



**МЕТОДИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО СОЗДАНИЮ И ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ
МОЛОДЕЖНЫХ КЛУБОВ
ПРИ ЦЕНТРАХ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**

(версия от 4 октября 2023 года)

Москва 2023

Оглавление

Введение	3
1. Молодежный клуб при ЦЗН	4
1.1. Что такое молодежный клуб.....	5
1.2. Цели и задачи создания МК ЦЗН.....	6
1.3. Функциональная структура МК ЦЗН	8
1.4. Этапы создания МК ЦЗН	11
1.5. Практические рекомендации по организации работы МК ЦЗН	14
1.6. Принципы организации и проведения событий и мероприятий в рамках деятельности МК ЦЗН	19
1.7. Показатели эффективности деятельности МК ЦЗН.....	22
1.8. Поддержка МК ЦЗН на федеральном уровне.....	23
2. Региональные примеры молодежных проектов и клубов	25
Алтайский край.....	25
Архангельская область.....	25
Вологодская область	25
Новгородская область	26
Новосибирская область.....	26
Омская область	27
Оренбургская область	28
Самарская область	29
г. Санкт-Петербург	31
Сахалинская область	31
Республика Татарстан	33
Тверская область.....	34
Ямало-Ненецкий административный округ.....	35
Ярославская область.....	36
3. Актуальные проблемы занятости молодежи	39
3.1. Характеристика молодежного рынка труда.....	39
3.2. Перспективы занятости молодежи	44
Приложение.....	47

Введение

Перед вами документ «Методические рекомендации по созданию и сопровождению деятельности молодежных клубов» (далее - Методические рекомендации), разработанный специально для Центров занятости населения.

В нем раскрываются различные аспекты управления молодежным клубом, а именно:

- практические рекомендации по созданию молодежного клуба при ЦЗН (далее - МК ЦЗН): этапы создания и запуска работы клуба;
- описание функциональной структуры и требования к сотруднику ЦЗН, курирующему работу молодежного клуба;
- принципы позиционирования МК ЦЗН;
- рекомендации к организации пространства МК ЦЗН;
- принципы работы с молодежной аудиторией;
- описание показателей эффективности деятельности МК ЦЗН;
- примеры региональных практик, способствующих занятости молодежи.

Рекомендации могут быть использованы при создании и развитии молодежного клуба конкретного ЦЗН, а также для разработки системы мониторинга качества деятельности молодежных клубов региона.

В документе также представлен краткий анализ молодежного рынка труда, тенденций его развития, а также актуальные проблемы занятости молодежи.

Необходимо отметить, что в документе представлены не строгие требования, а набор рекомендаций и примеры региональных практик, которые могут быть адаптированы под цели и задачи молодежного клуба конкретного ЦЗН.

1. Молодежный клуб при ЦЗН

Одним из механизмов выстраивания системной и комплексной работы с гражданами категории «молодежь» во многих субъектах РФ становятся молодежные клубы при центрах занятости населения.

Эти проекты, действующие на базе ЦЗН под условным названием «молодежный клуб», способствуют интеграции усилий по обеспечению занятости молодежи, ее качественного и эффективного сопровождению на рынке труда, развитию творческого и профессионального потенциала.

Как показывает практика, эффективная работа молодежных клубов в целом повышает привлекательность оказываемых ЦЗН услуг среди данной категории граждан.

Кроме того, актуальность создания МК при ЦЗН мы также связываем со следующими факторами:

- ЦЗН является основным «держателем» услуг и сервисов, связанных с поиском работы и обеспечением занятости,
- ЦЗН обладает необходимыми ресурсами для осуществления интеграционной деятельности в интересах молодежи в сотрудничестве с работодателями и партнерами, объединяя и концентрируя усилия всех сторон,
- ЦЗН имеет возможность аккумулировать лучший региональный и местный опыт и практики,
- ЦЗН обладает необходимой инфраструктурой, материально-технической и методической базой для сопровождения деятельности МК ЦЗН,
- ЦЗН – это команда профессионалов, обладающих многопрофильными профессиональными компетенциями по оказанию всего спектра услуг, связанных с поиском работы и содействию занятости.

1.1. Что такое молодежный клуб

Молодежный клуб при ЦЗН — добровольное объединение молодых людей с целью развития карьеры, самореализации и нетворкинга с опорой на инфраструктуру, методическую поддержку и услуги службы занятости.

Остановимся на понятии «молодежь» и разберемся, кого, согласно законодательству РФ, следует относить к данной категории граждан.

До 2021 года категория молодежи определялась возрастными границами от 15 до 29 лет. В 2021 г. вступил в силу новый закон «О молодежной политике в Российской Федерации», который расширяет границы молодежного возраста и закрепляет их от 14 до 35 лет включительно (Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»).

Таким образом, согласно действующему законодательству, молодежь, молодые граждане – это социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно, имеющих гражданство Российской Федерации.

Молодежь — это внутренне неоднородная группа. Для более предметного понимания происходящих с ней процессов в категории «молодежь» следует различать несколько групп: 14–19 лет, 20–24 года, 25–29 лет и 30-35 лет.

Кроме возрастных границ, основанием для деления на группы являются и другие факторы, которые подробно будут раскрыты в следующих разделах Методических рекомендаций.

Проект создания МК при ЦЗН актуален для всех возрастных групп молодых граждан в связи

- с потребностью найти «свой путь», определиться с профессией, построить карьерную траекторию, выбрать правильное направление обучения;
- с возможностью получения актуальной информации о рынке труда, о появлении новых профессий, изменении спроса со стороны работодателей и пр.;

- с возможностью коммуникаций, выстраиванию горизонтальных связей, нетворкинга, которые в течение жизни могут значительно усилить позиции молодых людей за счет создания совместных предприятий, командной работы.

1.2. Цели и задачи создания МК ЦЗН

Создание МК ЦЗН направлено на достижение следующих целей:

- содействие обеспечению занятости молодежи;
- повышение конкурентоспособности молодежи на рынке труда;
- стимулирование интереса молодежи к востребованным профессиям и отраслям экономики;
- знакомство с локальным рынком труда и содействие снижению миграционного оттока.

Для достижения обозначенных целей необходимо решить задачи:

- формирования информационного пространства, ориентирующего молодежь на профессиональное развитие и повышение мотивации к трудоустройству;
- поддержки молодежи на карьерном маршруте;
- обучения технологиям поиска работы и самопрезентации;
- распространения среди молодежи положительных примеров эффективной занятости молодежи, в том числе самозанятость, индивидуальное предпринимательство;
- выстраивания системной комплексной работы с молодежью, направленной на содействие в профессиональной реализации, с учетом потребностей, «болей», психологических, социально-демографических и иных особенностей всех возрастных групп, а также принимая во внимание жизненные ситуации;
- выработки гибких и эффективных совместных механизмов взаимодействия службы занятости с работодателями и социальными партнерами (образовательные учреждения, центры развития карьеры в вузах и пр.).

Создание МК ЦЗН учитывает интересы всех сторон и способствует решению задач на разных уровнях:

- для молодежи — это возможность выстраивания карьерной траектории, ведущей к профессиональной, личностной самореализации и росту благосостояния;
 - для службы занятости — это повышение эффективности реализации госполитики в сфере занятости, возможность донастройки услуг и сервисов в интересах целевой аудитории, повышение лояльности молодежи к услугам центров занятости;
 - для работодателя — это возможность найма мотивированного и вовлеченного персонала из числа молодых граждан, обладающих необходимой квалификацией, хорошо ориентирующихся на рынке труда и прошедших профориентацию и обучение
- МК ЦЗН – это фактически инструмент «вербовки» квалифицированных, при этом мотивированных и вовлеченных соискателей из числа молодежи;
- для партнеров — это «готовая площадка» для выстраивания работы с молодежной аудиторией в области содействия занятости;
 - для государства — это реальный механизм, способствующий развитию и эффективному использованию потенциала молодежи для построения экономики будущего и развития гражданского общества в целом.

В настоящее время в ЦЗН в интересах молодежи реализован ряд сервисов в рамках жизненной ситуации «Молодые специалисты». Их подробный перечень представлен в Приложении. Данные услуги и сервисы в настоящее время активно и успешно применяются специалистами ЦЗН в работе с молодыми гражданами. Некоторые сервисы переведены в цифровой формат, что безусловно повышает комфортность и востребованность государственных услуг молодежным сегментом.

1.3. Функциональная структура МК ЦЗН

Молодежный клуб создается на базе территориального центра занятости.

Структура МК ЦЗН должна быть представлена следующими функциональными элементами.

Совет МК ЦЗН (основной орган клубного самоуправления)

Основные задачи работы Совета МК ЦЗН:

- 1) собирает информацию о потребностях участников клуба (через опросы и интервью),
- 2) разрабатывает стратегию и дорожную карту работы клуба,
- 3) организует мероприятия клуба, распределяя обязанности, занимаясь ресурсным обеспечением,
- 4) организует мониторинг эффективности работы клуба,
- 5) привлекает новых участников в клуб.

Каждый член Совета МК ЦЗН отвечает за определенный участок работы клуба (при необходимости – за проведение конкретных мероприятий).

Рекомендуется включить в Совет МК ЦЗН (при совпадении профессиональных и личных интересов):

- представителя ЦЗН (руководителя МК ЦЗН / куратора МК ЦЗН),
- представителя (ей) основной целевой группы МК ЦЗН,
- представителя местных политических кругов (например, ВПП «Единая Россия», «Новые люди» и др. - по согласованию),
- представителя местной некоммерческой организации и / или благотворительного фонда (при наличии), занимающихся решением проблем целевой группы МК ЦЗН (по согласованию),

- представителя органов социальной защиты населения (по согласованию),
- представителя органов местного самоуправления (по согласованию),
- представителя комиссии по делам несовершеннолетних (по согласованию / при совпадении целей работы МК ЦЗН).

Руководитель МК ЦЗН — представитель молодежного актива.

Руководитель клуба занимается операционными задачами, связанными с организацией клубных мероприятий и взаимодействием с членами МК ЦЗН (в т.ч. организует сбор обратной связи).

Он должен быть настроен на создание и поддержание постоянной коммуникации между всеми членами клуба (отвечать на вопросы, реагировать на негатив, поддерживать диалоги в публичных чатах и личных сообщениях), на развитие в МК ЦЗН благоприятной атмосферы.

Куратор от ЦЗН – специалист ЦЗН, который развивает молодежный клуб.

Куратором предпочтительнее назначать специалиста из числа молодых сотрудников ЦЗН, со стажем работы в ЦЗН не менее 1 года, обладающего следующими деловыми и личностными характеристиками:

- ✓ хорошо развитые коммуникативные навыки,
- ✓ глубокое понимание проблем целевой аудитории, в интересах которой создан молодежный клуб, опыт работы с данной аудиторией,
- ✓ отзывчивость, желание объединять людей и им помогать,
- ✓ навыки организатора и администратора, настрой на созидательную работу, системность, ответственность.

Член МК ЦЗН – участник деятельности клуба, который

- ✓ разделяет ценности, стандарты взаимодействия, принятые в клубе,

- ✓ принимает участие в разработке предложений по работе клуба, в формировании решений и их реализации,
- ✓ избирает и может быть избранным в Совет клуба,
- ✓ участвует в мероприятиях клуба,
- ✓ участвует в системе взаимной поддержки членов клуба.

Из актива МК ЦЗН могут быть сформированы отдельные «комитеты» по отдельным направлениям деятельности клуба. Важно вовлечь в формирование повестки и реализацию мероприятий максимальное количество участников.

В работе МК ЦЗН может принимать участие неограниченное количество сотрудников территориального центра занятости (чем больше, тем выше будет его эффективность ввиду высокой вовлеченности специалистов ЦЗН).

Партнеры МК ЦЗН

В качестве партнеров к работе молодежного клуба на регулярной активной основе могут привлекаться представители различных секторов российского общества. В таблице 1 представлены примеры конкретных организаций, которые могут стать социальными партнерами проекта МК ЦЗН.

Таблица 1.

Примеры организаций социального партнерства

<i>Тип организации</i>	<i>Пример конкретной организации/площадки</i>
<i>органы власти</i>	<i>Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодёжь)</i>
<i>федеральные площадки</i>	<i>Таврида (арт-кластер), Территория смыслов (образовательная площадка)</i>
<i>молодежные организации</i>	<i>Российский союз молодежи</i>
<i>политические и общественные, некоммерческие организации</i>	<i>Российский союз сельской молодежи АНО Добровольческий центр «Волонтер» Общероссийская общественная молодежная патриотическая организация «Наследие»</i>

<p><i>учебные центры, обучающие организации</i></p>	<p><i>Центр развития карьеры студентов РЭУ им. Г.В. Плеханова</i></p> <p><i>Центр развития карьеры НИУ ВШЭ</i></p> <p><i>Региональный студенческий центр «Культурная станция «Гагарин», Красноярский край</i></p> <p><i>Студенческая лига Stand-Up, г. Москва</i></p>
<p><i>коммерческие компании – информационные и иные спонсоры</i></p>	<p><i>Всероссийский молодежный медиафорум «LikeMedia», Ярославская область</i></p> <p><i>Медиаканал «Я молод» (#МолодежьЯмала), Ямало-Ненецкий автономный округ</i></p> <p><i>Молодежная газета «Рост» (официально зарегистрированное СМИ), Новосибирская область</i></p> <p><i>Проект «МедиаКрым», Республика Крым</i></p> <p><i>Развитие паблика Вконтакте «Молодежь Нижегородской области», Нижегородская область</i></p>

Роли партнеров (при взаимных договоренностях):

- информационное, экспертное, консультационное содействие в работе клуба,
- участие в мероприятиях,
- ресурсное обеспечение (при желании).

1.4. Этапы создания МК ЦЗН

В данном разделе представлены рекомендации по содержанию и очередности этапов создания МК ЦЗН. Предложения могут быть взяты регионами за основу или творчески переработаны, исходя из конкретных приоритетов региональной молодежной политики, наличия поддержки со стороны федеральных и региональных органов исполнительной власти, наличия адресной партнерской поддержки, а также наработанной практики, возможно, уже созданной инфраструктуры и пр.

- Очевидно, что одним из первых пунктов в создании МК при ЦЗН станет
- ✓ выбор/фокусировка приоритетного направления работы с молодежью в регионе.

Для этого необходимо понимание актуальности проблемы занятости молодежи в регионе, а именно:

- каков средний возраст экономически активного населения в регионе,
- каково соотношение численности незанятой (и потенциально незанятой молодежи) и вакансий в регионе,
- каковы особенности структуры регионального рынка труда.

Затем следует:

- ✓ определить целевую группу, а именно, на какую категорию молодежи ориентирован проект, оптимальное количество целевых групп (3-5);
- ✓ определить портрет представителя целевой группы, его боли и потребности, сформировать адресное предложение, способствующее вовлечению в проект МК ЦЗН;
- ✓ сформулировать миссию, цели и задачи МК ЦЗН, порядок взаимодействия с ЦЗН, права и обязанности, эмблему и символику;
- ✓ сформировать показатели эффективности деятельности МК ЦЗН;
- ✓ назначить куратора проекта от ЦЗН, предварительно определив функционал, компетенции и требования (стаж работы, пройденное обучение в ЦЗН, например, по программе «Клиентоцентричность», «Информационное обеспечение деятельности. PR» и пр., а также условия работы в проекте МК ЦЗН);
- ✓ сформировать план деятельности МК ЦЗН на определенный срок, определить ответственность, обозначить контрольные точки и промежуточные результаты; сформировать график регулярных встреч с подведением промежуточных итогов и корректировкой планов и мероприятий;
- ✓ спланировать формирование регулярных отчетов по результатам выполнения плана, достижению показателей эффективности для выводов и корректировки деятельности;

- ✓ определить круг социальных партнеров и сформировать для них персонализированное предложение, способствующее вовлечению в проект МК ЦЗН;
- ✓ сформировать пул стейкхолдеров и опинион-лидеров (из числа представителей ЦЗН, РОИВ, партнерских организаций и работодателей, а также целевой группы), помогающих вовлечь целевые группы молодежи и запустить работу МК ЦЗН;
- ✓ при необходимости определить юридический статус МК при ЦЗН (МК может работать и без юридического статуса);
- ✓ при необходимости предусмотреть бюджетирование деятельности (источник, регулярность финансирования).

Работая над проектом создания МК при ЦЗН, рекомендуем заполнить матрицу ответственности за реализацию этапов создания МК ЦЗН. Форма матрицы представлена в таблице 2.

Таблица 2.

Матрица ответственности за реализацию этапов создания МК ЦЗН

Этап	Действие	Исполнитель/соисполнители	Ответственный	Сроки

1.5. Практические рекомендации по организации работы МК ЦЗН

Данные рекомендации учитывают демократичную и человекоцентричную природу современных общественных пространств, предлагая молодежному клубу сфокусироваться на конкретных людях, их потребностях и потенциале.

Мы обозначим несколько принципов и рекомендаций, основанных на реальной практике создания общественных объединений, организаций, союзов и пр., целевой аудиторией которых является молодежь.

Рекомендация №1: *«по возможности создайте открытое и насыщенное пространство».*

Пространство — неотъемлемая часть клиентского опыта. Важно, чтобы оно было многофункциональным, открытым и привлекательным для вашей аудитории. Это позволит превратить МК ЦЗН в «третье место».

«Третьими местами» называют площадки, где люди могут свободно встречаться и творчески взаимодействовать. «Третьими» они являются потому, что не связаны ни с домом, ни с работой («первыми» и «вторыми» местами). Принято считать, что наличие таких мест значительно улучшает качество жизни в городе, меняет в лучшую сторону эмоциональный климат территории.

Обозначим некоторые характеристики, которые отличают современные, так называемые, «третьи места»:

- ✓ многофункциональность,
- ✓ открытость,
- ✓ комфорт,
- ✓ эстетика места,
- ✓ экологичность.

Многофункциональность. Место предлагает разнообразные активности и сценарии использования (чем больше, тем лучше), но жестко не

регламентирует и не контролирует формат и содержание общения на площадке.

Среда организована таким образом, чтобы меняться под запросы аудитории.

Такой эффект достигается за счет использования мобильной мебели, шумовых перегородок и нестационарного оборудования.

Открытость. Возможность свободного доступа и приветливость. Открытость площадки для взаимодействия молодых людей, партнеров, работодателей.

Комфорт. Важно учитывать, какие мелочи могут облегчить жизнь вашей аудитории. Это могут быть розетки для зарядки устройств, у которых можно присесть; детские уголки в зоне видимости родителей; простота получения нужной информации — всё это формирует отношения с посетителем клуба и заставляет его вернуться снова.

Эстетика места. Дизайн пространства — важная, хотя и не единственная характеристика успешного «третьего места». Единый фирменный стиль создает лаконичную среду, приятную и удобную для восприятия. Эта задача уже успешно решена во многих регионах в рамках проекта модернизации СЗН.

Для оформления внешней эстетики пространства МК при ЦЗН можно использовать атрибутику вашего молодежного клуба, логотип и эмблему, которые вы разработаете вместе с Советом и членами клуба.

Экологичность. Многие исследователи считают «поколение Z» (родившиеся после 1996 г. р.) самым экоориентированным поколением.

Сегодня уже недостаточно просто сделать хорошее место, важно понимать, как оно влияет на окружающий мир. Ответственные команды стремятся внедрять отдельный сбор мусора и опасных отходов (батареек), минимизировать использование одноразового пластика, устраивать городские фермы, сбор одежды, фримаркеты и другие апсайкл-форматы. Подобные

активности могут помочь не только уменьшить экослед организации, но и привлечь молодую аудиторию.

Рекомендация №2: «учитывайте особенности трудовой мотивации и ценностные ориентации молодых людей поколения Y (родившиеся с 1981 по 1996гг.) и поколения Z (родившиеся с 1997—2012 гг.)».

Молодежный клуб должен чутко реагировать на запросы своей аудитории и развиваться вместе с ней. Для этого необходимо учитывать, в том числе психологические особенности молодого поколения: ценности, мотивацию, личностные установки, когнитивные особенности и прочее.

Говоря о психологических особенностях поколения Y, следует отметить гибкость мышления, способность быстрой обработки информации по сравнению с поколением X, стремление к удовольствиям и духовному росту, внимание к внешности и здоровью, импульсивность в принятии решений (не всегда), ожидание изменений.

Мечты и цели поколения Y таковы: нежелание подниматься с самых низов, как поколение X и потратить всю жизнь на карьеру в какой-то одной области. Это люди, которые хотят результата «здесь и сейчас» и ориентированы на несколько профессий. Люди поколения Y хотят жить для себя и получать удовольствие от жизни, а не просто выполнять программу «институт-работа-брак-дети-пенсия».

Взаимодействуя с ними, лучше помнить, что перед Y нужно ставить конкретные цели и давать им четкое понимание, как их работа скажется на общем результате. Для них важно не количество отработанных часов, а результат, поэтому многим из них нужно давать возможность работать удаленно. Для Y лучше ослабить некоторые правила и сосредоточить их внимание на достижении цели.

Y умеют работать в команде, но хотят, чтобы в них видели личность. Поэтому при работе с ними нужно уметь распознать их внутренние качества и мотиваторы. Под постоянным надзором люди Y могут чувствовать себя

неуютно. Y не боятся потерять работу и легче увольняются по собственному желанию, если их что-то не устраивает.

И, конечно, при работе с Y нужно использовать технологические возможности. Интернет и технологии – это часть их повседневной жизни, они прекрасно во всем этом ориентируются.

Поколение Z - это поколение еще очень молодое и пока только формируется, как будущие покупатели и сотрудники. Самым старшим из них около 20 лет. Но важно уже сейчас понять, как с ними взаимодействовать.

Это поколение людей, про которых говорят, что они родились со смартфоном в руках. Они с малых лет окружены гаджетами и разбираются в технологиях еще лучше, чем поколение Y. Они хорошо ориентируются в современном мире и окружающей информации, следят за трендами, быстро понимают, что им интересно и необходимо, а что нет. Их лозунг – «нет ничего невозможного».

Их психологические особенности: повышенное внимание к себе и к своей внешности, коммуникабельность, зависимость от общественного мнения. С другой стороны, среди них много тех, кому вообще все равно, откуда вы, как выглядите и где учились – вы им либо интересны, либо нет. Они не боятся бросить себе вызов и проверить себя «на прочность». Z хотят видеть равенство и отсутствие дискриминации вокруг себя. Они четко видят свое будущее и стремятся быстрее повзрослеть, что проявляется в поведении. Также эти люди умеют мыслить глобально, среди них все больше тех, кто хочет принести пользу миру и обществу, а не только устроить свою жизнь.

Их мечты и цели: для поколения Z важно непрерывное движение и впечатления. Они легко пробуют все новое и быстро переключаются с одного на другое. Люди поколения Z стремятся охватить как можно больше разноплановой информации и получить как можно больше впечатлений. Могут спокойно изучать несколько языков, любят путешествовать и пробовать разные хобби. Среди них много творческих людей.

Z более амбициозны, чем Y, и не боятся вызовов. Взаимодействуя с ними, можно использовать их гибкость, умение отслеживать тренды и тягу к самосовершенствованию. Это люди прекрасно разбираются в новых технологиях.

Так как Z все-таки более ориентированы на личное развитие, их умения можно использовать в работе над стартапами или во время запуска новой линейки продуктов и услуг, ориентированных на их поколение.

В создании МК ЦЗН, они могут стать вашими адептами и отличными помощниками. Им важно получить опыт и навыки, которые потом пригодятся в их личных проектах или помогут им продвинуться по карьерной лестнице.

Поколение Z живет в эпоху агрессии, финансовой и политической нестабильности, поэтому для них также важна безопасность – как личная, так и кибербезопасность. Они ценят приложения и сервисы, где можно сохранить анонимность.

Рекомендация №3: «собирайте обратную связь членам клуба и партнерам, используйте для этого различные способы».

- ✓ Опросы — разработанные самостоятельно или с привлечением специалистов анкеты, которые могут быть напечатаны на бумаге или разосланы в электронном виде. Наиболее распространенным бесплатным сервисом для создания опросов является Yandex Forms.
- ✓ Интервью — личная беседа, проводимая по строго закрепленному списку вопросов, разработанному заранее и одинаковому для всех опрашиваемых. Используется для получения более полных и глубоких комментариев.
- ✓ Отзывы — анализ отзывов посетителей в открытых источниках, социальных сетях и специальных сервисах.
- ✓ Простые бумажные или электронные анкеты - они позволяют в 2-3 вопросах охарактеризовать свой опыт взаимодействия с МК. Важно не только реактивно анализировать отзывы, но и предлагать поделиться

своим мнением: разместить форму обратной связи в клиентских зонах ЦЗН, на сайте и на страницах в социальных сетях.

Проводя опросы, запрашивая обратную связь и дополнительную информацию, очень важно предоставлять в ответ сведения о том, как эти данные будут использованы, и делиться с аудиторией теми решениями, которые приняты на основе данных, и позитивными изменениями, которые происходят. Для увеличения заинтересованности опрашиваемых можно продумать систему вознаграждений: небольшие подарки, сувениры от ЦЗН.

1.6. Принципы организации и проведения событий и мероприятий в рамках деятельности МК ЦЗН

Разовые события и мероприятия — важный аспект деятельности любого сообщества.

Современные стандарты публичных событий и мероприятий объединяет один ключевой принцип — работа с запросами и особенностями целевой аудитории.

События — это не только праздничные мероприятия с большим охватом участников, но и любые разовые или нерегулярные активности (мастер-классы, лекции, выступления и пр.). При этом можно не только создавать такие мероприятия самостоятельно, но и включаться в различные сетевые акции (Библионочь, Ночь музеев и пр.).

Можно выделить несколько важных принципов построения событийных программ:

- ✓ «полное погружение» — привлечение будущих участников событий уже на этапе его планирования и разработки (молодым людям важно устанавливать собственные правила и нести ответственность за свой выбор);
- ✓ пространство коммуникации — создание внутри форматов событийной программы возможностей для знакомства и общения с новыми людьми,

в том числе межпоколенческих (молодым людям важно постоянно переопределять и отстаивать свои место и статус);

- ✓ пространство самореализации — включение в событийные программы форматов для самовыражения и самопрезентации (например, можно предложить придумать собственное событие, отобрать лучшие идеи и воплотить их вместе с командой молодежного клуба);
- ✓ «культурный супермаркет» — включение в событийные программы новых тем и видов деятельности (молодым людям важно попробовать себя в самых разнообразных культурных, досуговых и образовательных активностях);
- ✓ соответствие концепции учреждения — любое планируемое событие должно способствовать достижению целей МК ЦЗН, быть в рамках целевых тем и аудиторий (важно проверять на соответствие концепции даже самое небольшое по охвату мероприятие, например, встреча Нового года для сотрудников городского предприятия не найдет отклик у целевой аудитории МК);
- ✓ привлечение тематических партнеров — не всегда стоит полагаться на свои силы, партнерство — козырь в руках МК ЦЗН;
- ✓ информационное сопровождение в социальных сетях — зачастую, всё, что не отражено в социальных сетях, «не существует» для молодежной аудитории. Но важно не только переносить в социальные сети анонсы мероприятий, опубликованные на сайте, но и адаптировать их под формат (например, запускать тематические конкурсы, сториз с процессом подготовки, «для тех, кто не может ни дня прожить без саморазвития....» вместо «уважаемые друзья, приглашаем всех заинтересованных на лекцию...» и пр.).

Приведем примеры мероприятий для молодежи, которые проводят ЦЗН в разных субъектах РФ.

В таблице 3 представлены примеры мероприятий, которые проводятся в регионах для молодежи.

Таблица 3.

Примеры региональных мероприятий и событий

Субъект РФ	Событие/ мероприятие	Описание	Периодичность проведения
Ленинградская область	Старт в карьере	в формате встречи с сотрудниками КЦ ЛО информирование о рынке труда региона и услугах КЦ ЛО, об актуальной потребности в кадрах ведущих предприятий района, освоение инструментов эффективного поиска работы и трудоустройства	ежегодно
Красноярский край	Открытые двери	проведение экскурсий на предприятия Красноярского края для выпускников образовательных организаций высшего и профессионального звена, ярмарки вакансий, а также мероприятия по обучению выпускников технологиям поиска работы и самопрезентации	ежегодно
Псковская область	Карьера-2023	профориентационная акция, организатором которой выступает областной ЦЗН, направлена на помощь подросткам в профориентации и в поиске работы на время каникул	ежегодно
Тамбовская область	Пульт управления карьерой	психологи-профконсультанты готовят молодых людей к встрече с потенциальным работодателем в формате «Быстрые свидания с работой». Для молодежи разработаны различные мастер-классы, которые помогают им в построении профессиональной карьеры.	в течение года
Тульская область	Региональный форум взаимодействия	форум «Взаимодействие» - это альтернатива для уже традиционной «Ярмарки вакансий». Проводятся для молодых соискателей и работодателей в непринужденной обстановке на шести площадках для студентов проводятся лекции, обучение грамотному составлению резюме, проведение мастер-классов по самозанятости	ежегодно
Архангельская область	«Профессию выбираю, нужную Поморскому краю»	помощь молодежи в профессиональном самоопределении и последующем трудоустройстве на предприятия значимых отраслей региона	ежегодно
Вологодская область	«После ВУЗа – домой»	программа направлена на снижение миграционного оттока за пределы Вологодчины, выпускникам учебных заведений гарантированы собеседования с работодателем	в течение года

<i>Ивановская область</i>	<i>Информирование о положении и на рынке труда в Ивановской области</i>	<i>программа предполагает подготовку и издание справочных и информационных материалов для населения и работодателей, оформление наглядной агитации, изготовление или аренда рекламных щитов, тиражирование рекламно-информационных материалов</i>	<i>в течение года</i>
<i>Ямало-Ненецкий автономный округ</i>	<i>«Ориентир: ЯМАЛ» «Капитал молодого специалиста» «Еду на Ямал»</i>	<i>в регионе реализуется сразу три проекта, направленных на возвращение на Ямал перспективных уроженцев, выпускников ведущих вузов страны и опытных кадров</i>	<i>в течение года</i>

1.7. Показатели эффективности деятельности МК ЦЗН

Для мониторинга работы молодежного клуба на базе ЦЗН могут быть использованы следующие критерии:

- большинство членов клуба активно участвуют в работе и имеют свои роли;
- регулярно проводятся встречи членов клуба и лидеров, сопровождающиеся активными и живыми обсуждениями, а также принятыми решениями;
- в течение года организуются и проводятся разнообразные мероприятия;
- запланированные мероприятия проводятся в срок;
- от членов и партнеров молодежного клуба исходит позитивная обратная связь о взаимодействии внутри МК ЦЗН и по результатам регулярных опросов удовлетворенности и лояльности.

К измеряемым критериям можно отнести следующие:

- увеличение показателя индекса удовлетворенности/лояльности (CSI/NPS) членов МК ЦЗН и партнеров по отношению к предыдущим результатам анкетирования;

- соотношение количества запланированных и реально проведенных мероприятий в рамках деятельности МК ЦЗН;
- увеличение количества обратившихся в ЦЗН граждан из числа молодежи по отношению к предыдущему отчетному периоду;
- соотношение количества оказанных услуг в интересах молодежи в ЦЗН в новом отчетном периоде и предыдущем соотношению количества трудоустроенных граждан из числа молодежи и обратившихся в ЦЗН за отчетный период;
- увеличение количества обученных/прошедших стажировки/трудоустроенных на временные работы/прошедших профориентацию и прочее по сравнению с предыдущим отчетным периодом;
- увеличение количества членов МК ЦЗН (привлеченных представителей ЦГ) по сравнению с предыдущим отчетным периодом;
- соотношение количества привлеченных партнеров МК ЦЗН в новом отчетном периоде и предыдущем.

1.8. Поддержка МК ЦЗН на федеральном уровне

В качестве поддержки проектов создания молодежных клубов при ЦЗН в субъектах РФ мы предлагаем следующие возможности, которые ЦЗН могут использовать в качестве методических и информационных ресурсов в своей работе:

- документ, содержащий методические рекомендации по созданию молодежных клубов при ЦЗН;
- агрегирование информации о форматах работы центров занятости в интересах молодежи и создание специальной тематической рубрики в еженедельном дайджесте «СЗН-Пульс»;
- запуск тематической страницы, посвященной работе молодежных клубов при ЦЗН, на сайте мой-ресурс.рф;

- организация и проведение экспертных сессий на федеральных площадках (ВНОТ, Форум Труда, Таврида, Территория смыслов и др.): обмен опытом;
- участие в мероприятиях, организуемых партнерами по молодежной тематике;
- координация и синхронизация деятельности МК при ЦЗН в субъектах РФ;
- развитие корпоративной базы региональных решений в рамках проекта МК ЦЗН.

2. Региональные примеры молодежных проектов и клубов

(выборочно)

Алтайский край

Мероприятия по содействию занятости молодежи реализуются в рамках подпрограммы «Совершенствование системы вовлечения молодежи в трудовую деятельность» региональной программы «Развитие молодежной политики в Алтайском крае» (постановление Правительства Алтайского края от 10.04.2020).

С целью организации превентивной работы по содействию трудоустройству проводится мониторинг профессиональных намерений выпускников.

С 2020 года студенты профессиональных образовательных организаций участвуют в реализации мероприятий программы «Карьера в России», в том числе проекта «Предпринимательская деревня».

Архангельская область

В рамках реализации межведомственного плана мероприятий по профессиональной ориентации и содействию трудоустройству молодежи области на 2021 - 2022 годы ежегодно проводится акция «Профессию выбираю, нужную Поморскому краю».

Она помогает профессиональному выбору молодежи и последующему трудоустройству. В 2021 году участниками акции стали 13 тыс. молодых архангелогородцев.

Вологодская область

В 2021 году в области стартовала программа «После ВУЗа – домой», направленная на снижение миграционного оттока за пределы Вологодчины, а также программа «Профстарт – стажировка для выпускников», предусматривающая, в том числе, гарантированное собеседование с работодателями.

Действует постановление Правительства Вологодской области от 25.02.2019 «Об утверждении Порядка предоставления субсидий на возмещение фактически понесенных работодателем затрат в рамках реализации мероприятия по организации временного трудоустройства выпускников образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования с целью приобретения ими опыта работы, организации наставничества в период временного трудоустройства выпускников». Работодатель, трудоустроивший выпускника по срочному трудовому договору по направлению службы занятости, получает поддержку в размере одного минимального размера оплаты труда (МРОТ), увеличенного на районный коэффициент и страховые взносы во внебюджетные фонды.

Новгородская область

В рамках государственной программы «Содействие занятости населения в Новгородской области на 2019-2025 годы», утвержденной постановлением Правительства Новгородской области от 14.06.2019, реализуются мероприятия по предоставлению субсидий на возмещение затрат:

- на оборудование рабочего места для трудоустройства незанятых инвалидов, в том числе молодого возраста;
- на оплату труда наставников при трудоустройстве незанятых инвалидов молодого возраста;
- на оборудование рабочих мест для трудоустройства выпускников образовательных учреждений;
- связанных с трудоустройством несовершеннолетних по квоте организации, установленной соответствующим областным законом.

Новосибирская область

В регионе принят комплексный план мер поддержки трудоустройства молодежи – как выпускников учебных, так и всех молодых жителей региона, ищущих работу, а также мер поддержки работодателей, готовых принять молодых специалистов.

В числе финансовых мер поддержки – доплаты молодым преподавателям IT-дисциплин, оставшимся работать после окончания обучения в учебном заведении; дополнительные выплаты на конкурсной основе учителям информатики; увеличение контрольных цифр приёма абитуриентов по направлениям IT-специальностей в колледжах и поддержка преподавателей, задействованных в дополнительном образовании.

Финансирование региональной программы занятости почти полностью состоит из средств областного бюджета Новосибирской области.

Омская область

На территории Омской области действует программа «Реализации дополнительных мероприятий в области содействия занятости населения по стажировке выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования».

Вкупе с соответствующими обязательствами работодателей в региональном трехстороннем соглашении эти меры позволяют привлекать выпускников на предприятия области по нужным для них специальностям.

В рамках нацпроекта «Демография» работают различные учебные программы (федерального оператора РАНХиГС, ОмГТУ и 17 колледжей Омска) по переподготовке, повышению квалификации и профобучению.

Это обучение стало доступным не только женщинам в декрете, пенсионерам и безработным, но и молодёжи от 18 до 35 лет, среди которой – не имеющие профессионального образования, завершившие обучение, высвобождаемые работники, отслужившие в Вооруженных силах РФ.

Курсы длятся от 3 недель до 3 месяцев, затем обучающийся получает документ об образовании и трудоустраивается по востребованной профессии. ОмГТУ, например, предлагает 16 направлений обучения. Из них семь — по рабочим профессиям: линейного трубопроводчика, оператора станков, повара, портного и ряду специальностей в сфере ЖКХ.

По программе «Ворлдскиллс» 17 омских колледжей предлагают обучение по 37 специальностям. Среди них: веб-технологии, парикмахерское искусство, ремонт и обслуживание авто, соцработа, графический дизайн, электромонтаж, охрана труда. Квота на 2022 год составляет 1200 человек. Согласно закону Омской области от 23 июня 2021 года «О регулировании отношений в сфере молодежной политики на территории Омской области» осуществляются постоянно действующий мониторинг реализации молодежной политики и соответствующий ежегодный доклад о положении дел, включая трудоустройство.

Оренбургская область

Ежегодно Министерство труда и занятости населения и центры занятости организуют масштабные профориентационные акции: «Выбор», «Единый День профориентации», «Формула успеха», «День юного предпринимателя», «Полезные каникулы», проводят презентации востребованных профессий, родительский всеобуч «Родителям о профессиях», профориентационные вебинары «Профконтур», мастер-классы «Драйвер безопасности», экскурсии на предприятия, конкурсы среди учащихся на лучший стенд, постер о будущей профессии, опросы старшеклассников о профессиональных предпочтениях и другое.

В практику работы вошло проведение практикумов «Профессиональный старт» со студентами выпускных курсов. На мероприятиях обсуждаются психологические аспекты поиска работы, проводится обучение навыкам проведения собеседования и составления резюме, оказывается юридическая помощь будущим молодым специалистам.

Ярким примером служит проект «Агроклассы», который реализуется в Оренбургской области с 2010 года. Агроклассы – это совместный профориентационный проект Минтруда России, Минобрнауки России и Оренбургского государственного аграрного университета для учащихся старших классов сельских школ, где наряду с основами агрономии и

ветеринарии учащихся знакомят с основами предпринимательской деятельности, лучшими практиками ведения бизнеса на селе.

Ежегодно по окончании обучения школьники защищают свои бизнес-проекты. Победители получают сертификаты аграрного университета, которые являются рекомендацией для поступления по целевому набору. Кроме того, аграрный университет начисляет победителям дополнительные баллы при приеме на обучение.

За годы реализации проекта в нем приняли участие свыше 4,8 тыс. учащихся из 40 сельских школ области, подготовлено более 670 бизнес-планов. В 2021/2022 учебном году программу «Введение в агробизнес» осваивал 621 учащийся из 40 школ, расположенных в 22 районах области.

Оренбургский областной детско-юношеский многопрофильный центр реализует 34 программы: «Юный техник», «Введение в агробизнес», «Сварочное производство», «Юный часовщик», «Профессия портной», «Росток», «Энерджиквантум», «Медиаквантум», «Мой первый робот в Лего», «Инженерная математика с основами программирования», «Аэроквантум», «Промышленный дизайн», «Поколение ТЕХНО» и другие. В 2021 году были проведены областные профильные смены: «Юный спасатель», «Юный экскурсовод», «Школа безопасности», «Юные аграрии Оренбуржья», «Юные лесники Оренбуржья», «Инженерные каникулы».

Самарская область

В Самаре действуют два учреждения в сфере молодежной политики, которые занимаются и трудоустройством молодежи: Молодежный центр «Самарский» и «Дом молодежи».

Специалисты этих учреждений организуют информирование о трудоустройстве, взаимодействуют с работодателями по трудоустройству молодежи в рамках местного и областного финансирования, проводят методические консультации по организации временных рабочих мест с выплатой заработной платы за счет средств работодателей.

В период с сентября по декабрь реализуется городской проект по популяризации рабочих профессий «Кадры» (открытые уроки, встречи с представителями промышленных предприятий, выездные экскурсии на производство и др.).

В области организуются пресс-туры на ведущие предприятия региона, трудоустраивающие граждан, а также в образовательные учреждения, обучающие безработных и работающих граждан, с последующим размещением материалов в СМИ. Информация о мероприятиях службы занятости населения, предоставлении государственных услуг размещена в свободном доступе на официальном сайте министерства (trud.samregion.ru), а также для максимального охвата молодежной аудитории на официальных аккаунтах министерства в социальных сетях (ВКонтакте, Одноклассники, Телеграм-канал министерства). В социальной сети в ВКонтакте создано 29 сообществ центров занятости населения области.

В рамках проекта «Путевка в профессию. Поддержка безработной молодежи» в Самаре проходит профессиональное обучение молодых людей от 18 до 30 лет по профессиям «пекарь» и «слесарь по ремонту автомобилей». В городе проводятся дни предприятий.

В целях поднятия престижа рабочих профессий и закрепления молодых специалистов на своих рабочих местах в соответствии с законом от 06.07.2015 «О молодом специалисте в Самарской области» предоставляются меры поддержки молодым специалистам, трудоустроенным по полученной востребованной на рынке труда профессии.

Также в Самарской области успешно функционирует Клуб занятой молодежи. Этот молодежный проект реализуется в партнерстве с партпроектом «Единой России». Это открытая мультимедийная дискуссионная площадка с обучающими и тренинговыми элементами для молодых людей – студентов образовательных организаций.

В центре внимания клуба – освещение проблемных вопросов, связанных с планированием карьеры. Успешное трудоустройство и стратегия лидерства,

психологические нюансы общения с работодателями, анализ рынка труда в Самарской области.

г. Санкт-Петербург

Специалисты Службы занятости в работе с молодежью используют следующие информационные ресурсы Интернета: группа Службы занятости «В контакте», Санкт-Петербургский портал по профессиональной ориентации граждан pkr.r21.spb.ru, сайты postupi.online, proectoria.online, smartia.me, dv-arctic.labourmarket.ru, ucheba.ru, игры «профХ», Профессьянс, а также «Атлас новых профессий 3.0».

В 2021 году в Санкт-Петербурге на площадке исторического парка Санкт-Петербурга «Россия – моя история» прошел фестиваль профессий, на котором были представлены четыре тематические зоны: умный город, социальный город, открытый город и комфортный город. Каждое направление представляло собой небольшую лабораторию, в которой школьники 6-11 классов проходили профессиональные пробы по современным профессиям. В рамках подпрограммы «Профессиональное самоопределение» государственной программы «Содействие занятости населения в Санкт-Петербурге», утвержденной постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 17.06.2014, при поддержке холдинга «Ленполиграфмаш» на базе Центра молодежного инновационного творчества реализуется проект практической профессиональной ориентации в целях развития навыков научно-технического 10 творчества.

За период 2015-2021 гг. в проекте приняли участие более 1000 учащихся общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций. В городе работает Молодежная биржа труда.

Сахалинская область

В регионе действуют законы: «О квотировании рабочих мест для трудоустройства отдельных категорий молодежи в Сахалинской области» от

24 декабря 2012 г. – рассчитан на нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы граждан в возрасте от 16 до 30 лет, имеющих среднее профессиональное и (или) высшее образование, впервые ищущих работу по полученной профессии; «О денежных пособиях молодым специалистам в Сахалинской области» от 31 марта 2010 г., причем в сельской местности, размер денежного пособия увеличивается на коэффициент 1,25. Пособия ежегодно индексируются.

Кроме единовременной денежной выплаты молодым специалистам полагается ежемесячная надбавка и другие льготы. Например, в школах – в течение 3 лет устанавливается надбавка к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в размере 40%. Педагогам выделяются служебные квартиры. При отсутствии жилищного фонда полагается полная или частичная компенсация педагогическим работникам оплаты коммерческого найма жилого помещения, компенсация расходов на оплату жилых помещений и коммунальных услуг проживающим и работающим в сельской местности, полная или частичная компенсация проезда к месту работы и обратно.

В рамках квотирования после окончания учебного заведения молодой специалист обращается в службу занятости. Между ним, работодателем и Агентством по труду и занятости населения заключается договор на 6 месяцев. Этот срок дает возможность молодому специалисту наработать профессиональный стаж и получить предложение от работодателя о продлении трудового договора.

В области практикуется «Комплекс мер, направленных на развитие региональной профориентационной среды в Сахалинской области». Например, в школах открываются классы нефтегазовой (и другой) направленности, которые способствовали тому, что дети поступали в местный соответствующий вуз и оставались работать на проектах Сахалин-1, Сахалин-2.

Почти 300 студентов вузов и средних профессиональных учебных заведений Сахалина от 18 лет стали участниками молодежных технологических отрядов – нового проекта Агентства по развитию человеческого капитала региона при поддержке Агентства развития профессионального мастерства (Ворлдскиллс Россия), а также Министерства образования и Агентства по делам молодежи области.

Активное участие в его реализации оказывает штаб молодежной общероссийской общественной организации «Российские студенческие отряды» (РСО) по Дальневосточному федеральному округу. В свободное от учебы время 11 студенты могут попробовать свои силы непосредственно на предприятиях в таких сферах, как строительство, сельское хозяйство, рыбопереработка, нефтегазовая отрасль, поработать в сервисных отрядах сферы туризма или вожатыми. Эти направления определены сезонными кадровыми потребностями сахалинских компаний. Заключаются договора с работодателями об организации и создании условий для производственной (педагогической) преддипломной практики в соответствии с квалификационными требованиями к специалистам в области искусства и культуры, включая оказание методической и практической помощи студентам. Предоставляется финансовая поддержка в виде грантов индивидуальным предпринимателям в возрасте до 35 лет, включенным в реестр социальных предприятий.

Республика Татарстан

В рамках программы "Содействие занятости населения Республики Татарстан на 2014 – 2025 годы" действует подпрограмма популяризации рабочих профессий с финансированием из средств федерального бюджета и из бюджета Республики Татарстан.

На предприятиях Республики действует более 120 организаций по работе с молодежью, которые координирует Региональная общественная организация «Союз молодежи предприятий и организаций Республики Татарстан».

Реализуется республиканская Концепция развития потенциала молодежи.

Заслуживают внимание республиканские мероприятия:

- конкурс «Молодой рационализатор и изобретатель Республики Татарстан»;
- конкурс «Лучшее молодежное объединение предприятий и организаций Республики Татарстан»;
- открытый форум работающей молодежи предприятий и организаций Республики «Кадры решают все!».

Тверская область

Ежегодно областной штаб студенческих трудовых отрядов, действующий при Комитете по делам молодежи области, формирует студенческие трудовые отряды. Данная работа проводится и в ряде других субъектов Российской Федерации, однако в Тверской области интересен опыт в части многообразия направлений работы стройотрядов:

- социальные отряды помогают нуждающимся людям по хозяйству, оказывают всевозможную помощь детским домам;
- отряды по благоустройству ремонтируют и красят детские площадки, убирают мусор, выезжают с трудовым десантом для оказания посильной помощи в уборке храмов;
- сервисные отряды работают в пансионатах, санаториях и отелях на Черноморском побережье;
- сельскохозяйственные отряды работают на уборке урожая;
- биологические отряды занимаются озеленением, высадкой растений, деревьев, кустарников;
- педагогические отряды;
- вожатые в детских лагерях;
- отряды проводников пассажирских вагонов.

Такая практика позволяет организовать временные рабочие места для значительного числа молодежи.

Ямало-Ненецкий административный округ

Центры занятости Ямало-Ненецкого административного округа активно привлекают высококвалифицированных специалистов из числа молодых специалистов для работы в регионе.

В регионе реализуется сразу три проекта, направленных на возвращение на Ямал перспективных уроженцев, выпускников ведущих вузов страны и опытных кадров. Для этого разработаны и действуют целевые меры поддержки: стимулирующие выплаты, различные жилищные программы, расширенные социальные пакеты при трудоустройстве.

Проект «Ориентир: ЯМАЛ» направлен на комплексное сопровождение школьников-медалистов и студентов, обучающихся в вузах Москвы, Санкт-Петербурга, Екатеринбурга, Томской и Тюменской областей. С перспективной молодёжью ведется персональная работа, направленная на то, чтобы подающие надежды выпускники по окончании учебных заведений возвращались на работу в родной регион. За каждым закреплён карьерный консультант. Он оказывает помощь в прохождении учебной практики или стажировки, подбирает рабочее место с учетом пожеланий будущего выпускника, организует участие в региональных и муниципальных мероприятиях по профилю обучения. Проект реализуется с 2021 года. За это время на Ямал после успешного окончания вузов вернулись и трудоустроились 32 выпускника. На текущий момент на сопровождении у специалистов службы занятости находятся 45 студентов.

В рамках проекта «Капитал молодого специалиста» проходит целевое трудоустройство молодых сотрудников с одновременной поддержкой работодателей. Выпускник получает специальный сертификат, дающий ему право трудоустроиться без испытательного срока. Работодатель в свою очередь получает из бюджета частичное возмещение расходов на оплату труда такого специалиста. В течение полу года предприятие получает за каждого

сотрудника «с приданным» субсидию в 30 тысяч рублей плюс сумму уплаченных работодателем страховых взносов. В 2022 году в рамках проекта сертификатами было трудоустроено 17 кандидатов, в 2023 году – 4 человека.

Проект «Еду на Ямал» - это информационная кампания по презентации студентам тюменских вузов и ссузов Ямала, как привлекательной территории для самореализации. Сотрудники центров занятости проводят онлайн- и офлайн-встречи с будущими выпускниками, рассказывают и доказывают на реальных примерах, что у молодых специалистов на Ямале есть безграничные возможности для карьеры и все ресурсы на реализации масштабных проектов.

Ярославская область

Вопросы занятости молодёжи нашли отражение в целом ряде региональных программ:

- "Содействие занятости населения Ярославской области" на 2020-2025 годы (постановление Правительства области от 30.01.2020);
- "Развитие образования в Ярославской области" на 2021-2024 годы (постановление Правительства области от 30.03.2021);
- "Экономическое развитие и инновационная экономика в Ярославской области" на 2021 - 2025 годы (постановление Правительства области от 16.02.2021);
- "Развитие молодежной политики и патриотическое воспитание в Ярославской области" на 2021 - 2025 годы (постановлением Правительства области от 31.03.2021);
- "Развитие сельского хозяйства в Ярославской области" на 2021-2025 годы (постановление Правительства области от 30.03.2021).

Значимый акцент в профориентационной работе делается на превентивных мерах по предотвращению безработицы среди молодежи. Прежде всего, это работа с выпускниками общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций, несовершеннолетними гражданами.

При этом актуальной формой взаимодействия с гражданами является организация и проведение для учащихся 9 - 11-х классов массовых профориентационных мероприятий, таких, как:

"Дни профессионального образования",

"Ярмарки учебных мест",

"Скажи профессии: "Да!".

В рамках областной целевой программы "Развитие агропромышленного комплекса Ярославской области" на 2014-2022 годы в соответствии с постановлением Правительства области от 10.09.2020 "Об утверждении Порядка предоставления единовременной компенсационной выплаты молодым специалистам, принятым на работу по специальности сельскохозяйственными товаропроизводителями или аграрными научно-исследовательскими институтами области" молодые специалисты получают соответствующие выплаты.

Для содействия занятости несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в Ярославской области принят Закон Ярославской области от 2 апреля 2019 г. "О квотировании рабочих мест для трудоустройства несовершеннолетних граждан в Ярославской области"

Квота устанавливается для юридических лиц независимо от организационно-правовых форм и форм собственности и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность на территории области и имеющих среднесписочную численность работников не менее чем 50 человек, в размере 1 процента от среднесписочной численности работников.

В рамках реализации мероприятий областной целевой программы «Модернизация профессионального образования в соответствии с приоритетными направлениями развития экономики Ярославской области» на 2013-2015 годы на территории реализуется проект по созданию и внедрению информационной системы содействия трудоустройству обучающихся (выпускников) профессиональных образовательных организаций,

функционально подчиненных департаменту образования Ярославской области.

Технически проект представляет собой региональный ресурс в сети Интернет <https://profijump.ru/>, который содержит базу резюме выпускников профессиональных образовательных организаций, информацию о вакансиях и предложениях работодателей в регионе.

Для расширения практики целевого обучения в регионе разработан Комплекс мер по расширению практики заключения органами исполнительной власти, организациями курируемой ими отрасли договоров о целевом обучении со студентами образовательных организаций высшего образования, в том числе расположенных за пределами Ярославской области, на 2021-2024 годы, утвержденный постановлением Правительства области от 12.03.2021.

3. Актуальные проблемы занятости молодежи

3.1. Характеристика молодежного рынка труда

Согласно действующему законодательству, для молодых граждан определена возрастная граница от 14 до 35 лет включительно (ФЗ от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»).

Однако мы понимаем, что «молодёжь» — это внутренне неоднородная группа. В дальнейшем мы будем различать несколько групп: 14–19 лет, 20–24 года, 25–29 лет и 30-35 лет.

Кроме возрастных границ, основанием для деления на группы являются следующие факторы:

- вид деятельности (основной или преимущественный), например, обучение, трудовая деятельность
- социальные роли (например, учащийся, абитуриент, студент, работник)
- экономический статус: участие в рабочей силе и отношение к экономически активному населению (активное участие в рабочей силе принимают две категории: 25-29 лет и 30-35 лет)
- психологический статус: установки, мотивы, ценности личности

В таблице 4 представлены основные статусы возрастных групп категории «молодёжь».

Таблица 4.

Основные статусы возрастных групп в категории «молодёжь»

Возрастная группа	Основная деятельность	Социальная роль	Участие в рабочей силе	Личностная направленность
14–19	учебная	учащийся СОШ студент ССУЗ ВУЗ	незанятый	Социализация личности и профессиональное самоопределение
20–24	учебная	студент ССУЗ ВУЗ	незанятый/ подработка	Приобретение знаний и стремление к экономич. независимости

25–29	профессиональная	молодой специалист	занятый	Закрепление проф. выбора, развитие проф. опыта
30-35	профессиональная	профессионал, эксперт	занятый	Развитие экспертной и управленческой карьеры

Социально-возрастная специфика рынка труда молодёжи выражается в качественных особенностях рабочей силы подростков, юношей и девушек, что наиболее ярко выражается характеристикой уровня их конкурентоспособности.

С одной стороны, молодёжи объективно свойственна относительно низкая конкурентоспособность. На рынке труда, она обусловлена:

- недостатком профессиональных знаний;
- отсутствием необходимой квалификации и трудовых навыков;
- несформированностью привычки к систематической, регламентируемой работодателем работе;
- желанием возможности совмещения труда и учёбы, использованием рядом льгот, что создает дополнительные проблемы для предприятия и работодателя и делает кандидатуру молодого человека малопривлекательной;
- социально-психологическими характеристиками; в т.ч. такими как, стремление к смене рабочего места или профессии, переоценке привязанностей и интересов и даже перемене места жительства.

С другой стороны, молодёжь отличается от более старших поколений рабочей силы следующими позитивными характеристиками:

- способность к более быстрой и безболезненной адаптации к изменяющимся внешним условиям жизнедеятельности, в том числе, условиям труда;
- динамичностью, гибкостью, стремлением к освоению нового, неизвестного, к самосовершенствованию;

- относительно высоким уровнем общего образования, что делает доступными для нее мировые достижения науки и техники, а также информатики и электроники, новые неизвестные ранее профессии;

- специфическими психофизиологическими и психологическими качествами: энергичностью, гибкостью, стремлением к самоутверждению.

Эти отличия молодёжи существенно повышают уровень ее конкурентоспособности и выживания в условиях реформ, возникновения рабочих мест, а также возникновения новых форм получения дохода, как, например, предпринимательский доход, пассивный доход, фриланс и т.п.

Молодёжь всегда была и остается драйвером развития социально-экономической системы страны, одной из главных производительных сил, обладающей как высоким трудовым потенциалом, так и социальной и трудовой мобильностью.

Молодёжный рынок труда формируется молодыми людьми, нуждающимися в трудоустройстве.

Различают,

- во-первых, незанятую, но ищущую работу;
- во-вторых, молодёжь занятую, но неудовлетворенную своей работой и озабоченную её переменой или необходимостью дополнительного заработка;
- в-третьих, ту часть молодёжи, которая находится под угрозой увольнения или сокращения из-за финансового неблагополучия предприятия и подлежит опережающему переобучению и перепрофилированию.

Молодёжный рынок труда систематически пополняется за счет таких источников как:

- выпускники ВУЗов и колледжей, уже сделавшие свой профессиональный выбор, но ещё ищущие своего работодателя – молодые люди (молодые специалисты) 25–29 лет;

(однако не все выпускники учебных заведений ищут работу и попадают на рынок труда, часть из них планирует продолжить образование, другие не трудоустраиваются по иным причинам);

- молодёжь, студенты и молодые люди, которые близки к завершению профессиональной подготовки – молодые люди 18–24 лет;
- подростковая группа, ищущая подработку – молодые люди до 18 лет;
- рынок труда также пополняется за счет демобилизованных воинов срочной службы;
- в последнее время существенным для центральных районов России является приток молодежи за счет трудовых мигрантов.

Внутри рынка труда молодёжи существуют особенности, вызванные возрастными характеристиками:

- специфика 16-18- летних заключается в относительно начальном этапе социализации личности и становлении их профессиональной ориентации;
- для 19-24- летних характерно обладание профессиональным образованием, и ярко выраженным стремлением к экономической самостоятельности;
- значительную долю молодёжи 25-29 лет составляют выпускники высших учебных заведений, они закрепляют профессиональный выбор и начинают расти, сменяя должности внутри одной компании или переходя от работодателя к работодателю.

В этот период происходит приобретение и рост профессиональной квалификации, и его можно назвать этапом «экспертного развития карьеры».

Специфика проблемы их занятости в значительной мере заключена в противоречии между условиями начала и конца обучения, а также определённой инертностью системы высшего профессионального образования, из-за чего часть полученных знаний оказывается устаревшей и невостребованной в общественном производстве.

- категория в возрасте 30–35 лет — это люди, уже достигшие определенного уровня профессионализма, которые приобрели необходимые профессиональные компетенции, и, многие из которых осваивают новые для себя руководящие роли. Приходит новый этап — этап вертикальной или управленческой карьеры.

В настоящее время 30–35-летняя молодежь является наиболее высокооплачиваемой группой работников российского рынка труда¹.

Высокие зарплаты молодых сотрудников также в значительной степени обусловлены малочисленностью молодого поколения — при снижении предложения труда равновесная заработная плата на рынке устанавливается на более высоком уровне.

Работодатели также высоко ценят новые цифровые компетенции молодежи, ее адаптивность и быстрый рост профессионализма, а также инвестируют в формирование кадрового потенциала для развития.

Итак, молодёжный рынок труда имеет свои специфические особенности.

- 1) Неустойчивость спроса и предложения, обусловленная изменчивостью ориентаций молодёжи, её социально-профессиональной неопределенностью.
- 2) Невысокая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами (кроме категории 30-35 –летних). Молодёжь подвергается наибольшему риску потерять работу или не трудоустроиться.
- 3) Молодёжная занятость имеет явные и скрытые размеры: продолжает увеличиваться группа молодёжи, которая нигде не работает и не учится
- 4) Молодёжный рынок труда характеризуется большой вариантностью

Это обусловлено тем, что на него выходят выпускники учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по всем возможным

¹ «Аналитики назвали возраст зарплатного максимума у россиян», Исследования FinExpertiza; 05.07.2022 [Электронный ресурс]. — URL: https://finexpertiza.ru/pr_essservice/researches/2022/vozzr-zarpl-maksimum/

профессиям. Отсутствие спроса на региональном рынке труда на многие из них, приводит к тому, что большая часть ищущих работу молодых людей, в том числе недавних выпускников учебных заведений, трудоустраивается по специальностям, крайне далёким от базового образования, для многих переподготовка является единственной возможностью получить работу.

Ежегодно из числа выпускников каждый четвёртый становится потенциальным кандидатом на переобучение или получение второй профессии. Кроме того, пятая часть молодых людей увольняется из-за неудовлетворённости профессией, характером труда уже в первый год работы после окончания учебного заведения.

5) Молодежный рынок труда характеризуется высокой динамичностью.

Эксперты отмечают меньшие сроки продолжительности безработицы у молодежи и меньшую долю длительно безработных по сравнению с остальным населением. Показатель средней продолжительности безработицы у российской молодежи ниже, чем в целом по безработному населению. Так, например, в 2021 году, по данным обследования рабочей силы, среднее время поиска работы для молодежи в возрасте 20-29 лет составляло 6,2 месяца, а для молодежи до 25 лет - 4,8 месяца. Для сравнения, среднее время поиска для всех возрастов в 2021 году - 6,8 месяца².

3.2. Перспективы занятости молодежи

По прогнозу рынка труда в ближайшие 10 лет доля возрастной группы от 15 до 29 лет в общей структуре населения будет расти.

К 2030 году в стране – по предварительным подсчетам – будет 8,3 млн граждан в возрасте 20–24-х лет, а в 2035 г. – уже 9,7 млн, это на 2,4 млн больше, чем сейчас. В связи с чем будет расти потребность в трудоустройстве для молодежи.

² со ссылкой на источник <https://tass.ru/obschestvo/14539539>

Хотя рынок труда в России восстановился после пандемии, впереди новые вызовы: поддержка молодежной занятости становится актуальной задачей в условиях роста доли молодых людей в экономике.

Вопрос необходимости повышения молодежной занятости был поднят президентом РФ Владимиром Путиным в июне 2022 г., когда он отметил относительно высокий процент безработицы среди молодых людей.

По данным Минтруда, тогда ее уровень составил 16% против традиционных 14% среди молодежи от 18 до 29 лет. В связи с этим в конце 2021 года по поручению президента была разработана программа содействия молодежной занятости до 2030 года.

Программа представляет комплекс различных мер поддержки и разделена на четыре направления: формирование карьерных стратегий молодежи под потребности рынка труда, соответствие качества образования требованиям работодателей, создание условий для совмещения учебы с работой или бизнесом, а также создание дополнительных механизмов снижения рисков незанятости молодежи. Реализация программы позволит ежегодно охватывать 380 тыс. человек прямыми и 5 млн. человек косвенными мерами поддержки.

Благодаря программе доля трудоустроенных выпускников вырастет до 85% к 2024 году и до 92% к 2030 году.

Сегодня, по данным Росстата за март 2022 года, молодежь до 25 лет составляла 18,5% среди общего числа безработных в России (3,1 млн человек по методологии Международной организации труда).

Низкий уровень занятости среди молодежи в возрастной группе 20-25 лет связан с учебой, при этом с 25 лет уровень занятости резко возрастает.

Возрастная группа 25–29 лет является «сверхзанятой» — работает или ищет работу почти 90% ее представителей.

Среди подгруппы 20–24 года, по данным официальной статистики, работает около 50%³.

Спрос на молодую рабочую силу в 2021 г. в целом увеличился на 127% по сравнению с предыдущим годом, когда совокупный рынок труда вырос всего лишь на 60%. При этом общее количество резюме кандидатов без опыта выросло всего на 16%⁴.

Высокая востребованность молодых кадров обусловлена, в частности, старением населения: в России численность людей каждого следующего поколения в целом, меньше, чем предыдущего.

В условиях роста напряженности на рынке труда в 2022 г. демографический фактор продолжает работать в пользу поддержки занятости молодых специалистов.

³ Итоги выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование, Росстат, 2021 — Электронный ресурс — URL: https://rosstat.gov.ru/itog_inspect

⁴ Что предлагает рынок труда молодым специалистам». Аналитическая служба компании HeadHunter; 25.01.2022 [Электронный ресурс]. — URL: https://hh.ru/article/29871?htmlFrom=article_29867

Действующие услуги и сервисы для молодых граждан в государственной службе занятости населения в различных субъектах РФ

1. Информирование граждан и работодателей о положении на рынке труда в Российской Федерации, правах и гарантиях в области занятости населения и защиты от безработицы.
2. Содействие гражданам в поиске подходящей работы.
3. Психологическая поддержка безработных граждан.
4. Социальная адаптация безработных граждан на рынке труда.
5. Организация проведения оплачиваемых общественных работ.
6. Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 25 лет, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование и ищущих работу в течение года с даты выдачи.
7. Содействие началу осуществления предпринимательской деятельности безработных граждан, включая оказание гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и гражданам, признанным в установленном порядке безработными и прошедшим профессиональное обучение или получившим дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости, единовременной финансовой помощи при государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя, государственной регистрации создаваемого юридического лица, государственной регистрации крестьянского (фермерского) хозяйства, постановке на учет физического лица в качестве налогоплательщика налога на профессиональный доход.
8. Содействие началу осуществления предпринимательской деятельности граждан.

9. Организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест.
10. Содействие безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости.
11. Консультационное и организационное содействие гражданам и работодателям при регистрации на ЕЦП «Работа в России», в сети SkillsNet, на «Онлайнинспекция.рф», поиске, вводе и проверке сведений при использовании сервисов указанных ресурсов.
12. Организация стажировки.
13. Проведение обучающих мероприятий, конференций, встреч с участием граждан, работодателей, общественных организаций, организаций, осуществляющих образовательную деятельность, социальных партнеров, других заинтересованных участников рынка труда.
14. Компенсация расходов, связанных с переездом и трудоустройством в сельской местности (информирование и/или организация получения таких выплат).
15. Выплаты на строительство/приобретение жилья (информирование и/или организация получения таких выплат).
16. Организация записи на прием в Пенсионный фонд РФ/Фонд пенсионного и социального страхования.
17. Организация консультации по правовым вопросам.
18. Поддержка предпринимательской деятельности.
19. Организация получения федеральных, региональных и муниципальных выплат и льгот лицам из числа детей-сирот.
20. Прием, рассмотрение заявлений (уведомления) застрахованных лиц в целях реализации ими прав при формировании и инвестировании средств пенсионных накоплений и принятие решений по ним.
21. Прием от граждан анкет в целях регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе прием от зарегистрированных лиц заявлений об изменении анкетных данных,

- содержащихся в индивидуальном лицевом счете, или о выдаче документа, подтверждающего регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета.
22. Выдача справок о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.
23. Выдача справок о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ.
24. Информирование зарегистрированных лиц о состоянии их индивидуальных лицевых счетов в системе обязательного пенсионного страхования согласно Федеральным законам "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" и "Об инвестировании средств для финансирования накопительной пенсии в Российской Федерации".
25. Предоставление сведений о трудовой деятельности зарегистрированного лица, содержащихся в его индивидуальном лицевом счете.