

## ПРОБЛЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЁЖИ В ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

В данной статье автор проводит анализ процессов, связанных с трудоустройством молодых специалистов в Омской области, а также выделяет причины, по которым молодежь не может начать трудовую деятельность. В настоящее время ситуация, связанная с устройством на работу молодых специалистов, требует серьезных изменений и вмешательства, что рождает особый интерес у многих ученых и исследователей. Актуальность рассматриваемого вопроса не вызывает сомнения в связи с поставленными стратегическими задачами по снижению оттока населения из региона и повышению региональной привлекательности. Целью исследования является анализ процессов, связанных с трудоустройством молодежи в Омской области, и предложение рекомендаций по улучшению сложившейся ситуации. Результаты исследования могут быть использованы в практической деятельности регионального управления.

**Ключевые слова:** молодежь, молодые специалисты, миграция, трудовые ресурсы, миграционные потоки, рынок труда, занятость, безработица.

**Введение.** В настоящее время из-за быстрых и динамично изменяющихся процессов в рыночном секторе экономики, связанных с инновационным развитием предприятий и отраслей, у руководителей организаций стал возникать вопрос в поиске высококвалифицированных кадров.

С появлением новых профессий и созданием современных рабочих мест изменились требования к профессиональному уровню работников, что заставило по-новому взглянуть на процесс повышения их навыков и умений. В связи с этим прослеживается рост конкуренции на рынке труда, и особенно остро это чувствуют на себе молодые специалисты. Поэтому поиск решений, связанных с трудоустройством молодежи на рынке труда, в последнее время весьма актуален как среди ученых и различных исследователей в нашей стране, так и среди местных органов власти.

Целью исследования является анализ процессов, связанных с трудоустройством молодежи в Омской области, и предложение рекомендаций по улучшению сложившейся ситуации. В соответствии с поставленной целью решались следующие задачи: были изучены теоретические аспекты категории «молодежь» и рынок труда молодежи; проанализированы миграционные потоки молодых специалистов в Омской области; даны рекомендации по улучшению положения в регионе и сделаны выводы по выполненному исследованию.

**Основная часть.** На сегодняшний день категорию «молодежь» многие авторы рассматривают с разных сторон. В отечественной литературе одной из первых попыток выделить особую социальную группу под названием «молодежь» появились в 1960-е годы. В. Т. Лисовский определял ее следующим образом: «Молодежь — поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивающих, а в более зрелом возрасте уже усвоивших образовательные, культурные и другие социальные функции; в зависимости от конкретных исторических

условий возрастные критерии молодежи могут колебаться от 16 до 30 лет» [1].

Позднее более полное определение было дано И. С. Коном: «Молодежь — социально демографическая группа, выделяемая на основе совокупности возрастных характеристик, особенностей социального положения и обусловленных тем и другим социально-психологических свойств. Молодость, как определенная фаза, этап жизненного цикла, биологически универсальна, но ее конкретные возрастные рамки, связанный с ней социальный статус и социально-психологические особенности имеют социально-историческую природу и зависят от общественного строя, культуры и свойственных данному обществу закономерностей социализации» [2].

С точки зрения В. Я. Суртаева, «Молодежь — это социальная возрастная группа молодых людей (иногда до 30 лет), с одной стороны, они несут в себе результаты влияние различных факторов, в целом представляют собой сформированные личности, а с другой — их ценности остаются гибкими, подверженными различным влияниям. Жизненный опыт этой группы не богат, представления о морально-этических ценностях часто окончательно не определены» [3].

Также хочется отметить то, что из-за специфических особенностей молодых людей, связанных с их гибкостью и мобильностью по сравнению с более зрелыми категориями трудовых ресурсов, в научных кругах стали выделять среди множества определений понятия рынок труда категорию рынок труда молодежи.

Рынок молодежного труда (рынок труда молодежи) следует рассматривать в широком и узком смысле слова.

В первом случае как систему экономических отношений в обществе (регионе) по поводу распределения и трудоустройства молодых лиц. Во втором — он должен характеризоваться соотношением

предложения и спроса на трудовые ресурсы молодёжи [4].

В обоих случаях рынок труда молодёжи представлен подсистемой рынка рабочих мест и подсистемой рынка (предложения) рабочей силы лиц в возрасте до 30 лет. Указанные подсистемы взаимодействуют между собой посредством объектов рыночной инфраструктуры [5].

Сегодня российская молодёжь является для нашей страны мощнейшим источником знаний и способностей, которые можно использовать для улучшения экономического потенциала России. Но для этого нужно предоставить молодым специалистам определенные условия — не только образовательные площадки для получения знаний и умений, такие, как школы, вузы, научные комплексы и т.д., но и дать возможность для воплощения полученных знаний на практике, а именно гарантировать им рабочие места, соответствующие их уровню квалификации. Хотелось отметить то, что в молодых специалистах скрыт огромный трудовой потенциал и при грамотном его применении он может принести компаниям что-то новое, а порой внесёнными новшествами изменить целые отрасли (например, Стив Джобс и его компания Apple, предоставивший людям новые удобные гаджеты, тем самым изменивший IT-индустрию) [6]. Следовательно, российским предприятиям стоит обратить своё внимание на данную категорию трудовых ресурсов при найме на работу сотрудников, ведь конкурентоспособность любой компании зависит в том числе и от её кадрового потенциала.

Стоит отметить ещё то, что с трудностями при трудоустройстве молодёжь сталкивается не толь-

ко на региональном уровне или в пределах одной страны. Данная ситуация прослеживается во многих европейских странах, а из-за протекающих процессов глобализации она только ухудшается. В похожей ситуации находится Франция, Германия, Италия, Япония и ряд других стран [7]. Поэтому рассматриваемой теме присущ интернациональный характер.

Для рассмотрения проблем, возникающих у омской молодёжи при трудоустройстве, сначала проведём анализа статистических данных населения в целом по стране. Для этого рассмотрим численность населения Российской Федерации в разрезе по возрасту (табл. 1).

По данным табл. 1 мы видим, что численность населения в возрасте с 15 до 29 лет (к данным возрастным рамкам относят молодёжь) с каждым годом имеет тенденцию к уменьшению. Как правило, на это влияет тяжелая демографическая ситуация в России (одна из причин данной ситуации — последствия Второй мировой войны, когда смертность населения превышала рождаемость в несколько раз, а также низкая рождаемость в период 90-х гг. и др.), которая ещё не успела стабилизироваться, а также эмиграция населения РФ (многие граждане мигрируют в другие страны и чаще всего это молодые специалисты).

Также из таблицы можно заметить, что происходит рост численности населения старше трудоспособного возраста (пенсионеров), что увеличивает демографическую нагрузку на трудящихся, в том числе и на молодёжь. Положительным моментом в динамике численности населения России является то, что в результате реализации демографической

Таблица 1

Распределение населения России по возрастным группам (на 1 января, тыс. человек) [8]

Год	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Все население	146 267	146 545	146 804	146 880	146 781	146 749
в том числе в возрасте, лет:						
0 – 4	9 262	9 512	9 582	9 347	9 032	8 579
5 – 9	8 004	8 218	8 558	8 873	9 085	9 309
10 – 14	7 126	7 254	7 408	7 598	7 825	8 049
15 – 19	6 829	6 731	6 690	6 816	6 947	7 161
20 – 24	9 293	8 445	7 828	7 336	7 114	6 889
25 – 29	12 620	12 412	11 879	11 120	10 222	9 427
30 – 34	12 092	12 219	12 537	12 766	12 718	12 633
35 – 39	10 884	11 098	11 194	11 425	11 735	12 003
40 – 44	10 122	10 220	10 381	10 453	10 594	10 708
45 – 49	9 140	9 193	9 280	9 499	9 674	9 896
50 – 54	10 957	10 356	9 835	9 372	9 021	8 846
55 – 59	10 873	11 093	11 155	11 049	10 811	10 443
60 – 64	9 260	9 445	9 610	9 783	10 027	10 106
65 – 69	6 428	7 263	7 637	7 937	8 179	8 339
70 и более	13 377	13 086	13 230	13 506	13 797	14 361

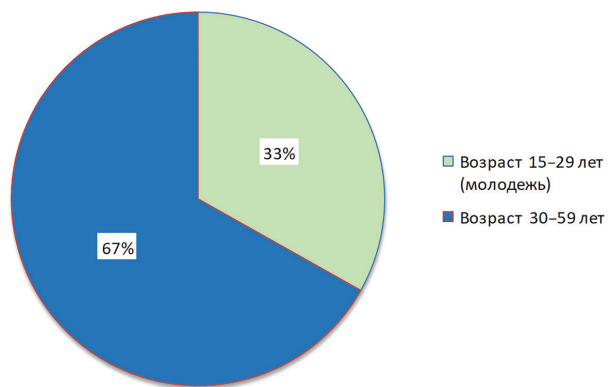


Рис. 1. Удельный вес молодёжи среди всего трудоспособного населения России в 2020 году, процент [8]

политики РФ наблюдается незначительный, но стабильный рост детей и подростков в возрасте от 0 до 14 лет, что через 10–15 лет придут на смену нынешним молодым специалистам.

Далее покажем удельный вес молодёжи среди всего трудоспособного населения. Данные представлены в диаграмме ниже (рис. 1).

Мы видим из рис. 1, что молодёжь занимает 1/3 всего трудоспособного населения. В связи с этим растёт конкуренция за рабочие места не только среди молодых специалистов в рамках своей категории, но также среди всего трудоспособного населения. Поэтому в рыночной экономике, с её динамичностью и гибкостью, значительную часть среди безработных граждан занимает молодёжь, поскольку многие молодые кадры не справляются с соперничеством за рабочие места. В свою оче-

Таблица 2

Численность российских граждан, выехавших на работу за границу, по полу и возрастным группам [9]

	Человек			В процентах к итогу		
	Всего	В том числе		Всего	Мужчины	Женщины
		мужчины	женщины			
1	2	3	4	5	6	7
Всего						
2010	70 236	60 075	10 161	100	100	100
2015	57 138	54 443	2 695	100	100	100
2016	59 999	57 224	2 775	100	100	100
2017	55 781	53 683	2 098	100	100	100
2018	58 044	56 128	1 916	100	100	100
В том числе в возрасте, лет: 16–29						
2010	24 866	16 035	8 831	35,4	26,7	86,9
2015	14 211	12 406	1 805	24,9	22,8	67,0
2016	14 561	12 713	1 848	24,3	22,2	66,6
2017	11 968	10 738	1 230	21,5	20,0	58,6
2018	12 214	11 110	1 104	21,0	19,8	57,6
30–39						
2010	14 845	14 408	437	21,1	24,0	4,3
2015	13 654	13 445	209	23,9	24,7	7,8
2016	14 938	14 670	268	24,9	25,6	9,7
2017	14 946	14 748	198	26,8	27,5	9,4
2018	15 634	15 465	169	26,9	27,6	8,8
40–49						
2010	18 244	17 720	524	26,0	29,5	5,2
2015	14 296	13 985	311	25,0	25,7	11,5
2016	14 495	14 208	287	24,2	24,8	10,3
2017	13 720	13 442	278	24,6	25,0	13,3
2018	13 787	13 524	263	23,8	24,1	13,7

1	2	3	4	5	6	7
50 – 54						
2010	7 540	7 289	251	10,7	12,1	2,5
2015	8 150	7 918	232	14,3	14,5	8,6
2016	8 426	8 213	213	14,0	14,4	7,7
2017	7 293	7 076	217	13,1	13,2	10,3
2018	7 681	7 505	176	13,2	13,4	9,2
55 – 59						
2010	3 661	3 565	96	5,2	5,9	0,9
2015	4 976	4 865	111	8,7	8,9	4,1
2016	5 489	5 373	116	9,1	9,4	4,2
2017	5 672	5 542	130	10,2	10,3	6,2
2018	6 184	6 023	161	10,7	10,7	8,4
60 и старше						
2010	1 080	1 058	22	1,5	1,8	0,2
2015	1 851	1 824	27	3,2	3,4	1,0
2016	2 090	2 047	43	3,5	3,6	1,5
2017	2 182	2 137	45	3,9	4,0	2,1
2018	2 544	2 501	43	4,4	4,5	2,2

редь, при вовлечении большинства молодёжи в трудовую деятельность, а именно благодаря решению вопросов, связанных с их трудоустройством, значительно могут увеличиться темпы роста экономики и снизится уровень безработицы в нашей стране.

Выше было сказано, что многие граждане в поисках работы мигрируют в другие страны, а большую часть их составляет молодёжь. Приведем ниже статистические данные по миграции населения в поисках работы за рубежом (табл. 2).

По данным таблицы 2 мы видим, что большую часть российских граждан, выехавших на работу за границу, составляют люди в возрасте от 16 до 29 лет, т.е. молодёжь. Хотя видно, что с 2010 г. по 2018 г. миграция молодых специалистов уменьшается, но в общем соотношении они занимают лидирующее место в возрастной структуре граждан, выехавших за границу в поисках работы. Также хочется отметить, что среди всех возрастных категорий за границу выезжать предпочитают молодые специалисты женского пола и их процентное соотношение в итоге превышает в 2–3 раза по сравнению с остальными категориями. Как правило, рост утечки молодых специалистов связан с тем, что они обладают большей гибкостью и адаптируются к новым условиям, поэтому чаще других остаются работать и жить за рубежом. Одними из возможных причин миграции молодёжи в поисках работы за рубежом можно выделить нехватку рабочих мест, а также низкие заработные платы в регионах России. В целом, по данным табл. 2, среди возрастной категории от 16 до 29 лет наблюдается динамика к уменьшению миграции, но из-за ряда проблем, возникающих в процессе её трудоустройства, она может резко измениться.

Проанализировав статистические данные, показывающие ситуацию, связанную с молодёжью на федеральном уровне, перейдем к анализу статистических данных регионального уровня, а именно анализу положения молодых специалистов в Омской области. Хочется отметить, что Омская область находится на границе с Казахстаном, и поэтому город Омск подвержен миграционным потокам иммигрантов из Казахстана, которые приезжают в город для обучения и устройства на работу. В связи с этим для молодёжи Омской области характерен межнациональный аспект, который усиливает конкуренцию на внутреннем рынке труда.

Рассмотрение положения молодёжи в Омской области начнем с анализа статистических данных населения региона и постараемся выделить количество молодых специалистов среди всех возрастных групп, а также показать их динамику (табл. 3).

Как видно из табл. 3, численность молодёжи в Омской области с каждым годом уменьшается в значительных объемах. Также можно заметить по данным таблицы, в 2020 году численность населения в возрасте от 15–29 лет (к этой возрастной группе относится молодёжь) в суммарном количестве сократилась на 16 293 человека по сравнению с 2019 годом. Причинами резкого снижения численности молодых специалистов в регионе (за 2020 год — 16 293 человека) являются, как и в других регионах России, следующие: нехватка рабочих мест, низкая заработная плата в регионе, а также миграция, в том числе в другие страны. Также хочется отметить, что для омского населения характерна проблема демографической нагрузки, так как численность пенсионеров в регионе растёт, а трудоспособных граждан сокращается, что увели-

Распределение населения по возрастным группам в Омской области  
(на начало года; человек) [10, 11]

	2018	2019	2020
Все население	1 960 081	1 944 195	1 926 665
В том числе в возрасте, лет:			
0 – 4	133 820	125 880	115 240
5 – 9	126 732	130 482	134 792
10 – 14	103 049	105 173	108 169
15 – 19	87 348	89 623	92 474
20 – 24	102 583	97 073	91 259
25 – 29	146 596	135 184	124 705
30 – 34	167 863	163 887	158 958
35 – 39	151 406	154 898	157 055
40 – 44	136 440	137 025	137 554
45 – 49	119 599	121 382	123 910
50 – 54	126 005	118 734	113 831
55 – 59	155 552	150 760	143 811
60 – 64	133 800	139 355	141 883
65 – 69	103 421	106 281	109 057
70 и более	165 867	168 458	173 967

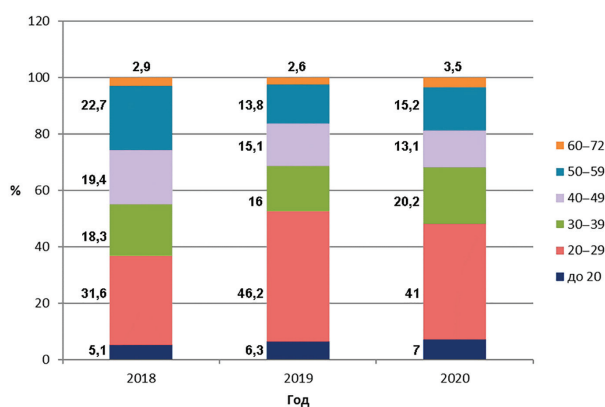


Рис. 2. Распределение численности безработных в Омской области по возрастным группам, процент [10, 11]

чивает нагрузку на первых. В результате анализа мы можем отметить, что население Омской области находится в напряженном положении, в том числе и молодые специалисты, среди которых прослеживается ежегодный отток из региона.

Так как в Омской области происходит большой отток молодых специалистов, в том числе из-за отсутствия рабочих мест, проведём анализ статистических данных по безработице в регионе (рис. 2).

По данным диаграммы можно отметить, что большую часть безработных граждан в Омской области составляют молодые люди в возрасте от 20 до 29 лет. Особенно хочется отметить, что наибольший процент безработных молодых специали-

стов приходится на 2019 год (46,2 %). Возможными причинами мог послужить мировой кризис 2014–2015 гг. и последующие за ним санкции в отношении России, что привело к резкому сокращению рабочих мест во многих регионах нашей страны, в том числе и в Омской области (в 2019 г. рост безработных граждан в возрасте от 20 до 29 лет по сравнению с 2018 г. составил 14,6 %). В свою очередь, в 2020 году удельный вес молодежи среди безработных граждан сократился на 5,2 % по сравнению с 2019 г., но в общем процентном соотношении среди всех возрастных групп она занимает лидирующее место, что указывает нам на молодёжную безработицу в регионе. Таким образом, уровень безработицы в Омской области высок, в результате чего мы видим сильный отток молодых специалистов из региона, и одной из причин сложившейся миграционной ситуации является вопрос, связанный с их трудоустройством.

Проведя анализ статистических данных, в том числе выделяя среди них категорию — молодёжь, как на уровне страны, так и на уровне региона, можно отметить несколько причин, по которым молодые специалисты не могут устроиться на работу.

Первая и одна из самых существенных причин — это отсутствие опыта у молодых специалистов. Особенно с этим сталкиваются выпускники вузов, которые только что закончили своё обучение и начинают заниматься поиском работы. Многие работодатели, в частности коммерческие структуры, из-за сильной конкуренции в рыночной экономике ищут себе в кадры высококвалифицированных и опытных специалистов, и поэтому молодёжь



в качестве своих сотрудников даже и не рассматривают.

Другая, не менее важная причина — это завышенные требования к рабочим местам у самих молодых специалистов. Как правило, большинство молодых специалистов, не имея опыта работы и базовых навыков в рамках своей профессии, выдвигают работодателю ряд требований, а именно желание получать заработную плату как у ведущих специалистов предприятий, иметь гибкий график работы и др. В результате при трудоустройстве в различные компании они слышат отказы.

Также одной из причин является изменение спроса на разные профессии. В качестве примера можно привести то, что пару лет назад была нехватка в экономистах и юристах. Сейчас возросла потребность в технических специальностях (в инженерах, строителях и др.), а это привело к тому, что на рынке наблюдается избыток экономических и юридических кадров и, как следствие, — рост конкуренции между специалистами данных профессий.

Можно выделить такую причину, как «женская» безработица. Это когда работодатели отказываются принимать на работу женщин, боясь того, что они уйдут в отпуск по беременности и родам. А так как в нашей стране численность женщин превышает численность мужчин, данное явление носит массовый характер. В результате чего молодые девушки испытывают больше трудностей при устройстве на работу и чаще слышат отказы от работодателей.

Одной из возможных причин не трудоустройства на работу может служить отсутствие желания у самой молодёжи работать (живут, как правило, за счет родителей, бабушек или различных социальных выплат). При этом данное явление становится весьма актуальным в наше время. Как правило, это связано с завышенными требованиями к работе у самих молодых специалистов (указанная причина отмечалась выше).

Одной из серьезных ситуаций, особенно характерной для нашей страны, с которой сталкиваются многие молодые специалисты, является так называемое «трудоустройство по знакомству». Из-за наличия знакомых, занимающих высокие должности в определенных областях и сферах, некоторые представители молодёжи устраиваются на работу, которой не соответствуют по ряду требований (таких как уровень образования, квалификация и др.). Занимая определенные должности, получая высокие заработные платы, но при этом не выполняя требуемые от сотрудника функции для предприятия, они занимают место более эффективного работника, а также не реализуют свой трудовой потенциал. В результате чего компании из-за потери части функций, возложенных на вышеотмеченные должности, теряют прибыль и конкурентные позиции на рынке.

Также хочется отметить такую причину, которая возникает у молодёжи при трудоустройстве, как отсутствие желания работать по профессии, на которую они учились. Как правило, это связано с тем, что многие молодые люди к выбору будущей профессии подходят самостоятельно и неосознанно, а с помощью указаний и советов родителей, что в итоге сводится к тому, что они учатся формально на одну специальность, а предрасположены к другой. В результате, проучившись несколько лет в вузе, затратив на это различные ресурсы (время, деньги и др.), они реализуют свой потенциал

в других сферах и областях, где для трудоустройства эти ресурсные затраты не важны.

**Результаты исследования.** Рассмотрев различные трудности, с которыми сталкивается молодёжь при трудоустройстве, можно предложить следующие мероприятия, которые будут способствовать улучшению ситуации в вопросах трудоустройства молодых специалистов:

1. Для получения молодыми специалистами опыта работы и применения их теоретических знаний на практике следует на предприятиях и в компаниях создавать так называемые «группы молодых специалистов». Это будет подразумевать следующее: начиная со вторых курсов устраивать студентов в компании, где они смогут помогать профессионалам в выполнении заданий, проектов. Благодаря таким «группам молодых специалистов» они смогут перенимать опыт работы у более профессиональных работников, видеть производство «изнутри», вносить свои идеи и предложения по улучшению внутрифирменных процессов, а также применять полученные знания на практике.

Плюс ко всему компаниям, предоставляющим рабочие места для студентов, а также самим студентам, государству для поддержания «групп молодых специалистов» нужно будет начать оказывать различную финансовую поддержку (например, повышенные стипендии и доплаты студентам, уменьшение налоговых сборов у фирмы и др.). В результате чего после окончания вуза страна получит молодого специалиста с опытом работы и навыками, необходимыми для трудовой деятельности в определенной области.

2. Для уменьшения «женской» безработицы необходимо развивать такой вид трудоустройства, как удаленная работа. Это когда есть возможность выполнять многие задачи и проекты работодателя вне офиса (т.е. на дому). В результате перевода многих работ из разных сфер и областей на удаленную занятость у женщин появится возможность заниматься трудовой деятельностью во время отпуска по беременности и родам.

3. Чтобы молодые специалисты не столкнулись с ситуацией, связанной с изменением спроса на разные профессии и отсутствием открытых вакансий, нужно каждый год совместно со специалистами местных служб занятости проводить открытые лекции со студентами образовательных учреждений на темы, связанные с ситуацией на рынке труда (какие профессии и специальности востребованы, в каких сферах переизбыток специалистов и т.д.). Данные лекции помогут молодёжи находиться в курсе событий на рынке труда и обладать актуальной информацией.

4. Для борьбы с нетрудоустройством молодёжи из-за отсутствия желания у самой молодёжи заниматься трудовой деятельностью необходимо вернуть закон, действующий в СССР и предусматривающий наказание за тунеядство, либо чтоб не работающие граждане оплачивали НДФЛ, как его платят трудящиеся.

5. Для избавления от ситуаций, связанных с «трудоустройством по знакомству», следует ввести в компаниях многоуровневую систему устройства на работу. Суть её будет заключаться в том, что работнику нужно будет пройти несколько этапов проверки его знаний и навыков, чтобы трудоустроиться на претендуемую должность. Приблизительный план этапов проверки нового сотрудника может быть следующим:

Первый этап — стандартное собеседование с руководителем организации и начальником отдела, где будет работать работник (оценка его первичных знаний и знакомство с самим работником и т.д.).

Второй этап — выполнение несколько разных по сложности заданий в рамках рассматриваемой должности (анализ возможностей и потенциала работника, определение соответствующих знаний работника и его опыта и др.).

Третий этап — трудоустройство нового работника в компанию с испытательным сроком до шести месяцев (получение обратной связи от коллектива и руководителя отдела о новом сотруднике, подходит ли он им или нет и т.д.).

Четвертый этап — зачисление работника в основной штат организации либо отказ в трудоустройстве (на основе результатов предыдущих этапов).

В качестве дополнительных мероприятий в компаниях рекомендуется проводить ежегодное тестирование своих работников на знания своей трудовой деятельности и выполняемых функций, а также проводить сбор обратной связи от руководителей отделов по своим подчинённым. В результате предложенной выше системы уменьшится «трудоустройство по знакомству», а также предприятия смогут пополнять свой кадровый резерв новыми высококвалифицированными работниками.

6. Для выявления предрасположенности у молодёжи к определённой профессии рекомендуется образовательным учреждениям совместно со специализированными организациями проводить ежегодную профориентацию учеников начиная с 5–6 классов. Такой подход поможет выявить у школьников интересы и способности, связанные с их будущими профессиями, а также подбирать под их требования те или иные предметы, которые помогут развивать эти способности, что в дальнейшем не вызовет у них трудностей с выбором будущей профессии.

Таким образом, предложенные выше мероприятия помогут избавиться от ряда сложностей, с которыми сталкиваются молодые специалисты при трудоустройстве на работу. Но стоит отметить, что эти мероприятия требуют к себе комплексного подхода в реализации как со стороны государства и работодателей, так и со стороны самой молодёжи.

**Заключение.** В заключение статьи хочется сказать, что нынешняя молодёжь — это поколение удивительных людей, которые в инновационно развивающейся экономике могут создавать вещи, способные не только изменить целые отрасли и области, но и повлиять на весь мир. Но для этого им требуются рабочие места, где они смогут реализовать свой потенциал на сто процентов. Также хочется отметить, что теоретическая значимость проделанного исследования заключается в том, что освещаются новые факторы, оказывающие влияние на процессы трудоустройства молодёжи. Поэтому к решению вопроса трудоустройства молодых спе-

циалистов следует приступать немедленно, ведь от его результата зависит не только благосостояние нашей страны, но и экономическое положение региона.

#### Библиографический список

1. Лисовский В. Т. Советское студенчество. Социологические очерки. М.: Высшая школа, 1990. 302 с. ISBN 5-06-002097-5.
2. Кон И. С. В поисках себя. Личность и ее самосознание. М.: Прогресс, 1990. 367 с. ISBN 5-01-002213-3.
3. Сургаев В. Я. Молодежь и культура. СПб.: Изд-во СПбГИК, 1999. 223 с. ISBN 5-87442-156-4.
4. Каратеев Ю. П. Управленческие аспекты миграционных процессов в регионах России // Проблемы современной экономики (Новосибирск). 2015. № 25. С. 78–82.
5. Кихтенко Н. В. Теоретические основы рынка труда молодёжи // Социально-экономические науки и гуманитарные исследования. 2015. № 7. С. 11–14.
6. Медведев Е. В. Электронная коммерция — как новая модель развития экономики России // Управленческий и сервисный потенциал цифровой экономики: проблемы и перспективы: материалы Междунар. науч.-практ. конф., 14–15 мая 2020 г. / ОмГТУ. Омск, 2020. С. 79–85.
7. Мрачковский А. Е., Медведев Е. В. Современные тенденции миграционных процессов на региональном уровне в условиях нестабильной экономики (на примере Омской области) // Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике: материалы Всерос. науч.-практ. конф., 20 апр. 2018 г. / ОмГТУ. Омск, 2018. С. 100–106. ISBN 978-5-8149-2669-2.
8. Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 10.02.2020).
9. Труд и занятость в России. 2019: стат. сб. / Федер. служба гос. статистики. М.: Росстат, 2019. 135 с. ISBN 978-5-89476-476-4.
10. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Омской области. URL: <http://omsk.gks.ru> (дата обращения: 16.02.2020).
11. Омский областной статистический ежегодник. 2019: стат. сб. В 2 ч. / Федер. служба гос. статистики, Территор. орган Федер. службы гос. статистики по Омской обл. Омск: Омскстат, 2019. Ч. 1. 247 с.

**МЕДВЕДЕВ Евгений Владимирович**, ведущий экономист отдела экономики и формирования закупок для муниципальных нужд.  
SPIN-код: 3879-3120  
AuthorID (РИНЦ): 981158  
Адрес для переписки: [evgeniy\\_medvedev94@mail.ru](mailto:evgeniy_medvedev94@mail.ru)

#### Для цитирования

Медведев Е. В. Проблема трудоустройства молодёжи в Омской области // Омский научный вестник. Сер. Общество. История. Современность. 2020. Т. 5, № 4. С. 135–142. DOI: 10.25206/2542-0488-2020-5-4-135-142.

Статья поступила в редакцию 25.08.2020 г.  
© Е. В. Медведев

## THE PROBLEM OF YOUTH EMPLOYMENT IN OMSK REGION

In this article, the author analyzes the processes associated with the employment of young professionals in the Omsk region and also highlights the reasons why young people cannot start working. At present, the situation related to the employment of young specialists requires serious changes and interventions, which gives rise to special interest among many scientists and researchers. The relevance of this issue is not in doubt in connection with the strategic objectives set to reduce the outflow of population from the region and increase regional attractiveness. The purpose of the study is to analyze the processes related to youth employment in the Omsk region and offer recommendations for improving the current situation. The results of the research can be used in the practical activities of regional management.

**Keywords:** youth, young professionals, migration, labor resources, migration flows, labor market, employment, unemployment.

### References

1. Lisovskiy V. T. Sovetskoye studenchestvo. Sotsiologicheskiye ocherki [Soviet students. Sociological essays]. Moscow, 1990. 302 p. ISBN 5-06-002097-5. (In Russ.).
2. Kon I. S. V poiskakh sebya. Lichnost' i eye samosoznaniye [In search of myself. Personality and its self-awareness]. Moscow, 1990. 367 p. ISBN 5-01-002213-3. (In Russ.).
3. Surtayev V. Ya. Molodezh' i kul'tura [Youth and culture]. St. Petersburg, 1999. 223 p. ISBN 5-87442-156-4. (In Russ.).
4. Karateyev Yu. P. Upravlencheskiye aspekty migratsionnykh protsessov v regionakh Rossii [Administrative aspects of migration processes in regions of Russia] // Problemy sovremennoy ekonomiki (Novosibirsk). *Problemy Sovremennoy Ekonomiki (Novosibirsk)*. 2015. No. 25. P. 78–82. (In Russ.).
5. Kikhtenko N. V. Teoreticheskiye osnovy rynka truda molodezhi [Theoretical foundations of youth labor market] // Sotsial'no-ekonomicheskiye nauki i gumanitarnyye issledovaniya. *Sotsial'no-ekonomicheskiye Nauki i Gumanitarnyye Issledovaniya*. 2015. No. 7. P. 11–14. (In Russ.).
6. Medvedev E. V. Elektronnaya kommertsiya — kak novaya model' razvitiya ekonomiki Rossii [E-commerce — as a new model for development of Russian economy] // Upravlencheskiy i servisnyy potentsial tsifrovoy ekonomiki: problemy i perspektivy. *Upravlencheskiy i Servisnyy Potentsial Tsifrovoy Ekonomiki: Problemy i Perspektivy*. Omsk, 2020. P. 79–85. (In Russ.).
7. Mrachkovskiy A. E., Medvedev E. V. Sovremennyye tendentsii migratsionnykh protsessov na regional'nom urovne v usloviyakh nestabil'noy ekonomiki (na primere Omskoy oblasti) [Modern trends in migration processes at the regional level in an unstable economy (on the example of Omsk region)] // Sotsial'no-ekonomicheskiye problemy i perspektivy razvitiya trudovykh otnosheniy v innovatsionnoy ekonomike. *Sotsial'no-ekonomicheskiye Problemy i Perspektivy Razvitiya Trudovykh*

*Otnosheniy v Innovatsionnoy Ekonomike*. Omsk, 2018. P. 100–106. ISBN 978-5-8149-2669-2. (In Russ.).

8. Federal'naya sluzhba gosudarstvennoy statistiki [Federal State Statistics Service]. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (accessed: 10.02.2020). (In Russ.).

9. Trud i zanyatost' v Rossii. 2019: stat. sb. [Labor and employment in Russia. 2019: statistical collection]. Moscow, 2019. 135 p. ISBN 978-5-89476-476-4. (In Russ.).

10. Territorial'nyy organ Federal'noy sluzhby gosudarstvennoy statistiki po Omskoy oblasti [Territorial authority of the Federal State Statistics Service for the Omsk Region]. URL: <http://omsk.gks.ru> (accessed: 16.02.2020). (In Russ.).

11. Omskiy oblastnoy statisticheskiy ezhegodnik. 2019: stat. sb. [Omsk regional statistical yearbook. 2019: statistical collection]. In 2 parts. Omsk, 2019. Part 1. 247 p. (In Russ.).

**MEDVEDEV Evgeniy Vladimirovich**, Leading Economist of Economics and Formation of Purchases for Municipal Needs Department.

SPIN-code: 3879-3120

AuthorID (RSCI): 981158

Address for correspondence: [evgeniy\\_medvedev94@mail.ru](mailto:evgeniy_medvedev94@mail.ru)

### For citations

Medvedev E. V. The problem of youth employment in Omsk region // Omsk Scientific Bulletin. Series Society. History. Modernity. 2020. Vol. 5, no. 4. P. 135–142. DOI: 10.25206/2542-0488-2020-5-4-135-142.

Received August 25, 2020.

© E. V. Medvedev