мужчин и 48,7% – женщин. Дополнительно в интересах Союза «Воронежского областного объединения организаций профсоюзов» в ряде хозяйствующих

субъектов региона, в том числе в таких крупных компаниях как: Нововоронежская АЭС, Филиал Публичного акционерного общества «Авиационный комплекс им. С.В. Ильюшина» – ВАСО, АО «Минудобрения», ПАО «Ростелеком», АО «Воронежсинтезкаучук» (СИБУР) в анкетирование был добавлен блок, связанный с ролью деятельности профсоюза в вопросах занятости. Цель социологического исследования определила необходимость решения следующих задач:

- выявление проблем, возникающих у молодёжи на этапе трудоустройства;
- изучение проблем занятости молодых работников организаций Воронежской области;
- оценка с позиции молодых работников деятельности профсоюзных организаций в части реализации молодёжной политики.

В соответствии с поставленными задачами был структурирован инструментарий исследования, в качестве которого выступала анкета.

Результаты исследования

Согласно статистическим данным, численность молодёжи в Воронежской области в абсолютном и относительном выражении за последние десять лет изменялась следующим образом (таблица 1).

Таблица 1

Динамика показателей численности молодёжи в возрасте 15–34 года за период с 2013 по 2022 гг.

Table 1

Dynamics of Indicators of the Number of Young People Aged 15–34 Years for the Period from 2013 to 2022

Показатели	Годы									
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Численность молодёжи в возрасте 15–34 года, тыс. чел.	653,8	643,3	633,1	621,2	609,1	596,1	578,8	563,8	542,2	525,1
Доля молодёжи возрастной группы 15–34 года в общей численности населения, %	28	28	27	27	26	26	25	24	24	23

Источник: составлено авторами на основе данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Воронежской области.

Из представленных данных следует, что в анализируемом периоде отмечается устойчивая тенденция сокращения численности населения в возрасте 15–34 года. В абсолютном выражении численность молодёжи уменьшилась на 128,7 тыс. чел., в относительном сокращение составило 19,7%. Имеет место проблема сокращения доли молодёжи в общей численности населения региона (на 5 п.п.). Важно отметить, что показатель численности населения в Воронежской области в исследуемом периоде также уменьшается. Данная ситуация, на наш взгляд, обусловлена не только

демографическими факторами, но и миграционными процессами, связанными с перемещением молодых людей в более привлекательные для них в плане карьерных и зарплатных ожиданий регионы (г. Москва, г. Санкт-Петербург, Московская область и др.).

Анализ показателей доли молодёжи в общей численности занятого населения и в общей численности безработных осуществлялся в возрастной группе 15–29 лет, что обусловлено используемой Росстатом методикой расчёта (таблица 2).

Таблица 2

Динамика показателей доли молодёжи в общей численности занятого населения и в общей численности безработных за период с 2013 по 2021 гг., в %

Table 2

Dynamics of Indicators of the Share of Youth in the Total Number of Employed Population and in the Total Number of Unemployed for the Period from 2013 to 2021, in %

Показатели	Годы								
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Доля молодёжи возрастной группы 15–29 лет в общей численности занятого населения	23,0	22,2	22,1	19,5	19,6	18,5	17,4	16,6	15,6
Доля молодёжи возрастной группы 15–29 лет в общей численности безработных	36,0	32,5	30,0	25,8	22,7	23,6	28,6	28,5	22,3

Источник: составлено авторами на основе данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Воронежской области.

Исходя из статистических данных, можно констатировать сокращение доли молодёжи как в общей численности занятого населения (на 7,4 п.п.), так и в общей численности безработных (на 13,7 п.п.).

По нашему мнению, сложившаяся в регионе ситуация является опасной как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе, поскольку приводит к снижению трудового потенциала региона, а, следовательно, препятствует устойчивому развитию экономики Воронежской области.

Использование социологического инструментария позволило более глубоко и качественно

изучить проблемы трудоустройства и занятости молодых работников в регионе. Рассмотрим полученные результаты.

Первый блок «Проблемы трудоустройства молодёжи» охватил вопросы, связанные с профессиональной ориентацией, качеством полученного образования и «барьерами» при трудоустройстве.

При выявлении охвата респондентов профориентационными мероприятиями было установлено, что 52% опрошенных участвовали в этих мероприятиях. При этом большинство (55%) из участвовавших указали, что данные мероприятия помогли им осуществить правильный выбор профессии (рисунок 1).

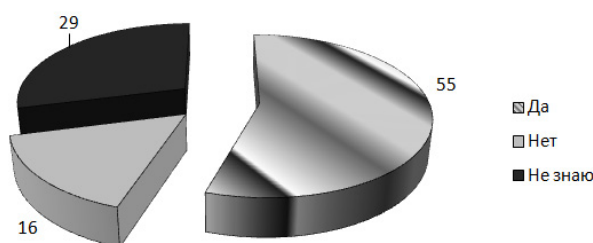


Рисунок 1. Распределение ответов на вопрос: «Как Вы считаете, помогло ли Вам участие в профориентационных мероприятиях осуществить правильный выбор профессии?», в %
Figure 1. Distribution of Answers to the Question: "Do You Think That Participation in Career Guidance Events Helped You to Make the Right Choice of Profession?", in %

Источник: построено авторами на основе данных социологического опроса.

Среди молодых женщин количество тех, кому профориентация помогла в осуществлении профессионального выбора, больше, чем среди мужчин – 58% и 52%, соответственно. В разрезе возрастных групп отмечается обратная зависимость между возрастом респондентов и масштабом охвата молодёжи профориентационными мероприятиями (чем старше работники, тем процент

проходивших профориентацию ниже): 19–23 – 59%; 24–29 – 51%; 30–35 – 42%. Наиболее высокие оценки результативности (63%) профориентации даёт самая молодая категория респондентов – 19–23 года. Следовательно, профориентационная деятельность недостаточно эффективна, так как от общего числа опрошенных только четверти молодых работников она позволила сделать правиль-

ный профессиональный выбор. Причины, породившие эту проблему, имеют двойственную природу. С одной стороны, это связано с отсутствием единой системы профориентационной работы, создание которой координировало бы возможности различных социальных институтов для целенаправленной подготовки к освоению пространства будущей профессии. По моему мнению, имеет место формализм профориентационной деятельности в школах, её несвоевременный характер, некомпетентность специалистов (в том числе учителей), реализующих данную работу.

С другой стороны, данная проблема обусловлена трансформацией системы ценностей и мотивационных установок молодого поколения.

Кадничанская М.И. и Галкина Е.П. отмечают по этому поводу: «Для большинства молодёжи труд потерял смысл как средство самоутверждения, самореализации. Стремясь к хорошему заработку и к высоким доходам, многие молодые люди утрачивают нравственные ориентиры» [19, с. 54]. Современное поколение, называемое «поколение Z» (и/или «поколение Альфа»), не ставит работу на первое место и не ориентировано трудиться сверхурочно, но при этом стремится к материальному благополучию, комфорту, личному успеху, саморазвитию и самосовершенствованию.

Оценивая качество полученного образования, 89% опрошенных молодых работников указали, что удовлетворены им (рисунок 2).

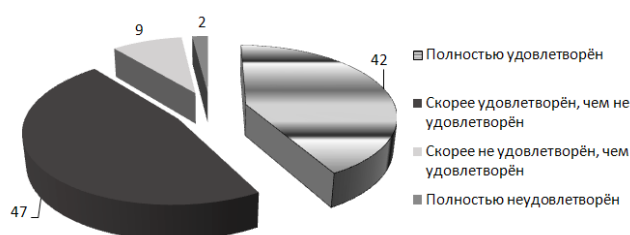


Рисунок 2. Распределение ответов на вопрос: «Насколько Вы удовлетворены качеством полученного профессионального образования (в вузе, сузе)?», в %

Figure 2. Distribution of Answers to the Question: "How Satisfied are You with the Quality of Your Professional Education (at a University)?", in %

Источник: построено авторами на основе данных социологического опроса.

В разрезе уровней профессионального образования дифференциация степени удовлетворённости практически отсутствует. При этом, по гендерному признаку различия достаточно выражены. Так, среди молодых женщин полностью удовлетворены качеством полученного профес-

сионального образования 48%, а среди молодых мужчин только 36%.

Выявление проблем, с которыми сталкивались молодые работники в процессе трудоустройства, позволило получить следующие результаты (рисунок 3).

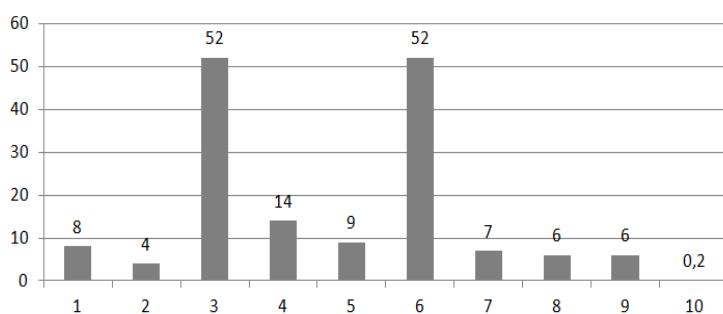


Рисунок 3. Проблемы, с которыми сталкивались молодые работники в процессе трудоустройства (можно было указать несколько проблем), в %

Figure 3. Problems Faced by Young Workers in the Process of Employment (Several Problems Could be Indicated), in %

Дискриминация по возрасту (1) Дискриминация по полу (2) Отсутствие опыта работы (3) Несоответствие полученной специальности имеющимся вакансиям (4) Завышенные требования со стороны работодателям к уровню профессиональных знаний (5) Низкая заработная плата, предлагаемая молодым работникам (6) Ошибка в выборе профессии (по которой Вы получили образование) (7) Коррупционность процесса трудоустройства (8) Нежелание работодателя официально оформлять трудовые отношения (9) Другое (наличие детей) (10).

Источник: построено авторами на основе данных социологического опроса.

Анализируя данные рисунка 3, можно констатировать, что острыми проблемами, с которыми сталкивается молодёжь при трудоустройстве, являются:

- «дискриминация» в связи с отсутствием опыта работы (указали 52% респондентов);
- низкая заработная плата, предлагаемая молодым работникам (52%).

Также в числе проблем, требующих внимания, можно обозначить: несоответствие полученной специальности имеющимся вакансиям (14%) и завышенные требования со стороны работодателя (9%).

Таким образом, как показали результаты исследования молодые работники организаций Воронежской области при высокой удовлетворённости качеством полученного образования недостаточно «охвачены» профориентационными мероприятиями и сталкиваются с рядом проблем в процессе трудоустройства,

что негативно сказывается на их дальнейшей занятости.

Второй блок исследования направлен на выявление проблем занятости молодёжи Воронежской области, и включает широкий спектр вопросов.

Первоначальным этапом знакомства и взаимодействия работника с организацией является процедура адаптации, реализуемая с использованием института наставничества, эффективное осуществление которой позволяет быстрее освоить ему профессиональные навыки, сформировать лояльность и приверженность работника к корпоративной культуре организации.

Как показали результаты настоящего исследования в организациях региона активно используются программы адаптации молодых работников, так как 62% опрошенных указали, что процедура наставничества в организации применяется (рисунок 4), из них 93% оценили её как результативную.

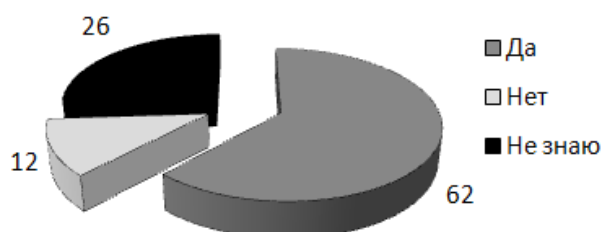


Рисунок 4. Распределение ответов на вопрос: «Используется ли в Вашей организации процедура наставничества для молодых работников?», в %

Figure 4. Distribution of Answers to the Question: "Does Your Organization Use a Mentoring Procedure for Young Employees?", in %

Источник: построено авторами на основе данных социологического опроса.

Выявление проблем, с которыми сталкивались молодые работники в процессе занятости, позволило получить следующие результаты (рисунок 5).

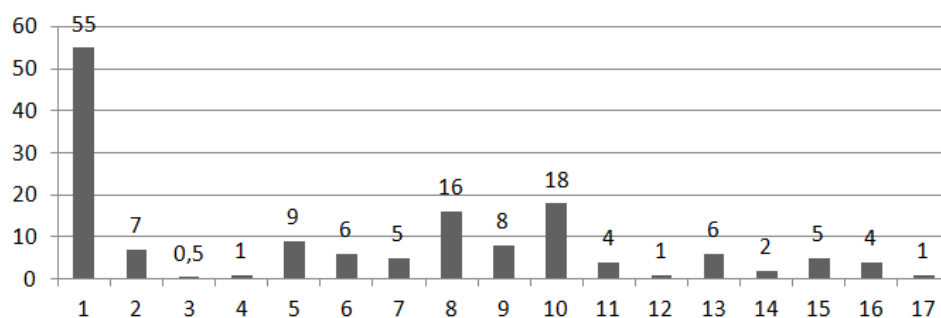


Рисунок 5. Проблемы, с которыми молодые работники сталкиваются в процессе трудовой деятельности, в %

Figure 5. Problems that Young Workers Face in the Course of Their Work, in %

Низкая заработная плата (1) Плохие условия труда (2) Использование «серых» схем оплаты труда (зарплата в «конверте») (3) Отсутствие социальных гарантий (4) Неудобный график работы (5) Отсутствие возможности для проявления инициативы (6) Отсутствие наставничества (7) Сложность совмещения трудовой деятельности с выполнением семейных обязанностей (8) Отсутствие возможности для профессионального развития, в том числе повышения квалификации (9) Отсутствие возможности для карьерного роста (10) Плохое отношение к молодёжи со стороны старших коллег (11) Плохое отношение к молодёжи со стороны руководства (12) Плохой морально-психологический климат в коллективе (в целом) (13) Отсутствие молодёжной организации (14) Отсутствие гласной (общественной) оценки успешного труда работников (15) Отсутствие культурно-массовых мероприятий (16) Другое (17).

Источник: построено авторами на основе данных социологического опроса.

Как показали результаты исследования, проблемы молодёжи в социально-трудовой сфере не заканчиваются на этапе трудоустройства. Так, респонденты указали на широкий спектр проблем, с которыми им приходится сталкиваться в процессе своей трудовой деятельности. В качестве основной проблемы молодые работники указали низкую заработную плату (55%). Данная проблема актуальна в Воронежской области не только для молодёжи, но и в целом для работников всех возрастов. Регион по данному показателю существенно отстаёт как от среднероссийских значений, так и от значений по ЦФО. При этом, данные Министерства труда и социального развития РФ свидетельствуют о том, что Воронежская область входит в группу регионов (всего их семь – Чукотский автономный округ,

Архангельская, Брянская, Липецкая, Воронежская области, Северная Осетия и Кабардино-Балкария), которые отличаются самыми низкими зарплатными предложениями для выпускников учебных заведений (не более 60% от средней заработной платы)¹⁴. Данная проблема, а также особенности географического положения региона провоцируют «утечку» молодёжи из области. Основными центрами притяжения для воронежской молодёжи являются Москва, Московская область и Санкт-Петербург, где заработные платы существенно выше и намного шире возможности для трудоустройства.

Следствием этой проблемы является высокая неудовлетворённость молодых работников уровнем их заработной платы – отметили 68% опрошенных (рисунок 6).

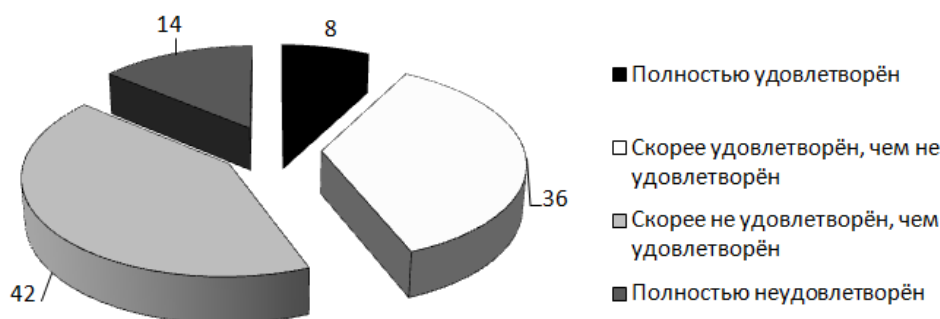


Рисунок 6. Распределение ответов на вопрос: «Удовлетворены ли Вы размером Вашей заработной платы?», в %

Figure 6. Distribution of Answers to the Question: "Are You Satisfied with the Size of Your Salary?", in %

Источник: построено авторами на основе данных социологического опроса.

По гендерному признаку отсутствует значимая разница в оценке удовлетворенности размером заработной платы. В разрезе возрастных групп она имеется. Так, наибольшее количество неудовлетворённых размером заработной платы

(61%) отмечается в группе 24–29 лет. Предполагаем, что основной причиной этого являются завышенные зарплатные ожидания и представления о своей профессиональной компетентности данной возрастной группы.

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос: «Удовлетворены ли Вы размером Вашей заработной платы?», в % (с учётом возрастных групп)

Table 3

Distribution of Answers to the Question: "Are you Satisfied with the Size of Your Salary?", in % (Taking into Account age Groups)

Варианты ответов	Распределение по возрастным группам		
	19–23	24–29	30–35
Полностью удовлетворён	15	5	9
Скорее удовлетворён, чем не удовлетворён	36	34	36
Скорее не удовлетворён, чем удовлетворён	38	45	40
Полностью неудовлетворён	11	16	15

Источник: рассчитано авторами на основе данных социологического опроса.¹⁴

¹⁴ Котьяков призвал глав семи регионов поспособствовать повышению зарплат выпускников // TASS.RU: [сайт]. URL: https://tass.ru/obschestvo/17152099?utm_source=yxnews&utm_medium=desktop&utm_referrer=https%3A%2F%2Fdzen.ru%2Fnews%2Fsearch%3Ftext%3D (дата обращения: 15.06.2023).

Возвращаясь к анализу значимых проблем, с которыми сталкиваются молодые работники в процессе трудовой деятельности (рисунок 5), важно отметить следующие:

- отсутствие возможностей для карьерного роста (18%),
- сложность совмещения трудовой деятельности с выполнением семейных обязанностей (16%),
- неудобный график работы (9%).

Перечисленные проблемы во многом объясняют распределение ответов респондентов на вопрос о предпочтительной для них форме занятости (рисунок 7).

Так, 15% от общего числа респондентов ответили, что предпочли бы нестандартную занятость. При этом наиболее приоритетными формами нестандартной занятости для молодежи Воронежской области являются дистанци-

онная занятость (8%), занятость на условиях срочных трудовых договоров (6%), занятость на условиях неполного рабочего времени (3%), а также самозанятость (2%). Распространение нестандартных форм занятости в молодежной среде является, по нашему мнению, достаточно противоречивым явлением, поскольку, с одной стороны, предоставляет возможность совмещения работы с учёбой и выполнением семейных обязанностей, а, следовательно, способствует профессиональному становлению молодежи и их закреплению в профессии (но это имеет место только в том случае, если работа и получаемая профессия совпадают), с другой стороны – наличие такой работы, особенно не связанной с получаемой профессией, снижает качество освоения профессиональных компетенций, и приводит к морально-психологическому «выгоранию» молодежи.



Рисунок 7. Распределение ответов на вопрос: «Какая форма занятости для Вас является более предпочтительной?», в %

Figure 7. Distribution of Answers to the Question: "Which Form of Employment is More Preferable for You?", in %

Источник: построено авторами на основе данных социологического опроса.

Таким образом, ключевой проблемой занятости молодых работников организаций Воронежской области является низкий уровень заработной платы. При этом, к числу особенностей их занятости можно отнести предпочтение существенным числом респондентов стандартной занятости и эффективность института наставничества в организациях региона.

Третий блок исследования посвящён оценке работы профсоюзных организаций.

По результатам исследования существенное число респондентов (84%) являются членами профсоюза. Среди женщин 90% вступили в профсоюз, а среди мужчин заметно меньше – 78%. При выявлении причин нежелания вступить в профсоюз (среди тех, кто не является его членом) обозначены такие, как непонимание роли профсоюза (39%) и нежелание платить профсоюзные взносы (35%).

Анализ социально-демографических характеристик респондентов позволил выявить обобщённые характеристики члена профсоюзной организации: это женщина, 30–35 лет, имеющая высшее образование, относящаяся к категории «служащие» и имеющая стаж более 3 лет.

Важно отметить, что респондентами достаточно высоко оценивается работа профсоюзных организаций с молодёжью (рисунок 8).

Основными мероприятиями в данном направлении являются:

- организация досуга, отдыха, оздоровления молодежи, формирование условий для занятий физической культурой, спортом, содействие здоровому образу жизни молодежи (54%),

- мероприятия, направленные на воспитание патриотизма и преемственности традиций в организации (33%),

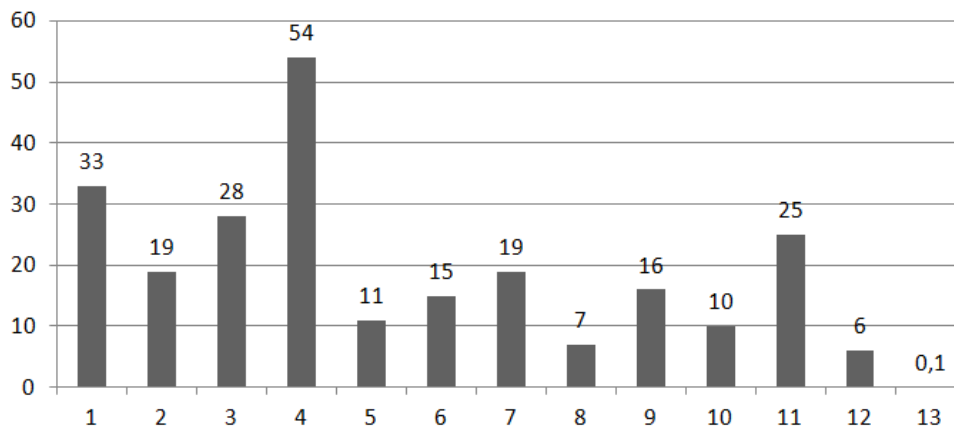


Рисунок 8. Мероприятия по работе с молодёжью, проводимые в организации, в %
Figure 8. Youth Work Activities Carried Out in the Organization, in %

Мероприятия, направленные на воспитание патриотизма и преемственности традиций в организации (1) Поддержка молодых граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, инвалидов из числа молодых граждан, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (2) Поддержка инициатив молодёжи (3) Организация досуга, отдыха, оздоровления молодёжи, формирование условий для занятий физической культурой, спортом, содействие здоровому образу жизни молодёжи (4) Содействие решению жилищных проблем молодёжи, молодых семей (5) Поддержка молодых семей (6) Содействие образованию молодёжи, научной, научно-технической деятельности молодёжи (7) Выявление, сопровождение и поддержка молодёжи, проявившей одарённость (8) Развитие института наставничества (9) Обеспечение гарантий в сфере труда и занятости молодёжи, содействие трудоустройству молодых граждан, в том числе посредством студенческих отрядов, профессиональному развитию молодых специалистов (10) Содействие участию молодёжи в добровольческой (волонтёрской) деятельности (11) Привлечение к управлению производством (12) Другое (13).

Источник: построено авторами на основе данных социологического опроса.

- поддержка инициатив молодёжи (28%),
- содействие участию молодёжи в добровольческой (волонтёрской) деятельности (25%).

Подытожив полученные результаты, можно сделать вывод об активности и результативности деятельности профсоюзов в обследованных хозяйствующих субъектах Воронежской области по вопросам организации работы с молодёжью.

Заключение

Проведённое исследование позволило констатировать наличие как положительных моментов в занятости молодёжи, так и серьёзных проблем, требующих для решения консолидации усилий всех сторон социального партнёрства. В качестве перспективных направлений нивелирования выявленных по результатам исследования проблем можно предложить следующее:

1) совершенствование и повышение эффективности профориентационной работы, прежде всего, на основе разработки и внедрения инновационных методик, отличающихся широким использованием современных информационно-коммуникационных технологий и учитывающих специфику ценностных ориентиров «поколения Z» и «поколения Альфа». По этому поводу Дейнекина Н.А. и Кравченко О.В. отмечают следующее:

«...представителям нового поколения Z необходимо уже на этапе профориентации и начальной профессиональной самореализации быть готовыми к освоению новых технологий, методик, технологического инструментария и т.д., что позволит им демонстрировать в рамках формирования профессионального портфолио системность мышления, способность осуществлять деятельность в условиях неопределённости и обозначенного лимита времени, а также осуществлять эффективное взаимодействие с людьми, регулировать управление проектной деятельностью и т.п. Вся эта специфика должна быть отражена уже на этапе осуществления профориентационной работы, которую, в свою очередь, необходимо вести в контексте разработки моделей, отвечающих требованиям современных профессий» [20, с. 31]. Уже в настоящее время получили применение такие технологии, как мультимедиа-уроки, виртуальные экскурсии, профориентационные онлайн-игры, онлайн-профпробы, профдиагностика на основе цифрового следа и т.д.;

2) повышение инвестиционной привлекательности региональной экономики и создание новых высокотехнологичных рабочих мест с целью «удержания» молодёжи в регионе, а также привлечения талантливой молодёжи из других регионов

и стран. В качестве мероприятий, ориентированных на рост инвестиционной привлекательности, можно отметить предоставление широкого спектра гарантий и преференций бизнесу со стороны региональных органов власти, диверсификацию региональной экономики, поиск наиболее перспективных «точек роста» и создание условий для их развития, создание инфраструктурных и организационных условий для активизации инновационной деятельности и т.д. Важно отметить, что разработка и реализация перечисленных мероприятий должна осуществляться в рамках стратегического планирования и с ориентиром

на сбалансированное пространственное развитие региона;

3) разработка и реализация инструментария финансового и нефинансового стимулирования работодателей к увеличению оплаты труда молодых работников;

4) распространение практики субсидирования трудоустройства молодежи в рамках реализации Программы государственной поддержки в 2023 году юридических лиц, включая некоммерческие организации, и индивидуальных предпринимателей в целях стимулирования занятости отдельных категорий граждан.

Список литературы

1. Левина Е.В., Дудин М.Н. Проблема занятости молодежи в контексте глобальной цифровизации и использования сетевых технологий // Экономика труда. 2020. Том 7. № 6. С. 519–536. <https://doi.org/10.18334/et.7.6.110209>; EDN UJQNVQ
2. Леушкина В.В. Занятость молодежи в сельской и городской местности в условиях российского рынка труда // Экономика труда. 2022. Том 9. № 9. С. 1425–1440. <https://doi.org/10.18334/et.9.9.116143>; EDN RXDQKW
3. Забелина О.В., Асалиев А.М., Дружинина Е.С. Проблемы молодежного сегмента российского рынка труда и новые акценты политики поддержки занятости молодежи // Экономика труда. 2021. Том 8. № 9. С. 985–1002. <https://doi.org/10.18334/et.8.9.113473>; EDN XPVUCC
4. Бочаров В.Ю., Гаврилюк В.В., Гильтман М.А. Современное положение молодежи «нового рабочего класса» на рынке труда УрФО // Уровень жизни населения регионов России. 2018. Т. 14. №4. С. 42–53. <https://doi.org/10.19181/1999-9836-2018-10038>; EDN YROBNR
5. Вередюк О.В., Черных Е.А. Олимпиадники поколения Z: поведенческие установки на рынке труда // Уровень жизни населения регионов России. 2022. Т. 18. № 1. С. 79–91. <https://doi.org/10.19181/lspr.2022.18.1.7>; EDN MMQVOU
6. Standing G. Unemployment and labour market flexibility: The United Kingdom. Geneva: Intern. labour office, 1987. 147 p. ISBN 9221052915
7. Wilthagen T., Tros F. “The Concept of ‘Flexicurity’: a new approach to regulating employment and labour markets” in ‘Flexicurity: Conceptual Issues and Political Implementation in Europe’. Transfer: European Review of labour and research. 2004. Vol. 10. No. 2. P. 166–186. <https://doi.org/10.1177/102425890401000204>
8. Бобков В.Н. Характеристики неустойчивости стандартной и нестандартной занятости в современной России // Мир новой экономики. 2018. Т. 12. № 3. С. 128–139. <https://doi.org/10.26794/2220-6469-2018-12-3-128-139>; EDN XZPFSP
9. Варшавская Е.Я. Оценка влияния изменений возрастной и образовательной структуры населения на российский рынок труда // Вопросы статистики. 2020. Т. 27. № 3. С. 45–52. <https://doi.org/10.34023/2313-6383-2020-27-3-45-52>; EDN PHVXVT
10. Gimpelson V.E., Kapeliushnikov R.I. Polarization or upgrading? Evolution of employment in transitional Russia // Russian Journal of Economics. 2016. Vol. 2. No. 2. P. 192–218. <https://doi.org/10.1016/j.ruje.2016.06.004>
11. Колосова Р.П., Разумова Т.О., Артамонова М.В. Человек и труд в цифровой экономике (100-летию Международной организации труда посвящается) // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. 2019. № 3. С. 174–190. <https://doi.org/10.38050/013001052019310>; EDN GGQDPH
12. Маслова Е.В., Колесникова О.А., Околелых И.В. Сдвиги на рынке труда в условиях санкционного давления и необходимые направления его регулирования // Экономика труда. 2023. Том 10. № 1. С. 27–46. <https://doi.org/10.18334/et.10.1.116949>; EDN SPMBUE
13. Костин Л.А. Проблемы экономики труда: избранное: В 2 т. Т. 1. М.: АТиСО. 2005. 591 с. EDN QQXDO
14. Санкова Л.В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования: [монография]. Саратов: Наука, 2007. 427 с. ISBN 978-5-91272-283-7; EDN PAWATT
15. Симонова М.В. Разработка концепции формирования и развития трудового потенциала Самарско-Тольяттинской агломерации: [монография]. Самара: Изд-во Самарского гос. экономического ун-та, 2015. 84 с. ISBN 978-5-94622-527-4
16. Федченко А.А. Удаленная работа в условиях использования цифровых технологий: перспективы трансформации // Экономика труда. 2021. Том 8. № 4. С. 377–390. <https://doi.org/10.18334/et.8.4.111930>; EDN NJAHIW
17. Bertola G., Blau F.D., Kahn L.M. Labor Market Institutions and Demographic Employment Patterns. NBER Working Paper No. 9043 // Journal of Population Economics. 2002. No. 20. P. 833–867. <https://doi.org/10.1007/s00148-007-0137-8>
18. Martin G. A Portrait of the Youth Labor Market in 13 Countries, 1980–2007 // Monthly Labor Review (July). 2009. No. 4. P. 3–21.
19. Кадничанская М.И., Галкина Е.П. Труд как элемент ценностной системы молодежи // Ойкумена. Регионоведческие исследования. 2016. № 2(37). С. 53–60. EDN WKSWMF

20. Дейнекина Н.А., Кравченко О.В. Новое поколение Z. Особенности профориентационной работы. // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2021. Т. XVIII. Вып. 3. С. 30–32. <https://doi.org/10.31079/1992-2868-2021-18-3-30-32>; EDN ZSTDHW

Информация об авторах:

Екатерина Сергеевна Дашкова – доктор экономических наук, доцент, заведующий кафедрой экономики труда и основ управления, Воронежский государственный университет (ФГБОУ ВО «ВГУ»), Воронеж, Россия

(e-mail: dashkova-82@mail.ru) (РИНЦ Author ID: 706341) (ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7323-0788>)

Наталья Васильевна Дорохова – доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры рекреационной географии, страноведения и туризма; профессор кафедры экономики труда и основ управления, Воронежский государственный университет (ФГБОУ ВО «ВГУ»), Воронеж, Россия

(e-mail: nv_dorohova@mail.ru) (РИНЦ Author ID: 669562) (ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7092-2623>)

Анастасия Александровна Сьянова – старший преподаватель кафедры социологии и политологии, Воронежский государственный университет (ФГБОУ ВО «ВГУ»), Воронеж, Россия

(e-mail: soc@hist.vsu.ru) (РИНЦ Author ID: 697747) (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9270-8094>)

Заявленный вклад авторов:

Все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Автор, ответственный за переписку – Екатерина Сергеевна Дашкова.

Статья поступила в редакцию 02.07.2023; одобрена после рецензирования 22.09.2023; принята к публикации 01.12.2023.

References

- Levina E.V., Dudin M.N. The problem of youth employment in the context of global digitalization and application of network technologies. *Ekonomika Truda=Russian Journal of Labor Economics*. 2020;7(6):519-536. (In Russ.) <https://doi.org/10.18334/et.7.6.110209>
- Leushkina V.V. Youth employment in rural and urban areas in the Russian labour market. *Ekonomika Truda= Russian Journal of Labor Economics*. 2022;9(9):1425-1440. (In Russ.) <https://doi.org/10.18334/et.9.9.116143>
- Zabelina O.V., Asaliev A.M., Druzhinina E.S. Problems of the youth segment of the Russian labour market and novelties of the youth employment policy. *Ekonomika Truda=Russian Journal of Labor Economics*. 2021;8(9):985-1002. (In Russ.) <https://doi.org/10.18334/et.8.9.113473>
- Bocharov V.Yu., Gavrilyuk V.V., Gil'tman M.A. The Current Position of Young People of the «New Working Class» in the Labour Market of the Ural Federal District. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2018;14(4):42-53. (In Russ.) <https://doi.org/10.19181/1999-9836-2018-10038>
- Veredyuk O.V., Chernykh E.A. Generation Z participants of intellectual olympiads: labour market behavioral attitudes. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2022;18(1):79-91. (In Russ.) <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.1.7>
- Standing G. Unemployment and labour market flexibility: The United Kingdom. Geneva: Intern. labour office; 1987. 147 p. ISBN 9221052915
- Wilthagen T., Tros F. “The Concept of ‘Flexicurity’: a new approach to regulating employment and labour markets” in ‘Flexicurity: Conceptual Issues and Political Implementation in Europe’. *Transfer: European Review of labour and research*. 2004;10(2):166–186. <https://doi.org/10.1177/102425890401000204>
- Bobkov V.N. Characteristics of Instability of Standard and Non-standard Employment in Contemporary Russia. *Mir novoi ehkonomiki=The world of new economy*. 2018;12(3):128-139. (In Russ.) <https://doi.org/10.26794/2220-6469-2018-12-3-128-139>
- Varshavskaya E.Ya. Impact Assessment of Changes in the Age and Educational Structure of the Population in the Russian Labor Market. *Voprosy statistiki*. 2020;27(3):45-52. (In Russ.) <https://doi.org/10.34023/2313-6383-2020-27-3-45-52>
- Gimpelson V.E., Kapeliushnikov R.I. Polarization or upgrading? Evolution of employment in transitional Russia. *Russian Journal of Economics*. 2016;2(2):192-218. <https://doi.org/10.1016/j.ruje.2016.06.004>
- Kolosova R.P., Razumova T.O., Artamonova M.V. The Individual and Work in a Digital Economy (Towards 100th Anniversary of the International Labour Organization). *Vestnik Moskovskogo Universiteta=Bulletin of Moscow State University*. 2019;(3):174-190. (In Russ.) <https://doi.org/10.38050/013001052019310>
- Maslova E.V., Kolesnikova O.A., Okolelykh I.V. Shifts in the labour market under sanctions and the necessary directions for its regulation. *Ekonomika Truda=Russian Journal of Labor Economics*. 2023;10(1):27-46. (In Russ.) <https://doi.org/10.18334/et.10.1.116949>
- Kostin L.A. Problems of labor economics: favorites: in 2 vol. Vol. 1. Moscow: ATiSO; 2005. 591 p. (In Russ.)
- Sankova L.V. Employment of innovative type: theoretical and methodological coordinates of research. Saratov: Nauka; 2007. 427 p. (In Russ.) ISBN 978-5-91272-283-7
- Simonova M.V. Development of the concept of formation and development of the labor potential of the Samara-Togliatti agglomeration. Samara: Publishing House of the Samara State University of Economics; 2015. 84 p. (In Russ.) ISBN 978-5-94622-527-4
- Fedchenko A.A. Remote work in the context of digital technologies: prospects for transformation. *Ekonomika Truda=Russian Journal of Labor Economics*. 2021;8(4):377-390. (In Russ.) <https://doi.org/10.18334/et.8.4.111930>
- Bertola G., Blau F.D., Kahn L.M. Labor Market Institutions and Demographic Employment Patterns. NBER Working Paper No. 9043. *Journal of Population Economics*. 2002;(20):833–867. <https://doi.org/10.1007/s00148-007-0137-8>

18. Martin G.A Portrait of the Youth Labor Market in 13 Countries, 1980–2007. *Monthly Labor Review* (July). 2009;(4):3–21
19. Kadnichanskaya M.I., Galkina E.P. Labour as an Element of the Value System of Youth. *OIKUMENA. Regionovedcheskie issledovaniya=OJKUMENA. Regional researches*. 2016;(2):53–60. (In Russ.)
20. Deinekina N.A., Kravchenko O.V. New Generation Z. Features of Career Guidance Counseling. *Sotsial'nye i gumanitarnye nauki na Dal'nemVostoke=The Humanities and Social Studies in the Far East*. 2012;XVIII(3):30–32. (In Russ.) <https://doi.org/10.31079/1992-2868-2021-18-3-30-32>

Information about the authors:

Ekaterina S. Dashkova – Doctor of Economics, Associate Professor, Head of Labour Economics and Management Fundamentals Department, Voronezh State University (VSU), Voronezh, Russia

(e-mail: dashkova-82@mail.ru) (РИИЦ Author ID: 706341) (ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7323-0788>)

Natalia V. Dorokhova – Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of Recreational Geography, Country Studies, and Tourism, Professor of Labour Economics and Management Fundamentals Department of Voronezh State University (VSU), Voronezh, Russia

(e-mail: nv_dorokhova@mail.ru) (РИИЦ Author ID: 669562) (ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7092-2623>)

Anastasia A. Syanova – Senior Lecturer of the Department of Sociology and Political Science of Voronezh State University (VSU), Voronezh, Russia

(e-mail: soc@hist.vsu.ru) (РИИЦ Author ID: 697747) (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9270-8094>)

Authors' declared contribution:

The authors contributed equally to this article.

The authors declare no conflict of interest.

The author responsible for the correspondence is Ekaterina S. Dashkova.

The article was submitted 02.07.2023; approved after reviewing 22.09.2023; accepted for publication 01.12.2023