

«Шансы удовлетворительные»: что препятствует трудоустройству молодежи в условиях кадрового голода?

Рекомендация для цитирования:

Солодовникова О. Б., Малькова Е. Е., Тынкова П. И. (2024) «Шансы удовлетворительные»: что препятствует трудоустройству молодежи в условиях кадрового голода? *Социология власти*, 36 (4): 161-184
<https://doi.org/10.22394/2074-0492-2024-4-161-184>

For citation:

Solodovnikova O. B., Malkova E. E., Tynkova P. I. (2024) Employment Chances Are "Satisfactory": What Prevents Young People from Finding a Job in Conditions of Personnel Shortage? *Sociology of Power*, 36 (4): 161-184
<https://doi.org/10.22394/2074-0492-2024-4-161-184>

Поступила в редакцию: 24.06.2024; прошла рецензирование: 13.11.2024; принята в печать: 01.12.2024
 Received: 24.06.2024; Revised: 13.11.2024; Accepted: 01.12.2024



© 2024 by the authors.
 This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Ольга Б. Солодовникова

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Москва, Российская Федерация

ORCID: 0000-0002-6032-6673

Евгения Е. Малькова

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Москва, Российская Федерация

ORCID: 0009-0007-5859-8796

Полина И. Тынкова

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Москва, Российская Федерация

ORCID: 0009-0004-6498-1749

В статье анализируются дисфункциональные эффекты взаимодействия системы образования и рынка труда в современной России. Данная проблема актуализируется в связи с дефицитом кадров в особенно важных секторах отечественной экономики, причем существующая система подготовки и переподготовки кадров не справляется с ликвидацией дефицита. Проведенный ИПЭИ РАНХиГС административный опрос преподавателей

Статья подготовлена в рамках выполнения научно-исследовательской работы государственного задания РАНХиГС.

Acknowledgements: The article was written on the basis of the RANEPА state assignment research programme.

российских вузов (N=21164) показал, что четверть российских преподавателей оценивает шансы своих выпускников на трудоустройство как «удовлетворительные» — и это несмотря на рекордный дефицит кадров, фиксирующийся на отечественном рынке труда. Данные опроса, дополненные взглядом самих выпускников на свое трудоустройство (качественное исследование, десять глубинных полуструктурированных интервью со студентами/выпускниками московских вузов), позволили сделать обоснованные выводы о первичных факторах, препятствующих эффективному использованию молодежного кадрового резерва в интересах экономики страны. Среди факторов, системно проявляющих себя на макроуровне, на первый план выходит отсутствие продуманной системы конвертации полученных выпускниками вузов компетенций в требуемые на рынке труда квалификации по ряду классических направлений подготовки (как в гуманитарной, так и естественнонаучных сферах), а также отсутствие межрегионального прогнозирования спроса на те или иные специальности, вследствие чего трудовая мобильность оказывается затруднена. Наконец, третий фактор, проявляющий себя на микроуровне, — отсутствие компетенций по грамотному поиску работы в молодежной среде, которое приводит к потере ценного времени для карьерного старта и неэффективному взаимодействию с работодателями. Новый национальный проект «Кадры» может стать эффективным инструментом преодоления описанных проблем.

162

Ключевые слова: рынок труда, молодежь, трудоустройство, социальный контракт, образование, производственная практика

Employment Chances Are “Satisfactory”: What Prevents Young People from Finding a Job in Conditions of Personnel Shortage?

Olga B. Solodovnikova,

RANEPA, Moscow, Russian Federation

ORCID: 0000-0002-6032-6673

Evgeniya E. Malkova,

RANEPA, Moscow, Russian Federation

ORCID: 0009-0007-5859-8796

Polina I. Tynkova,

RANEPA, Moscow, Russian Federation

ORCID: 0009-0004-6498-1749

The article analyzes the dysfunctional effects of the interaction between the education system and the labor market in modern Russia. It is shown that this problem is being actualized due to the shortage of personnel in particularly important sectors of the domestic economy, and that the existing system of training and retraining of personnel cannot cope with the elimination of the deficit. An administrative survey of Russian faculty conducted by IPEI RANEPA (N=21164) showed that a quarter of Russian faculty assess the employment chances of their graduates as

“satisfactory” — and this despite the record shortage of personnel in the domestic labor market. The survey data, supplemented by the graduates’ own view of their employment (qualitative research, ten in-depth semi-structured interviews with students/graduates of Moscow universities), allowed us to draw conclusions about the primary factors preventing the effective use of youth personnel in the interests of the country’s economy. Among the macro-level factors are a lack of a well-thought-out system for converting university graduate competencies into qualifications required in the labor market (both in the humanities and natural sciences), as well as a lack of interregional forecasting of demand for certain specialties; as a result, labor force mobility is reduced. At the micro level, the lack of competencies for a competent job search among young people leads to the loss of valuable time for a career start and ineffective interactions with potential employers. A new national project “Personnel” has the potential to be an effective tool in addressing these challenges.

Keywords: labor market, youth, employment, social contract, education, industrial practice

Эффективная система подготовки и повышения квалификации кадров для приоритетных отраслей экономики является одним из ключевых инструментов в достижении национальной цели «Устойчивая и динамичная экономика», реализуемой в соответствии с Указом Президента РФ № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года». Таким образом, подчеркивается, что образовательная система, готовящая кадры для российской экономики, рассматривается не просто как социально значимый общественный институт, но и как ресурс устойчивого экономического роста и развития. Однако современное сотрудничество двух подсистем, образования и рынка труда (шире — экономики), нельзя назвать вполне успешным. В частности, важнейшей проблемой, обсуждаемой в российском научном дискурсе, посвященном молодежной занятости, является отсутствие продуктивного взаимодействия между системой высшего/среднего профессионального образования и рынком труда. Описываемые в учебных программах «компетенции» имеют мало связи с принятыми «профстандартами», а те, в свою очередь, с требуемыми на рынке труда «квалификациями» и запросами работодателей [Бабич, Иващенко 2024; Ищук, Ратова, Хорькова 2023], причем ситуация с СПО отличается не в лучшую сторону [Орехова 2022]. Указанные факторы приводят к дисбалансу на рынке труда и нуждаются в анализе. Согласно данным Росстата, на конец весны 2024 г. 2 млн человек от 15 лет и старше в России считались безработными, из них 16,1% моло-

дые люди до 25 лет¹. Приведенные цифры сами по себе не должны вызывать беспокойство: учеба является приоритетом для молодых людей и их выход на рынок труда предсказуемо затягивается, что является общемировой нормой [Зудина 2017]. И даже активно изучаемая в последние годы группа молодежи NEET², хоть и присутствует в России (12% молодых людей, согласно Росстату за 2022 г.³), однако растет менее драматическими темпами, чем в тех же европейских странах [Зудина 2024]. Это может быть обусловлено как экономическими факторами (российская молодежь заинтересована в раннем выходе на рынок труда для обеспечения своих потребностей), так и внеэкономическими, в частности, системой социальных норм, поощряющих традиционные образовательные и карьерные траектории. В целом ситуацию с трудоустройством молодых людей, если рассматривать ее с точки зрения социальной защищенности и социального благополучия представителей этой возрастной когорты, можно назвать стабильной: они учатся, осуществляя инвестиции в свой человеческий капитал, и трудоустраиваются, находя свое место в сложившихся экономических отношениях. Однако эта же ситуация неудовлетворительна, если исходить из потребностей российской экономики. Напомним, в 2022–2023 гг. в России заметно увеличился дефицит рабочей силы: ощущается недостаток примерно в 4,8 млн работников [Ахапкин 2023]. При этом основной проблемой для работодателей остается поиск адекватно подготовленных сотрудников в таких базовых сферах занятости, как строительство, технологии, ИТ-решения, сельское хозяйство и другие. Так, Исследовательский центр портала Superjob.ru фиксирует кадровый голод в таких областях, как промышленность, строительство, логистика, ритейл, ИТ [<https://www.superjob.ru/research/articles/114770/gynok-truda-2024>]⁴. В условиях дефицита кадров актуальным становится вопрос не просто трудоустройства молодых людей, а их адекватного трудоустройства: подготовки и переподготовки по необходимым для эконо-

164

1 Численность безработных в возрасте 15 лет и старше и уровень безработицы. — Текст электронный // РОССТАТ: [сайт] — Москва: 2024. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 02.07.2024).

2 NEET — «Not in Employment, Education or Training», условное обозначение группы молодых людей, которые не работают и не учатся.

3 Итоги выборочного обследования рабочей силы // РОССТАТ: [сайт] — Москва: 2022. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 02.07.2024).

4 Мантуров рассказал, сколько сотрудников не хватает оборонным предприятиям. — Текст электронный // РБК: [сайт] — Москва: 2024. URL: <https://www.rbc.ru/economics/07/06/2024/6662c05f9a7947b6bcad6605> (дата обращения: 02.07.2024).

мики специальностям и своевременного выхода на рынок труда. Неэффективное взаимодействие сфер образования и профессиональной ориентации, как неоднократно подчеркивалось исследователями, — одно из наиболее частых препятствий своевременному трудоустройству в молодом возрасте [Золотина, Сагдеева 2022] и, как следствие, динамичному развитию российской экономики.

Методология

В данной статье предпринята попытка оценить существующие препятствия своевременному и эффективному выходу молодежи на рынок труда с точки зрения двух участников процесса в сфере образования: преподавателей вузов, с одной стороны, и студентов и недавних выпускников столичных вузов и организаций СПО, с другой. Для анализа позиций преподавателей использовались данные седьмой волны (весна 2024 г.) ежегодного опроса преподавателей образовательных организаций высшего образования, проводимого Центром «Институт социального анализа и прогнозирования» ИПЭИ РАНХиГС. Метод сбора данных — онлайн-анкетирование, использовалась административная рассылка онлайн-анкет. Объем всей выборочной совокупности проведенного опроса составил 21 164 респондента. Для анализа данных блока вопросов по трудоустройству студентов часть анкет были исключены¹. В итоговом варианте выборка составила 19 700 респондентов. Для анализа позиций студентов и выпускников использовались данные качественного исследования — 10 глубинных интервью со студентами и выпускниками столичных вузов и колледжей, проведенных в период с марта по май 2024 года. Отбор респондентов проводился по следующим характеристикам: (1) отсутствие постоянной занятости; (2) возраст от 20 до 27 лет; (3) обучение

1 Из выборки исключены анкеты респондентов, отметивших следующие направления преподавания, как основные: математика, физкультура, оборона и безопасность государства, военные науки. Данные дисциплины являются общими и изучаются студентами первых курсов, независимо от выбранной специальности. Необходимо также отметить, что помимо перечисленных дисциплин в обязательные также входят такие предметы, как история, иностранный язык, психология, социология, философия, экономическая теория. Данные предметы включены в анализируемые нами направления обучения. Мы делаем условное предположение, что основная доля учебных часов преподавания респондентов, попавших в нашу выборку, приходится на профильные направления, а не на обязательную общеобразовательную программу обучения первых курсов обучения. При этом необходимо учесть, что надежность данных по инженерно-техническому, естественнонаучному, медицинскому, творческому направлениям выше, нежели в гуманитарном и социальном направлениях образования.

(длящееся или оконченное) в московском вузе или колледже. При отборе участников интервью использовалась конформная выборка (convenience sample) [Рогозин, Ипатова 2016].

Трудоустройство молодежи в оценках преподавателей

В 2024 году в ежегодный мониторинг профессорско-преподавательского состава российских вузов ИПЭИ РАНХиГС был включен блок вопросов, касающихся проблематики трудоустройства будущих выпускников. Вопросы носили как субъективный характер — преподавателям предлагалось оценить шансы студентов найти работу, так и объективный — наличие на кафедре производственной практики и сотрудничество вуза с потенциальными работодателями.

Для оценки вероятности трудоустройства студентов преподавателям был задан вопрос:

Как Вы в целом оцениваете возможности трудоустройства студентов Вашей образовательной организации по Вашему направлению подготовки?

1. *Очень плохие*
2. *Плохие*
3. *Удовлетворительные*
4. *Хорошие*
5. *Отличные*
6. *Затрудняюсь ответить*

Более половины (66%) преподавателей оценили шансы на трудоустройство студентов как «отличные» или «хорошие», однако 24% придерживаются нейтральной оценки «удовлетворительные», а 4% полагают, что студенты их образовательной организации будут иметь трудности («плохие» и «очень плохие» возможности) при устройстве на работу по окончании учебы (рис. 1).

В разрезе направлений обучения мнения преподавателей касательно трудоустройства студентов неоднородны. Так, обучающие компьютерным и педагогическим наукам, инженерному делу и архитектуре смотрят на трудоустройство своих студентов более оптимистично — не менее 74% респондентов, преподающих на данных направлениях, считают, что их студенты имеют «отличный» и «хороший» шанс на трудоустройство. Тогда как преподаватели гуманитарных наук, искусства и культуры, естественных наук оценивают вероятность трудоустройства студентов ниже, лишь в 53–61% случаев отметив, что студенты, получающие знания в названных профессиональных областях, имеют «хорошие» или «отличные» шансы найти работу (табл. 1). Как видно из таблицы 1 — разброс оценок вероятности трудоустройства, по мнению преподавателей разных

направлений, весьма существенен — от 53% в области гуманитарных наук до 76% беспрепятственного трудоустройства по направлению «информационные технологии/компьютерные науки».

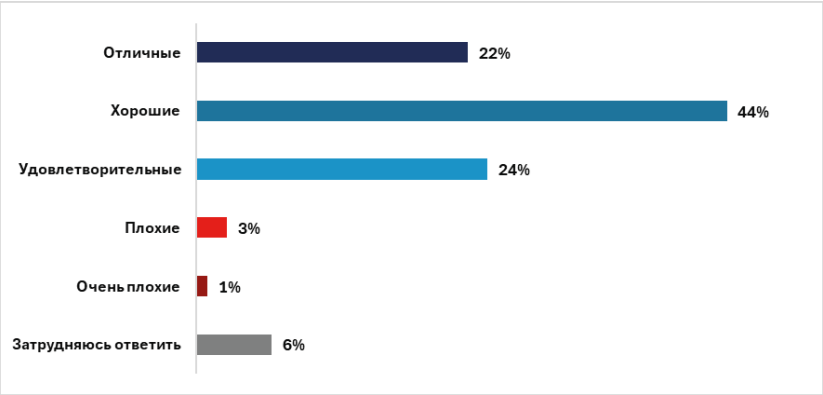


Рис. 1. Как Вы в целом оцениваете возможности трудоустройства студентов Вашей образовательной организации по Вашему направлению подготовки?

Fig. 1. How do you generally assess the employment opportunities of students of your educational organization in your field of study?

Таблица 1. «Хорошие/отличные» возможности трудоустройства студентов. Распределение по направлениям обучения, %
Table 1. “Good/excellent” student employment opportunities. Distribution by areas of study, %

Основное направление, по которому респондент ведет обучение	«Хорошие/отличные» возможности трудоустройства по мнению преподавателя
Информационные технологии/компьютерные науки	76
Образование и педагогические науки	75
Инженерное дело, технологии, технические науки	74
Архитектура, градостроительство, строительство	74
Экономика и менеджмент	72
Юридические науки (право)	72
Сельское хозяйство и сельскохозяйственные науки	68

Здравоохранение и медицинские науки	65
Социальные науки (социология, психология и т. д.)	61
Естественные науки (химия, биология, физика и т. д.)	60
Искусство и культура	59
Гуманитарные науки (философия, филология, лингвистика, иностранные языки, история и т. д.)	53

Корреляция наблюдается и при распределении ответов респондентов по региональному признаку. Так, наибольшая доля преподавателей, считающих, что студентам их ОО ВО¹ не грозит проблема трудоустройства, наблюдается в Уральском федеральном округе (71%). В Южном и Дальневосточном федеральных округах лишь 60–63% преподавателей считают, что студенты их ОО ВО не будут испытывать сложности в нахождении работы по окончании учебы (табл. 2).

168

Таблица 2. «Хорошие/отличные» возможности трудоустройства студентов. Распределение по федеральным округам, %
Table 2. “Good/excellent” student employment opportunities. Distribution by federal districts, %

Федеральный округ ООВО	«Хорошие/отличные» возможности трудоустройства по мнению преподавателя
Уральский	71
Центральный	68
Сибирский	67
Северо-Западный	66
Северо-Кавказский	66
Приволжский	66
Южный	63
Дальневосточный	60

При рассмотрении оценок преподавателей одновременно в обоих срезах — как по направлению/факультету обучения, так и по региональному признаку, обращают на себя внимание следующие данные (табл. 3).

1 Образовательные организации высшего образования.

Наиболее пессимистичный прогноз трудоустройства студентов отмечается:

- 1. Гуманитарные науки — Сибирский федеральный округ (45%)
- 2. Социальные науки — Южный федеральный округ (54%)
- 3. Сельское хозяйство — Сибирский федеральный округ (61%)
- 4. Экономика и менеджмент — Дальневосточный федеральный округ (57%)

Наибольшая доля преподавателей, считающих, что у их студентов не будет сложностей с поиском работы, выявлена:

- 1. Информационные технологии — Приволжский федеральный округ (82%)
- 2. Инженерное дело — Уральский федеральный округа (по 81%)
- 3. Архитектура и строительство — Приволжский федеральный округ (86%)
- 4. Сельское хозяйство — Центральный федеральный округ (82%)

Таблица 3. «Хорошие/отличные» возможности трудоустройства студентов¹. Распределение по направлениям обучения и федеральным округам, %
Распределение по федеральным округам². Распределение по направлениям обучения и федеральным округам, %
Table 3. «Good/excellent» student employment opportunities. Distribution by areas of study and federal districts, %

Укажите основное направление, по которому Вы лично ведете преподавательскую деятельность ³	СЗФО	ЦФО	ПФО	ЮФО	СКФО	УФО	СФО	ДФО
Информационные технологии/компьютерные науки	73	77	82	69			77	

1 Из таблицы исключены данные при количестве анкет по региону и соответствующему направлению менее 100 штук.
2 Названия федеральных округов приведены в сокращенном виде.
3 Последовательность направлений приводится в порядке убывания показателя — «отличные»/«хорошие» возможности трудоустройства вне разбивки по ФО.

Образование и педагогические науки	78	75	75	75	73	77		
Инженерное дело, технологии, технические науки	77	76	71	71		81	73	67
Архитектура, градостроительство, строительство		69	86					
Экономика и менеджмент	72	76	70	69	77	77	76	57
Юридические науки (право)	72	64	76	73		76		
Сельское хозяйство и сельскохозяйственные науки		82	73				61	
Здравоохранение и медицинские науки	70	67	64	58				
Социальные науки (социология, психология и т. д.)	58	65	58	54				
Естественные науки (химия, биология, физика и т. д.)	59	64	60	60		64	62	
Искусство и культура			55	52				
Гуманитарные науки (философия, филология, лингвистика, иностранные языки, история и т. д.)	53	53	53	52	62	58	45	50

На возможности трудоустройства выпускников вузов влияет наличие производственной практики на базе факультета и сотрудничество учреждения с потенциальными работодателями. Рассмотрим корреляцию оценки преподавателей шансов студентов на устройство на работу с двумя вопросами, задававшимися респондентам в том же опросе:

1. По Вашему направлению подготовки (специальности) администрация образовательной организации (или факультета) организует или не организует производственную практику студентов на базе потенциальных работодателей?
2. По Вашему направлению подготовки (специальности) сотрудничает или не сотрудничает Ваша образовательная организация с потенциальными работодателями?

альными работодателями (базовые кафедры, приглашенные преподаватели-практики, экскурсии на предприятия и т.п.)?

В таблице 4 приведены распределения ответов на вопрос об оценке шансов трудоустройства студентов в зависимости от наличия производственной практики на факультете. Распределение данных подтверждает наличие связи между двумя переменными. В случае наличия производственной практики доля преподавателей, дающих благоприятный прогноз на трудоустройство студента, — 72%, при отсутствии практики — лишь 34%.

Таблица 4. Как Вы в целом оцениваете возможности трудоустройства студентов Вашей образовательной организации по Вашему направлению. Распределение по наличию производственной практики, % по столбцу
Table 4. How do you generally assess the employment opportunities of students of your educational organization in your field. Distribution by the availability of industrial practice, % by column

Как Вы в целом оцениваете возможности трудоустройства студентов Вашей образовательной организации по Вашему направлению	По Вашему направлению подготовки (специальности) администрация образовательной организации (или факультета) организует или не организует производственную практику студентов на базе потенциальных работодателей?	
	Организует	Не организует
Хорошие/отличные	72	34
Удовлетворительные	23	38
Плохие/очень плохие	3	16
Затрудняюсь ответить	3	11
Всего	100	100

По данным опроса, 85% респондентов дали положительный ответ на вопрос о наличии сотрудничества вуза с потенциальными работодателями. Чаще других связи организации с работодателями отмечали преподаватели таких направлений, как сельское хозяйство (94%), инженерное дело (91%), педагогические науки (90%), юридические науки (90%). Реже наличие сотрудничества подтверждали респонденты, занятые на гуманитарных направлениях (74%). Как видно из таблицы 5, связь между наличием сотрудничества вуза и оценкой вероятности трудоустройства студентов достаточно сильная. Так, при ответе «да, сотрудничает» доля оценивающих шансы выпускника найти работу доходит до 72%, тогда как отсутствие сотрудничества сразу же снижает показатель доли оптимистично смотрящих на трудоустройство студентов до 29% (табл. 5).

Таблица 5. Как Вы в целом оцениваете возможности трудоустройства студентов Вашей образовательной организации по Вашему направлению.

Распределение по наличию сотрудничества с потенциальным работодателем, % по столбцу

Table 5. How do you generally assess the employment opportunities of students of your educational organization in your field. Distribution by availability of cooperation with a potential employer, % by column

Как Вы в целом оцениваете возможности трудоустройства студентов Вашей образовательной организации по Вашему направлению	По Вашему направлению подготовки (специальности) сотрудничает или не сотрудничает Ваша образовательная организация с потенциальными работодателями	
	Да, сотрудничает	Нет, не сотрудничает
Хорошие/отличные	72	29
Удовлетворительные	23	41
Плохие/очень плохие	2	19
Затрудняюсь ответить	3	11
Всего	100	100

172

Соотнесем данные трех вопросов между собой в разбивке по направлениям обучения. В вопросе о вероятности трудоустройства выпускников возьмем только ответ — «Хорошие/отличные», в вопросах сотрудничества вуза с потенциальными работодателями и наличия производственной практики — ответы «да». Как видно из таблицы 6, наши направления можно условно разделить на три группы, где топовые позиции занимают направления с достаточно высокими показателями по всем переменным (информационные технологии, образование, инженерное дело, строительство). А группа с наименьшими шансами на трудоустройство — социальные науки, естественные науки, искусство и культура и гуманитарные науки имеет слабые позиции по всем приведенным показателям (табл. 6).

При общей благоприятной оценке преподавателями вузов шансов на трудоустройство студентов по их направлениям подготовки, ситуацию нельзя назвать вполне стабильной: более четверти опрошенных сообщают об «удовлетворительных» или вовсе «плохих» шансах своих выпускников. В условиях существующего дефицита кадров в России такое положение вещей может объясняться дисфункциональным взаимодействием системы образования и существующего рынка труда. В ряде регионов наблюдаются проблемы с определением приоритетных (востребованных экономикой) направлений подготовки кадров, которые усугубляются сложностью с межрегиональным взаимодействием вузов и предприятий, готовых предоставлять места для прохождения практики студентам не из своего региона/области.

Таблица 6¹. Сравнение трех переменных — возможности трудоустройства, наличие сотрудничества с потенциальным работодателем и наличие производственной практики на факультете. Распределение по направлениям обучения, %
Table 6. Comparison of three variables — employment opportunities, the availability of cooperation with a potential employer and the availability of industrial practice at the faculty. Distribution by areas of study, %

Укажите основное направление, по которому Вы лично ведете преподавательскую деятельность	Хорошие/ отличные возможности трудоустройства	ОО ВО сотрудничает с потенциальным работодателем	Есть производственная практика на факультете
Информационные технологии/ компьютерные науки	76	84	83
Образование и педагогические науки	75	90	89
Инженерное дело, технологии, технические науки	74	91	87
Архитектура, градостроительство, строительство	74	85	83
Экономика и менеджмент	72	89	84
Юридические науки (право)	72	90	90
Сельское хозяйство и сельскохозяйственные науки	68	94	91
Здравоохранение и медицинские науки	65	85	86
Социальные науки (социология, психология и т. д.)	61	86	85
Естественные науки (химия, биология, физика и т. д.)	60	82	77
Искусство и культура	59	81	81
Гуманитарные науки (философия, филология, лингвистика, иностранные языки, история и т. д.)	53	74	74

1 Ячейки отформатированы по цвету по каждому столбцу в отдельности, чем больше значение показателя, тем темнее цвет выделения ячейки. Данные отсортированы по переменной «Возможности трудоустройства» от наибольшего значения к наименьшему.

Трудоустройство молодежи в оценках студентов и выпускников

Мы провели ряд глубоких полуструктурированных интервью со студентами и выпускниками благополучного с т.з. трудоустройства Московского региона, чтобы дополнить данные количественного опроса субъективным взглядом самих участников образовательного процесса на перспективу своего трудоустройства. В процессе беседы с респондентами (N=10) были затронуты следующие темы: (1) с какими проблемами сталкивается незанятая молодежь при трудоустройстве в текущих российских социально-экономических реалиях, (2) что способствует ее благополучному трудоустройству. При работе с данными собранных интервью применялся тематический анализ [Холтон 1981], который предполагает кодирование информации путем выделения тем с использованием дедуктивно-индуктивной логики. Характеристики опрошенных респондентов приводятся в таблице ниже (табл. 7).

Таблица 7. Респонденты, принявшие участие в глубинном полуструктурированном интервью
Table 7 — Respondents who participated in an in-depth semi-structured interview

Номер	Пол	Возраст	Образование	Статус
Респондент 1	Женский	24 года	Высшее (бакалавриат)	Неформально занята
Респондент 2	Женский	24 года	Высшее (бакалавриат)	Незанята
Респондент 3	Мужской	23 года	Высшее (бакалавриат)	Незанят
Респондент 4	Женский	27 лет	Высшее (магистратура)	Незанята
Респондент 5	Женский	24 года	Высшее (бакалавриат)	Незанята
Респондент 6	Женский	23 года	Высшее (бакалавриат)	Неформально занята
Респондент 7	Женский	24 года	Высшее (бакалавриат)	Неформально занята
Респондент 8	Мужской	26 лет	Высшее (бакалавриат)	Неформально занята
Респондент 9	Женский	25 лет	Высшее (магистратура)	Незанята
Респондент 10	Женский	25 лет	Высшее (бакалавриат)	Незанята

Приведем характерные примеры собранных нарративов по двум обсуждавшимся темам.

(1) Проблемы при трудоустройстве

В подтверждение сказанного выше, основной проблемой, отмечавшейся нашими респондентами, оказалась проблема неадекватного запросам рынка образования:

Фрагмент 1. Респондент 10 (женщина, 25 лет, незанятость, высшее образование)

Р: Да, низкий уровень подготовки. В вузе тебя обучают очень многим специальностям, но когда ты уходишь глубже в какую-то определенную сферу, то тебе нужно время для адаптации в ней.

Фрагмент 2. Респондент 5 (женщина, 24 года, незанятость, высшее образование)

Р: Нужно как будто немного поработать над целостностью системы образования и дальнейшего трудоустройства. Потому что очень большой разрыв. <...> Конечно, тоже не очень хорошая система, когда ты знаешь, что ты потом пойдешь работать на 5 лет в эту сферу. Это тоже может к минусу привести. Как будто немного больше уделить этому внимания. Куда человек после окончания университета в итоге будет определен? Может, не очень жестко, но какой-то путь. Или какие-то программы. Когда можно выбрать из нескольких практик. Практика в университете, которая никак не связана с работой. В разных университетах, возможно, по-разному. Но именно в моем случае не было никакого даже намека на работу, которой я могу потом заниматься.

175

Переподготовка, прохождение курсов повышения квалификации респондентами также не воспринимается как надежный путь к трудоустройству. Кто-то просто не думал о таком, кто-то не верит в действенность этого инструмента.

Фрагмент 3. Респондент 1 (женщина, 24 года, неформальная занятость, высшее образование)

Р: Каких-то куча курсов <...>. В принципе, это полезная штука, но надо понимать, что это развлечение. Потому что где-то ты прокачаешься, но трудоустройство тебе никто не гарантирует.

Окончив обучение в вузе/колледже, где «не было никакого намека на работу, которой я могу потом заниматься», выпускники оказываются неподготовленными к самому процессу своего трудоустрой-

ства. Многие имеют смутные представления не только о том, как составлять резюме и проходить собеседования, но и в каких сферах экономики они с большей вероятностью могли бы найти себе работу. Как правило, они не видят и посредников (государственных или частных) между собой и рынком труда в этот момент жизни, а про Биржи труда отзываются, опираясь на мнения знакомых и окружения, крайне негативно.

Фрагмент 4. Респондент 5 (женщина, 24 года, незанятость, высшее образование)

Р: Я знаю о том, что есть Биржи труда. Но на самом деле я знаю точно, что я бы туда не пошла. <...> С тем опытом, с которым я столкнулась на работе, все, кто пришел к нам в нашу организацию с Биржи труда, все говорили о том, что там ужасно [респондент имел опыт непродолжительной работы]. Какая там была процедура. Тебя таскают по разным организациям, ты там отмечаешься. Чаще всего это просто формальная беседа, которая не несет в себе никакого трудоустройства. То есть даже намека. Какая-то денежка приходит тебе за этот месяц. Как будто найти работу уборщицей или в какой-то такой сфере можно и без Биржи труда. Те ребята, которые к нам приходили, говорили именно о таких условиях. Я, конечно, это не рассматриваю.

176

Фрагмент 5. Респондент 10 (женщина, 25 лет, незанятость, высшее образование)

Р: В Биржу труда не пошла бы, мне кажется, они сейчас вымерли.

И: Почему не пошли? Считаете, что они неэффективны? В чем причина?

Р: Да, неэффективны в сегодняшних реалиях. У меня мама сталкивалась с их организацией, и ничего хорошего не вышло. Тебя приводят на место для галочки, сплошная бюрократия и формальность.

Наконец, третья проблема, которую признают сами молодые люди, — это несоответствие их запросов существующим предложениям на рынке труда. И, как ни парадоксально, часть этого несоответствия объясняется все тем же разрывом между сферой образования и реалиями национальной экономики (при этом ситуация в сфере образования и воспитания порождена другими, более сложными социокультурными явлениями, на описании которых мы не имеем возможности останавливаться). Выпускники столичных вузов и колледжей воспитаны на идеях «самореализации», «самоуважения» и «личной субъектности», истории успеха для них часто — это истории немедленного взлета, раннего карьерного старта и т. д., в то время как ценности трудолюбия, постепенного накопления капитала (знаний, навыков и т. д.) отходят на второй план.

Фрагмент 6. Респондент 9 (женщина, 25 лет, незанятость, высшее образование)

Р: Ощущение, что работодатели не суперзаинтересованы в молодежи, потому что я вижу явное несоответствие наших запросов их предложению. Более старшему поколению, может быть, труднее работу найти, поэтому на меньшую ставку они согласятся. Хотя кто как не молодой специалист с новыми знаниями и современными технологиями может дать компании буст к развитию? <...> дело даже не в образовании, а в том, что на молодежи как будто хотят сэкономить. Мол, нас еще доучивать надо, хотя, мне кажется, мы сами многому можем научить компании.

Фрагмент 7. Респондент 10 (женщина, 25 лет, незанятость, высшее образование)

Р: Потому что чаще всего действительность с реальностью не сходятся. То, что пишут в вакансии, и то, с чем сталкиваешься на самом деле. А иногда кажется, что не получается найти работу, потому что критерии для выбора завышены.

Фрагмент 8. Респондент 1 (женщина, 24 года, неформальная занятость, высшее образование)

Р: Можно сказать, неэффективности. Или что мне дадут позицию, которая не будет меня раскрывать, что я не смогу там реализоваться, реализовать свой потенциал, что будут развиваться те качества, которые мне не нужно развивать.

177

Такое положение дел могло бы вызывать сильный стресс у вчерашних выпускников, которые не могут — даже в ситуации острого дефицита кадров в стране — найти работу, соответствующую их запросам, если бы не одно смягчающее обстоятельство: как правило, они находят финансовую поддержку, «подушку безопасности» у родителей и старшего поколения в целом.

Фрагмент 9. Респондент 4 (женщина, 27 лет, незанятость, высшее образование)

И: С другой стороны, видишь, как хорошо, что у тебя есть такой тыл в виде семьи, которая готова тебе помочь. Потому что у тебя есть социальная защищенность в виде родителей. В том плане, что ты можешь себе позволить сконцентрироваться на чем-то.

Р: Это безусловно. И, наверное, если бы этого не было, я бы, конечно, и не ушла [с прежнего места работы]. Ушла я, наверное, по этой же причине, что как раз таки у меня есть этот тыл. Но и мой тыл им очень нужен.

И: Вы нужны друг другу.

Р: Да. Нужны друг другу. Поэтому пришлось так поступить.

Описанная ситуация финансовой помощи молодежи со стороны родителей сама по себе, разумеется, не является ни проблемой, ни чем-то неожиданным. Более того, она не может считаться особой характеристикой столичных жителей: в прежних исследованиях ИНСАП РАНХиГС была выявлена частотность и «нормативность» семейных денежных транзакций именно от пожилых к молодым [Рогозин 2013]. Вместе с тем вопрос о социальном эффекте этих транзакций как вложений в будущее сегодняшней молодежи вполне может быть поставлен, равно как и вопрос самого грамотного семейного бюджетирования: кто, кому и в каких случаях является опорой — факты, закладывающие долговременные паттерны экономического поведения и социальных привычек.

(2) Что способствует трудоустройству

Мнения респондентов относительно того, что способствует их трудоустройству, делятся на две неравные части: меньшее количество опрошенных полагает, что дело поиска работы — это личное дело их самих и их ближайшего окружения (семьи), большая, по крайней мере, на уровне риторики упоминает государство как активного игрока, информирующего молодежь о существующих вакансиях, предоставляющего ей льготы при трудоустройстве и т. д.

Фрагмент 10. Респондент 2 (женщина, 24 года, незанятость, высшее образование)

Р: Если тебе нужна от государства защита, то ты будешь возможными привилегиями подобных органов [как Биржа труда] пользоваться.

И: Она будет достаточной на Ваш взгляд?

Р: Для меня лично нет. Так как я в подобные организации не обращаюсь. Мне пока достаточно того, что я могу дать себе сама, и мне может дать моя семья. Мне этого достаточно.

Фрагмент 11. Респондент 4 (женщина, 27 лет, незанятость, высшее образование)

Р: <...> я бы хотела, чтобы после нашего образования тебя бы потом трудоустроивали. Причем это трудоустройство было каким-нибудь 100 процентов. А не так, как у нас. В основном все у нас отучиваются в институте, а потом кто куда. Даже не факт, что отучились на кого-то и будут работать именно по этой специальности.

В отличие от Бирж труда, «социальные контракты», а также специфические льготы, предоставляемые особым категориям студентов (например, участникам СВО), пользуются хорошей репутацией среди опрошенной молодежи.

Фрагмент 12. Респондент 8 (мужчина, 26 лет, неформальная занятость, высшее образование)

Р: <...> Они эффективны, вопрос в том, что изначально преследует человек и к чему он хочет прийти. То есть правильное применение, тогда и толк будет. Например, в рамках своей деятельности я пользуюсь социальными контрактами — вот и пример помощи от государства.

Можно заключить, что в современной ситуации негармоничного партнерства образовательной сферы и рынка труда их экономически результативное сближение достигается часто такими точечными инструментами, как социальный контракт. При этом множество других инструментов и институтов (начиная от самих планов набора в вуз и курсов производственной практики и заканчивая Биржами труда) в оценках молодых респондентов оказываются малоэффективными и не заслуживающими доверия.

Выводы

Нарративы глубинных интервью, таким образом, подтверждают данные количественного опроса: шансы на трудоустройство по специальности многих молодых людей, несмотря на дефицит кадров, остаются не более чем «удовлетворительными». Проведенные исследования не позволяют установить весь набор факторов, приводящих к неэффективному, несвоевременному и т. д. трудоустройству российской молодежи. Однако три фактора на макро- и микроуровнях могут быть уже сейчас названы с достаточной определенностью. На макроуровне это, во-первых, отсутствие продуманной стратегии сближения образовательной и экономикотрудовой сфер, которое приводит к неблагоприятному прогнозу трудоустройства молодежи на определенных направлениях подготовки. Так, если преподаватели компьютерных и педагогических наук, а также инженерного дела и архитектуры в целом уверены в трудоустройстве своих выпускников, то преподаватели классических университетских дисциплин — как гуманитарного, так и естественнонаучного профиля, а также искусства и культуры — этой уверенностью не обладают. Проблема, как представляется, может быть связана не столько с невостребованностью знаний, полученных студентами гуманитарных и естественнонаучных направлений подготовки, сколько с отсутствием системы «конвертации» освоенных выпускниками компетенций в требуемые на рынке труда квалификации. Показательно, что наиболее проблемными с точки зрения трудоустройства оказываются те направления, практическая ориентированность которых очевидна, а языки описания образовательных программ приближены к язы-

ку работодателей (архитектура, педагогика, IT-сфера и т. д.). Вторым фактором неэффективного трудоустройства выпускников на макроуровне — это отсутствие надежного межрегионального взаимодействия. Мы видим, в частности, что преподаватели в области права из ЦФО оценивают шансы на трудоустройство своих выпускников ниже, чем их коллеги из ПФО или УФО, что косвенно характеризует спрос на соответствующие профессии в регионе. Однако надежных инструментов, которые бы позволяли прогнозировать спрос на те или иные специальности в различных федеральных округах и регионах, а также подсказывать студентам и выпускникам возможные направления академической и карьерной мобильности, на данный момент не существует. При этом региональный фактор имеет меньший вес в оценке шансов на трудоустройство, чем фактор направления подготовки.

Наконец, третий фактор — отсутствие у молодых людей компетенций по грамотному поиску работы, написанию резюме и предъявлению своих навыков. Вкупе с демонстрируемым недоверием к государственным программам и институтам, занимающимся трудоустройством и переподготовкой молодых людей, это приводит к повторяющимся неудачам на собеседованиях и разочарованию в собственных силах, отсутствию мотивации искать «свое» рабочее место.

180

Предложения к обсуждению

Результаты исследования нуждаются в дальнейшем обсуждении и развитии. В частности, стоит назвать следующие перспективные дискуссионные сюжеты:

1. Факторы, препятствующие эффективному использованию молодежного кадрового резерва в интересах экономики страны: каков их исчерпывающий перечень, каков вклад каждого в текущее неоптимальное состояние.

2. Механизмы трансформации ситуации и преодоления «проблемных» факторов с учетом отечественного и международного опыта. Конкретные примеры успешного взаимодействия образовательной и трудовой сфер и возможности их масштабирования в современной России.

3. Изучение позиции работодателей в связи с описанным сюжетом: их оценка системы образования, квалификации выпускников вузов и СПО, ценообразования на рынке труда. Дополнение предложенных двух взглядов на проблему трудоустройства: преподавателей вузов и студентов/выпускников — взглядом работодателей способно продвинуть как наше понимание существа проблемы, так и механизмов ее преодоления.

Библиография / References

Агранович М. Л., Зайцева О. В., Ливенец М. А., Селиверстова И. В. (2023) Образование молодежи и ее положение на рынке труда. *Профессиональное образование и рынок труда*, (4): 6-24. EDN: NWKLIE. <https://doi.org/10.52944/PORT.2023.55.4.001>

— Agranovich M. L., Zaitseva O. V., Livenets M. A., Seliverstova I. V. (2023) Education of young people and their position in the labor market. *Vocational education and labor market*, (4): 6-24. <https://doi.org/10.52944/PORT.2023.55.4.001> — in Russ.

Ахапкин Н. Ю. (2023) Российская экономика в условиях санкционных ограничений: динамика и структурные изменения. *Вестник Института экономики Российской академии наук*, (6): 7-25. EDN: CONFFG. https://doi.org/10.52180/2073-6487_2023_6_7_25

— Akhapkin N.Yu. (2023) Russian economy under sanctions restrictions: dynamics and structural changes. *Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences*, (6): 7-25. https://doi.org/10.52180/2073-6487_2023_6_7_25 — in Russ.

Бабич Н. С., Иващенко Н. В. (2024) Компетенции в высшем образовании и на рынке труда: социокогнитивный анализ проблемы интеграции. *Интеграция образования*, 28 (1(114)): 68-80. EDN: QCJZOB. <https://doi.org/10.15503/1991-9468.114.028.202401.068-080>

— Babich N. S., Ivashchenkova N. V. (2024) Competencies in higher education and the labor market: a sociocognitive analysis of the problem of integration. *Educational Integration*, 28 (1(114)): 68-80. <https://doi.org/10.15503/1991-9468.114.028.202401.068-080> — in Russ.

Балганова Е. В., Бушуева И. П., Генералова О. А. (2023) Занятость не по специальности в России. *Экономика труда*, 10 (1): 71-84. EDN: ESLIOO. <https://doi.org/10.18334/et.10.1.117056>

— Balganova E. V., Bushueva I. P., Generalova O. A. (2023) Non-specialty employment in Russia. *Labor Economics*, 10 (1): 71-84. <https://doi.org/10.18334/et.10.1.117056> — in Russ.

Ищук Т. Н., Ратова Л. Г., Хорькова О. В. (2023) Система профессиональных квалификаций в здравоохранении. *Артериальная гипертензия*, 29 (5): 535-541. EDN: AUKBJO. <https://doi.org/10.18705/1607-419X-2023-29-5-535-541>

— Ischuk T. N., Ratova L. G., Khorkova O. V. (2023) System of professional qualifications in healthcare. *Arterial Hypertension*, 29 (5): 535-541. <https://doi.org/10.18705/1607-419X-2023-29-5-535-541> — in Russ.

Золотина О. А., Сагдеева А. Т. (2022) Рынок труда и занятость молодежи в России. *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*, (5): 71-78. EDN: FOGHDL. <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2022-11-5-71-78>

— Zolotina O. A., Sagdeeva A. T. (2022) Labor market and youth employment in Russia. *Personnel and intellectual resource management in Russia*, (5): 71-78. <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2022-11-5-71-78> — in Russ.

Зудина А. А. (2019) «Не работают и не учатся»: молодежь NEET на рынке труда в России. *Мир России: социология, этнология*, 28 (1): 140-160. EDN: YYAHNV. <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2019-28-1-140-160>

— Zudina A. A. (2019) “They don’t work and don’t study”: NEET youth in the Russian labor market. *World of Russia: sociology, ethnology*, 28 (1): 140-160. <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2019-28-1-140-160> — in Russ.

Зудина А. А. (2024) «Поколение локдауна»: динамика молодежного рынка труда в условиях пандемии COVID-19. *Мир России*, 33 (2): 6-31. EDN: JJNHES. <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2024-33-2-6-31>

— Zudina A. A. (2024) “Lockdown generation”: youth labor market dynamics during the COVID-19 pandemic. *World of Russia*, 33 (2): 6-31. <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2024-33-2-6-31> — in Russ.

Капелюшников Р. И. (2023) Российский рынок труда: статистический портрет на фоне кризисов. *Вопросы экономики*, (8): 5-37. EDN: USUZBY. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2023-8-5-37>

— Kapelyushnikov R. I. (2023) Russian labor market: statistical portrait against the backdrop of crises. *Economic Issues*, (8): 5-37. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2023-8-5-37> — in Russ.

182

Карташева Н. (2024) Последствия дефицита специалистов на рынке труда и вызовы 2024 года. *Центр подготовки РКЦТ ВШГУ РАНХиГС*, URL: <https://cdto.ranepa.ru/sum-of-tech/materials/178> (дата обращения: 02.07.2024).

— Kartasheva N. (2024) Consequences of the shortage of specialists in the labor market and challenges of 2024. *RCCT Training Center of the Higher School of State University of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration*, URL: <https://cdto.ranepa.ru/sum-of-tech/materials/178> (access date: 07/02/2024). — in Russ.

Колесникова О. А., Маслова Е. В., Околелых И. В. (2022) Проблемы трудовых ресурсов: дефицит, сдвиги в структуре, парадоксы старения. *Социально-трудовые исследования*, (2): 42-55. EDN: EXEBGU. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2022-47-2-42-55>

— Kolesnikova O. A., Maslova E. V., Okolelykh I. V. (2022) Problems of labor resources: shortages, shifts in structure, paradoxes of aging. *Social and Labor Studies*, (2): 42-55. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2022-47-2-42-55> — in Russ.

Леушкина В. В., Зинич А. В. (2022) Молодежь на рынке труда России. *Экономика труда*, 9 (3): 689-702. EDN: AXCNYX. <https://doi.org/10.18334/et.9.3.114336>

— Leushkina V. V., Zinich A. V. (2022) Youth in the Russian labor market. *Labor Economics*, 9(3): 689-702. <https://doi.org/10.18334/et.9.3.114336> — in Russ.

Литвинова Г. А. (2022) Трудоустройство молодых специалистов как объект управления. *Общество: социология, психология, педагогика*, (10(102)): 77-81. EDN: GCZSOL. <https://doi.org/10.24158/spp.2022.10.11>

— Litvinova G. A. (2022) Employment of young specialists as an object of management. *Society: sociology, psychology, pedagogy*, (10(102)): 77-81. <https://doi.org/10.24158/spp.2022.10.11> — in Russ.

Лопатина М. В., Леонова Л. А., Травкин П. В., Рошин С. Ю., Рудаков В. Н. (2020) *Выпускники среднего профессионального и высшего образования на российском рынке труда: информационный бюллетень*. М.: Изд. дом Высшей школы экономики: 72. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2195-3>

— Lopatina M. V., Leonova L. A., Travkin P. V., Roshchin S. Yu., Rudakov V. N. (2020) *Graduates of secondary vocational and higher education on the Russian labor market: newsletter*. М.: Publishing house of the Higher School of Economics: 72. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2195-3> — in Russ.

Орехова И. М. (2022) О востребованности профессий на региональном рынке труда: пример Республики Тыва. *Вестник Института социологии*, 13 (4): 53-67. EDN: PDJRSX. <https://doi.org/10.19181/vis.2022.13.4.849>

— Orekhova I. M. (2022) On the demand for professions in the regional labor market: the example of the Republic of Tyva. *Bulletin of the Institute of Sociology*, 13 (4): 53-67. <https://doi.org/10.19181/vis.2022.13.4.849> — in Russ.

Бейкер Р., Брик Дж., Бейтс Н. и др. (2016) *Отчет рабочей группы AAPOR о неслучайных выборках: июнь 2013*. М.: Общероссийский общественный фонд «Общественное мнение»: 170. ISBN: 978-5-4465-1006-1

— Baker R., Brick J., Bates N. et al. (2016) *AAPOR Working Group Report on Non-Random Sampling: June 2013*. М.: All-Russian Public Foundation “Public Opinion”: 170. ISBN: 978-5-4465-1006-1 — in Russ.

Рогозин Д. М. (2013) Трудные жизненные ситуации в представлениях старшего поколения россиян. *Мониторинг общественного мнения*, (5(117)). EDN: RHIVGZ. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2013.5.04>

— Rogozin D. M. (2013) Difficult life situations in the views of the older generation of Russians. *Monitoring*, (5(117)). <https://doi.org/10.14515/monitoring.2013.5.04> — in Russ.

Синдяшкина Е. Н. (2023) Неформальная занятость в условиях трансформации современного рынка труда. *Социально-трудовые исследования*, (2(51)): 59-70. EDN: KWINOБ. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2023-51-2-59-70>

— Sindyashkina E. N. (2023) Informal employment in the context of transformation of the modern labor market. *Social and Labor Research*, (2(51)): 59-70. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2023-51-2-59-70> — in Russ.

Холтон Дж. (1981) *Тематический анализ науки*. М.: Прогресс.

— Holton J. (1981) *Thematic analysis of science*. М.: Progress. — in Russ.

Чекмарев О. П., Ильвес А. Л., Конев П. А. (2023) Занятость и дефицит кадров в России в условиях санкционного давления: факторный анализ предложения труда. *Экономика труда*, 10 (4): 475-496. EDN: LYUOEK. <https://doi.org/10.18334/et.10.4.117602>

— Chekmarev O. P., Ilves A. L., Konev P. A. (2023) Employment and personnel shortage in Russia under sanctions pressure: factor analysis of labor supply. *Labor Economics*, 10(4): 475-496. <https://doi.org/10.18334/et.10.4.117602> — in Russ.

— Pusterla F. (2017) How active are youth? The interplay between education, youth unemployment and inactivity. *Fourth Release of the KOF Youth Labour Market Index*, (97). <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000196905>

Чекмарев О. П., Ильвес А. Л., Конев П. А. (2023) Занятость и дефицит кадров в России в условиях санкционного давления: факторный анализ предложения труда. *Экономика труда*, 10 (4): 475-496. <https://doi.org/10.18334/et.10.4.117602>

— Chekmarev O. P., Ilves A. L., Konev P. A. (2023) Employment and personnel shortage in Russia under sanctions pressure: factor analysis of labor supply. *Labor Economics*, 10(4): 475-496. <https://doi.org/10.18334/et.10.4.117602> — in Russ.

Pusterla F. (2017) How active are youth? The interplay between education, youth unemployment and inactivity. *Fourth Release of the KOF Youth Labour Market Index*, (97). <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000196905>

Малькова Евгения Евгеньевна — младший научный сотрудник, Центр «ИНСАП» ИПЭИ РАНХиГС. Научные интересы: методология социологического исследования, метода анализа данных, социология образования.

ORCID: 0009-0007-5859-8796. E-mail: malkova-ee@ranepa.ru

Evgeniya E. Malkova — Junior Research Fellow, Center “Institute for Social Analysis and Forecasting”, RANEPa. Research interests: methodology of sociological research, data analysis methods, sociology of education.

ORCID: 0009-0007-5859-8796. E-mail: malkova-ee@ranepa.ru

184

Солодовников Ольга Борисовна — старший научный сотрудник, Центр «ИНСАП» ИПЭИ РАНХиГС. Научные интересы: социология образования, социология старости и старения, дискурс-исследования, социология религии.

ORCID: 0000-0002-6032-6673. E-mail: solodovnikova-ob@ranepa.ru

Olga B. Solodovnikova — Senior Research Fellow, Center “Institute for Social Analysis and Forecasting”, RANEPa. Research interests: education sociology, age and ageing studies, discourse studies, sociology of religion.

ORCID: 0000-0002-6032-6673. E-mail: solodovnikova-ob@ranepa.ru

Тынкова Полина Ильинична — младший научный сотрудник Центр «ИНСАП» ИПЭИ РАНХиГС. Научные интересы: социальные отношения и процессы, социология сфер социальной жизни, социальных явлений и институтов.

ORCID: 0009-0004-6498-1749 E-mail: tynkova-pi@ranepa.ru

Polina I. Tynkova — junior research fellow at the Field Research Laboratory of Center “Institute for Social Analysis and Forecasting” RANEPa. Research interests: social relations and processes, sociology of spheres of social life, social phenomena and institutions.

ORCID: 0009-0004-6498-1749 E-mail: tynkova-pi@ranepa.ru