



**Анализ корпоративного  
опыта в области занятости  
молодежи на примере  
ряда стран СНГ  
(Азербайджан, Армения,  
Казахстан, Россия)**

**Светлана Бесфамильная**

**Рабочий документ № 8**

**Анализ корпоративного опыта в области занятости  
молодежи на примере ряда стран СНГ  
(Азербайджан, Армения, Казахстан, Россия)**

Светлана Бесфамильная

**Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и  
Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии**

Москва, 2016

© Международная организация труда, 2016  
Первое издание 2016 г.

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Международное бюро труда приветствует такие обращения.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того, чтобы найти организации интеллектуальной собственности в вашей стране, посетите сайт [www.iflgo.org](http://www.iflgo.org).

---

### *ILO Cataloguing in Publication Data*

Бесфамильная, Светлана

*Анализ корпоративного опыта в области занятости молодежи на примере ряда стран СНГ (Азербайджан, Армения, Казахстан, Россия) /* Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2016

140 p.

(Working paper ; No. 8)

13.01.3

*Библиографическое описание книги МОТ*

---

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории, или их властей ни о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые мнения.

Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, так и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Издания Международного бюро труда и их электронные версии можно приобрести в крупных магазинах или на цифровых платформах, или заказать напрямую на [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com).

Для получения полной информации посетите наш вебсайт: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) или обратитесь к [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org).

---

Отпечатано в России.

---

## Сводное резюме

Корпоративная молодежная политика компаний представляет собой комплекс мер, направленных на привлечение, удержание и интеграцию в организационную среду молодых сотрудников, обладающих уровнем квалификации, соответствующим потребностям компаний, а также их развитие и повышение эффективности трудовой деятельности.

На сегодняшний день наблюдается значительная дифференциация участия бизнеса в реализации корпоративной молодежной политики или программ, что определяется различиями в финансовых возможностях компаний, неоднородностью технологического уровня и организационных характеристик предприятий наряду с большими территориальными различиями условий жизни населения.

Цель подготовки отчета «Анализ корпоративного опыта в области занятости молодежи на примере ряда стран СНГ» – обобщить знания об эффективных корпоративных практиках и программах и выработать рекомендации, направленные на повышение эффективности мер воздействия в области занятости молодежи, а также продвижение передовых практик в международном контексте.

При подготовке исследования были обозначены следующие вопросы: возможно ли говорить об общих тенденциях корпоративной молодежной политики, какие причины стимулируют предприятия разрабатывать и реализовывать программы, направленные на обеспечение занятости молодежи, какие наилучшие молодежные корпоративные практики необходимо распространить и адаптировать для наиболее эффективного содействия занятости молодежи в странах СНГ.

В Азербайджане, Армении, Казахстане и России молодежь является категорией лиц, требующей принятия дополнительных мер на рынке труда, так как при вступлении на рынок труда молодежь обычно не имеет достаточного профессионального и социального опыта и в силу этого менее конкурентоспособна.

В связи с этим государственная политика обеспечения занятости молодежи в исследованных странах СНГ направлена на создание условий для получения профессионального образования и повышения его качества, стимулирование создания рабочих мест для молодежи, развитие молодежного предпринимательства и самозанятости, осуществление активных программ на рынке труда.

В исследованных странах разработаны государственные стратегии и программы политики в отношении молодежи, содержащие широкий спектр вопросов обеспечения занятости молодежи. Кроме того, в стратегиях развития этих стран предусматриваются комплексы мер по содействию занятости молодежи.

Несмотря на текущие экономические вызовы, потребность компаний в квалифицированных работниках не только сохраняется, но даже возрастает. Динамично меняющийся мир инновационных технологий диктует быструю смену производственных процессов, технологий и как следствие вызывает потребность в новых знаниях и навыках.

В отчете выделены следующие основные проблемы обеспечения занятости молодежи, выявленные в ходе проведения исследования, и даны рекомендации по их преодолению:

- 
- несоответствие спроса и предложения на молодежном рынке труда;
  - необоснованное представление молодежи о рынке труда;
  - низкий уровень информированности молодежи о рынке труда, о возможностях профессионального обучения и переобучения, о конкуренции среди молодежи за рабочие места, о сферах деятельности, в которых ощущается дефицит кадров, о профессиях, которые будут востребованы в ближайшие годы;
  - отсутствие у молодежи активной позиции в поиске работы;
  - склонность молодежи не к производственной, а к гуманитарной сфере деятельности, определяемая стереотипами восприятия технических профессий и профессий, требующих квалифицированного физического труда, как непрестижных по сравнению с профессиями, требующими академического образования;
  - отсутствие у молодежи помимо профессиональных навыков и так называемых «мягких» навыков, включая умение вести переговоры с работодателем при устройстве на работу.

Основные направления содействия обеспечению занятости молодежи с учетом выявленных в ходе исследования проблем включают:

- расширение возможностей долгосрочного прогнозирования рынка труда;
- внедрение систем карьерного ориентирования на всех уровнях образования;
- реализация образовательных стандартов и программ в соответствии с требованиями рынка труда;
- реализация специальных программ на рынке труда, нацеленных на предоставление молодежи возможности получить необходимый опыт работы, включая развитие дуального образования;
- признание работодателями знаний и навыков, полученных молодежью в рамках неформального образования.

В исследуемых странах СНГ для обеспечения эффективной занятости молодежи большое внимание уделяется решению проблемы недостаточной связи между системой профессионального образования и рынком труда.

Рынки труда нуждаются в квалифицированных специалистах с соответствующим уровнем образования и профессиональной подготовки, который основывается на актуальных потребностях работодателей в компетенциях. Важным направлением в решении этой проблемы является развитие системы профессиональных стандартов.

Взаимовыгодное сотрудничество государства и бизнеса, направленное на повышение качества профессионального образования, позволит осуществить тесную увязку образовательных стандартов и программ с требованиями профессиональных стандартов и потребностями работодателей и, следовательно, устранить одну из основных причин, сдерживающих трудоустройство молодежи после окончания образования.

Лучшей гарантией занятости молодежи является создание новых высокоэффективных рабочих мест, которое во многом зависит от экономической ситуации в стране и качества предпринимательской среды.

Распространение опыта реализации наиболее успешных корпоративных молодежных практик, представленных в отчете, межстрановой обмен накопленным опытом, адаптация программ и практик к конкретным условиям деловой бизнес-среды нацелены на содействие обеспечению занятости молодежи.

---

В компаниях исследованных стран СНГ накоплен существенный положительный опыт создания и реализации программ, проектов, способствующих занятости молодежи и вхождению ее на рынок труда, которые могут быть адаптированы для применения другими компаниями в странах СНГ.

Среди них программы и проекты:

- школьной профессиональной ориентации, способствующие самоопределению школьников в выборе направления обучения и сферы трудовой деятельности после получения среднего или высшего профессионального образования;
- спонсорской деятельности, способствующие получению более глубоких профессиональных знаний школьниками уже на ранней стадии обучения;
- по информированию потенциальных работников о перспективах и возможностях трудоустройства в компании, карьерного роста и получения профессионального образования;
- по поддержке студенчества;
- направленные на создание и сохранение кадрового потенциала – по трудоустройству молодых специалистов и их закреплению в компаниях;
- по поддержке образовательных организаций для подготовки высококвалифицированных специалистов в соответствии с кадровыми потребностями компаний.

В целях распространения лучших практик компаний, направленных на содействие занятости молодежи, повышение ее конкурентоспособности на рынке труда, должно быть организовано информирование о корпоративных практиках компаний как можно большего числа работодателей.

В области содействия трудоустройству молодежи целесообразно:

- шире использовать практики компаний по разработке и реализации программ по профориентации школьников и молодежи, обеспечить молодых людей, выбирающих свой жизненный путь, подробной информацией о состоянии и перспективах рынка труда, востребованных, особенно в будущем, профессиях и специальностях;
- в рамках профессионального образования необходимо развивать практико-ориентированное обучение и стимулировать активное участие бизнеса в подготовке кадров;
- распространить положительный опыт внедрения института наставничества в компаниях, передачи знаний от опытных работников молодым;
- предоставить организационную, техническую и финансовую помощь молодым людям, которые решили создавать новые стартапы, но при этом не имеют профессионального опыта в начале предпринимательской деятельности;
- укреплять и расширять эффективные программы стажировок и другие программы приобретения опыта работы для облегчения перехода от получения образования к трудовой деятельности;
- повышать возможности трудоустройства путем субсидирования найма или сокращения стоимости косвенных затрат на рабочую силу в целях предоставления первого рабочего места в отношении молодых работников, в первую очередь низкоквалифицированных;
- программы перекалфикации также могут способствовать трудоустройству молодых людей, которые не имеют базовых навыков.

Практически все рассмотренные в отчете программы и проекты компаний могут быть адаптированы в странах СНГ в зависимости от целей, поставленных компанией по содействию занятости молодежи и обеспечению компаний профессиональными молодыми кадрами.

---

Результаты исследования предоставляют правительствам стран СНГ, работодателям, профсоюзам, профильным министерствам и ведомствам, организациям профессионального образования возможность наиболее эффективно осуществлять свою деятельность по содействию занятости и профессиональному развитию молодежи, используя международный опыт, и почерпнуть новые идеи для своей деятельности в области корпоративных программ содействия занятости молодежи или адаптировать имеющийся опыт.

---

## Содержание

Сводное резюме .....	iii
Введение.....	1
<b>Раздел 1. Молодежный рынок труда в рассматриваемых странах: основные характеристики .....</b>	<b>5</b>
<b>Раздел 2. Краткий анализ законодательного и нормативного правового обеспечения занятости молодежи .....</b>	<b>33</b>
<b>Раздел 3. Исследование корпоративного опыта в области занятости молодежи .....</b>	<b>47</b>
3.1. Методологические подходы к проведению исследования, масштабы и границы исследования .....	47
3.2. Трудоустройство молодежи в компанию – основные препятствия.....	48
3.3. Корпоративная молодежная политика, корпоративные молодежные стратегии и программы.....	50
<b>Раздел 4. Корпоративные молодежные программы: опыт компаний .....</b>	<b>63</b>
4.1. Программы по поддержке школьников .....	63
4.2. Программы профессионального обучения молодежи .....	68
4.3. Программы сотрудничества с образовательными организациями .....	74
4.4. Внутрикорпоративные программы обучения: корпоративные университеты, учебные центры компаний .....	76
4.5. Программы, направленные на закрепление молодежи в компании .....	78
4.6. Программы по развитию «молодых ресурсов» .....	82
<b>Заключение и рекомендации .....</b>	<b>85</b>
<b>Приложение 1. Анкета.....</b>	<b>95</b>
<b>Приложение 2. Краткая информация о компаниях, принявших участие в анкетном         опросе .....</b>	<b>109</b>
<b>Приложение 3. Вопросы для экспертного опроса и экспертных интервью .....</b>	<b>127</b>
<b>Приложение 4. Краткая анкета .....</b>	<b>131</b>
<b>Список использованной литературы .....</b>	<b>135</b>





---

## Введение

Корпоративная молодежная политика компаний представляет собой комплекс мер, направленных на привлечение, удержание и интеграцию в организационную среду молодых сотрудников, обладающих уровнем квалификации, соответствующим потребностям компаний, а также их развитие и повышение эффективности трудовой деятельности. Реализация различных корпоративных программ способствует повышению конкурентоспособности молодежи на рынке труда, установлению взаимосвязей между сторонами социального партнерства по обеспечению занятости молодежи, снижению уровня безработицы среди молодежи, сотрудничеству между образовательными учреждениями и компаниями.

На сегодняшний день наблюдается значительная дифференциация участия бизнеса в реализации корпоративной молодежной политики или программ, что определяется различиями в финансовых возможностях компаний, неоднородностью технологического уровня и организационных характеристик предприятий, наряду с большими территориальными различиями условий жизни населения.

В связи с этим при подготовке исследования были обозначены вопросы: возможно ли говорить об общих тенденциях корпоративной молодежной политики, какие причины стимулируют предприятия разрабатывать и реализовывать программы, направленные на обеспечение занятости молодежи, какие наилучшие молодежные корпоративные практики необходимо распространить и адаптировать для наиболее эффективного содействия занятости молодежи в странах СНГ.

На рынке труда молодежь является одной из категорий граждан, испытывающих трудности при поиске работы. Мировой экономический кризис обострил положение молодежи на рынках труда. Формирование новых подходов компаний в отношении занятости молодежи имеет важное значение в контексте снижения негативного влияния демографических процессов на динамику трудовых ресурсов, а также перспектив модернизации экономики и общества.

Эффективная политика занятости молодежи напрямую связана с политикой в экономической области, направленной на создание качественных новых рабочих мест, развитием молодежного предпринимательства и самозанятости молодых граждан, политикой в сфере образования, реализации трудовых прав молодежи, осуществления активных программ на рынке труда.

В условиях сохраняющейся сложной экономической ситуации страны СНГ сталкиваются с вызовами в области занятости молодежи. Международной организацией труда в ответ на существующие вызовы на рынке труда с января 2013 года реализуется проект технического сотрудничества «Партнерства в сфере занятости молодежи в Содружестве Независимых Государств». Компания ПАО «ЛУКОЙЛ» выступает в качестве партнера при реализации данного проекта. Основной целью проекта является повышение эффективности политики и программ в области занятости молодежи с целью содействия созданию большего числа и более качественных рабочих мест для молодежи.

Данный проект призван решать проблемы, связанные с нехваткой институционального потенциала для преодоления кризиса молодежной занятости, с несоответствием квалификации и навыков работников потребностям рынка труда и недостаточной информированностью о барьерах и возможностях в области молодежной занятости.

Продвижение программ компаний в сфере занятости молодежи, вписывающихся в общий подход, применяемый проектом в области расширения занятости молодежи, призвано

---

способствовать дальнейшему развитию политики в области молодежной занятости, повышению эффективности программ занятости молодежи.

Чтобы свести воедино знания об эффективных практиках и программах в сфере занятости молодежи выявляется передовая практика в различных странах. Это определило цель подготовки данного отчета «Анализ корпоративного опыта в области занятости молодежи на примере ряда стран СНГ (Азербайджан, Армения, Казахстан, Россия)».

Целью работы является подготовка анализа корпоративного опыта в области занятости молодежи на примере ряда стран СНГ и выработка рекомендаций на основе обобщения практик и программ компаний, направленных на содействие занятости молодежи, повышение ее конкурентоспособности на рынке труда, а также продвижение передовых практик в международном контексте. Успешный опыт компаний по поддержке занятости молодежи будет полезен для стран СНГ и может стать общепринятой практикой.

В ходе работы над отчетом были определены и решены следующие взаимосвязанные задачи:

- разработаны методические материалы и инструментарий для проведения исследования;
- подготовлен аналитический обзор законодательных и нормативных правовых актов по содействию занятости молодежи;
- проведен ситуационный анализ в области состояния рынка труда молодежи;
- изучена практика разработки, применения корпоративных молодежных программ и результаты их реализации компаниями;
- разработаны рекомендации по адаптации положительного опыта компаний по реализации корпоративных молодежных практик, направленные на повышение эффективности мер воздействия в области занятости молодежи для стран СНГ.

Для получения разносторонней информации при подготовке отчета были использованы информационно-правовые системы стран СНГ; статистические данные министерств, национальных статистических служб и Статкомитета СНГ; материалы выборочных обследований по проблемам занятости населения, социологических исследований, Библиотеки корпоративных практик Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) и открытая информация о деятельности компаний по исследуемому направлению.

Выбор социологических методов исследования был определен необходимостью получения от компаний информации о проблемах обеспечения занятости молодежи, корпоративных молодежных практиках для их последующего анализа и подготовки выводов с участием мнения заинтересованных сторон. Проведены анкетные и экспертные опросы, а также экспертные интервью в ряде стран СНГ.

Для получения разносторонней и объективной картины корпоративных молодежных практик был определен широкий круг участников исследования: работодатели, представители министерств и ведомств, занимающиеся вопросами содействия занятости молодежи, руководители и представители союзов и объединений работодателей, представители профсоюзов и молодые работники предприятий.

В ходе исследования были рассмотрены цели, приоритеты, инструменты и эффекты корпоративной политики в отношении молодежи в ряде стран СНГ. Это позволило подготовить рекомендации, направленные на повышение эффективности мер воздействия в области занятости молодежи путем адаптации наиболее эффективных программ содействия занятости молодежи, реализуемых компаниями.

---

Целевая аудитория выработанных в ходе исследования рекомендаций – правительства, работодатели, профсоюзы, профильные министерства и ведомства, службы по управлению персоналом компаний, организации начального, среднего и высшего профессионального образования, молодежь, эксперты в области рынка труда и занятости населения.

Результаты исследования предоставляют целевой аудитории возможность наиболее эффективно осуществлять свою деятельность по содействию занятости и профессиональному развитию молодежи, используя международный опыт, и почерпнуть новые идеи для своей деятельности в области корпоративных программ содействия занятости молодежи или адаптировать имеющийся опыт.



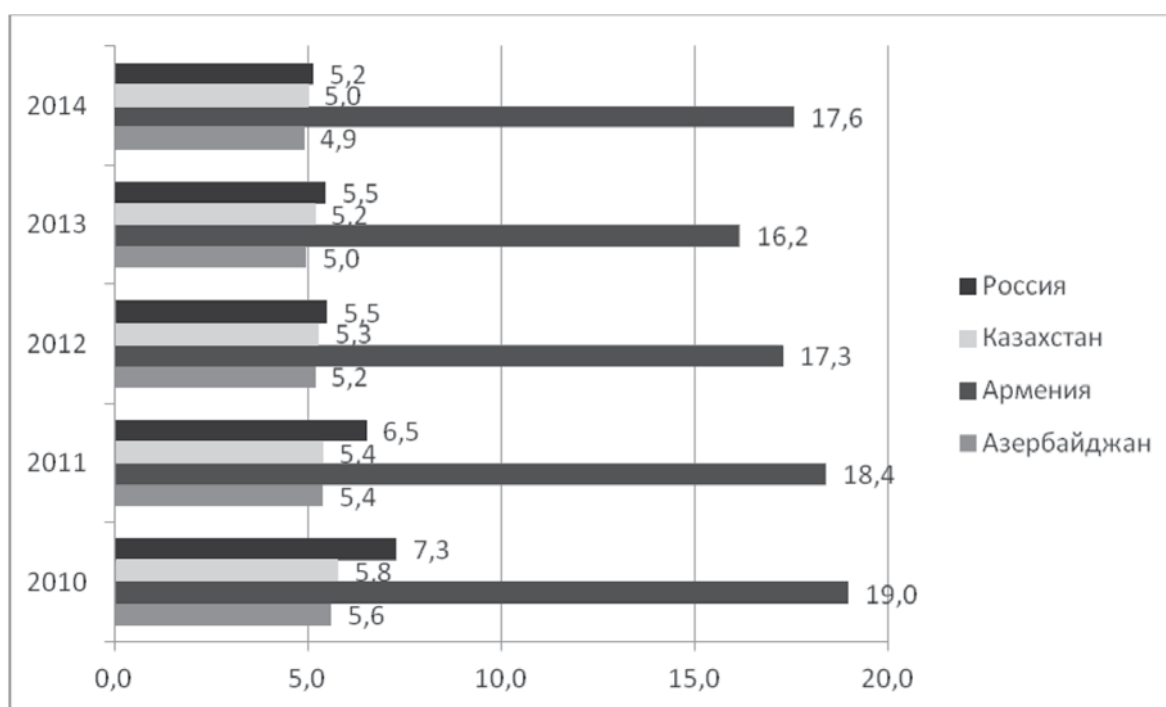
## Раздел 1. Молодежный рынок труда в рассматриваемых странах: основные характеристики

В данном разделе представлен обзор состояния молодежного рынка труда в исследуемых странах СНГ на основе данных министерств, национальных статистических служб и Статкомитета СНГ, выборочных обследований по проблемам занятости, опросов, проведенных объединениями работодателей и частными агентствами по трудоустройству. Такое разнообразие источников дает разностороннее понимание проблем молодежного рынка труда.

Не все исследуемые страны имеют сведения по статистике занятости молодежи, что затрудняет разработку программ по содействию молодым людям в получении профессии и обеспечении их занятости. Существующие различия в применяемых в статистической практике возрастных границах экономически активного населения затрудняют проведение международных сопоставлений – как статистических, так и с точки зрения обмена опытом реализации политики занятости молодежи. В ряде стран отсутствуют в открытом доступе данные о распределении занятой и безработной молодежи по уровню образования.

График 1

Уровень безработицы, %



Основные индикаторы рынка труда в отдельных странах СНГ, Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан, 2015.

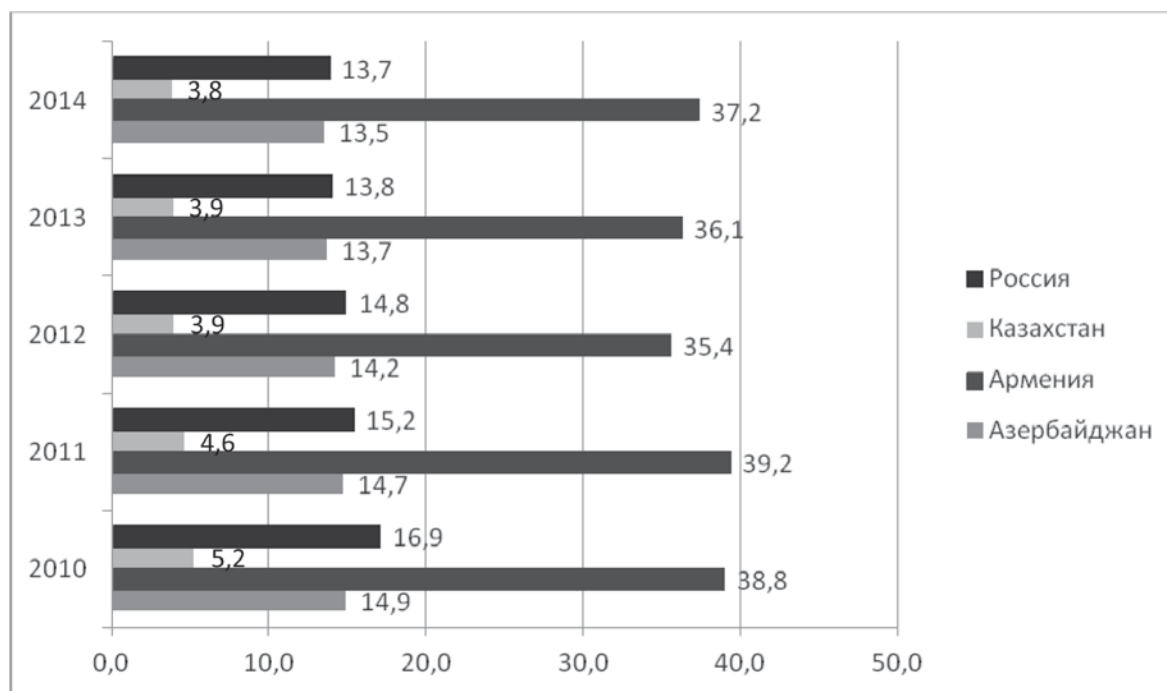
Общий уровень безработицы (по методологии МОТ) в исследуемых странах представлен на графике 1. Высокий уровень безработицы на протяжении многих лет сохраняется в Армении. На уровне 4,9–5,2% отмечен уровень безработицы в Азербайджане, Казахстане и России.

По данным обследований рабочей силы уровень безработицы среди молодежи в возрасте 15–24 лет выше, чем ее уровень в целом по стране в Азербайджане, Армении и России. Только в Казахстане этот показатель ниже уровня безработицы в целом по стране на 1,2 п.п. В 2014 го-

ду самый высокий уровень молодежной безработицы наблюдался в Армении – 37,2%, самый низкий в Казахстане – 3,8% (график 2).

График 2

**Уровень молодежной безработицы (в возрасте 15–24 лет), %  
(по данным обследований рабочей силы; в среднем за год)**



Основные индикаторы рынка труда в отдельных странах СНГ, Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан, 2015.

Высокий уровень экономической активности молодежи в возрасте 15–29 лет наблюдается в Казахстане и России. В Азербайджане и Армении этот показатель значительно ниже и составляет около 40%.

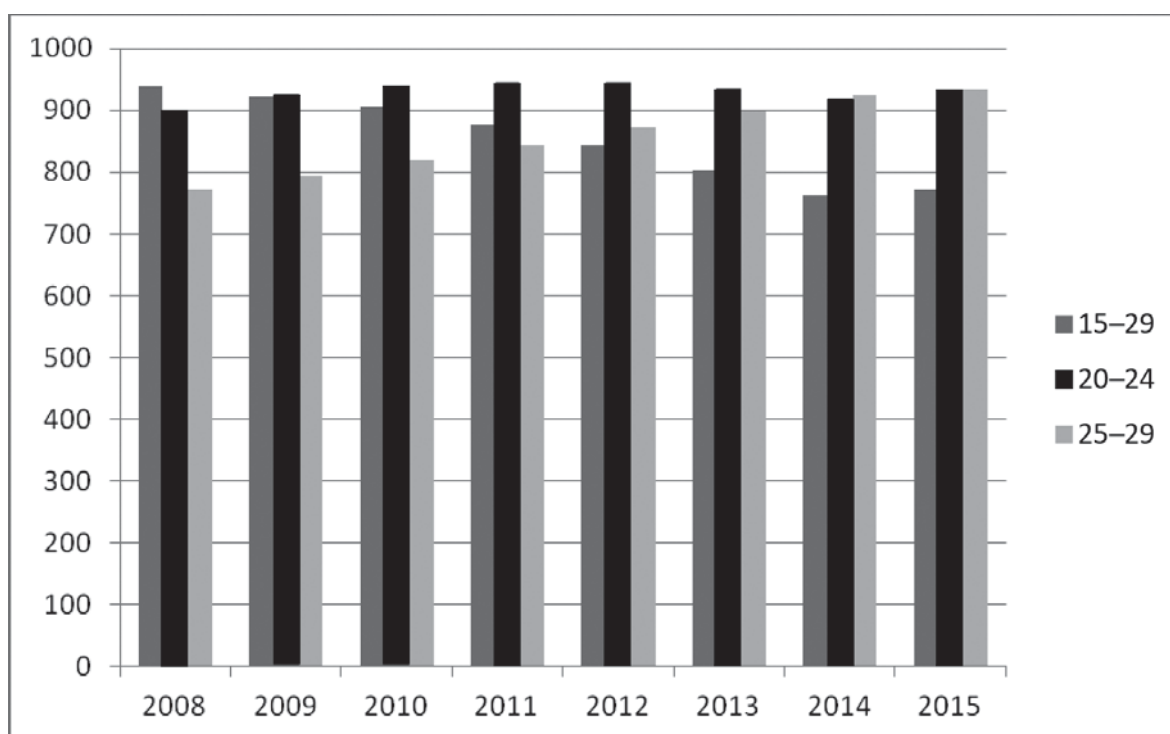
### ***Молодежный рынок труда в Азербайджане***

Одним из основных направлений социальной политики, реализуемых в Республике Азербайджан в течение последних лет, является политика обеспечения занятости и эффективное использование трудовых ресурсов.

В 2014 году численность экономически активного населения в Азербайджане увеличилась на 470,5 тыс. человек по сравнению с 2000 годом и составила 4840,7 тыс. человек, из которых 4602,9 тыс. человек заняты в сфере экономической деятельности, 237,8 тыс. человек являются безработными, в том числе 138,2 тыс. женщин.

Азербайджанская Республика обладает молодой возрастной структурой населения. На начало 2015 года 28,9% населения страны составляли лица в возрасте 15–29 лет, из них 49,0% – женщины. 51,5% молодежи проживает в городах. Вместе с тем, в стране наблюдается устойчивое снижение численности молодых людей в возрастной группе 15–19 лет и рост численности в старших возрастных группах молодежи.

Деление населения Азербайджана по возрастным группам, тыс. чел.  
(на начало года)



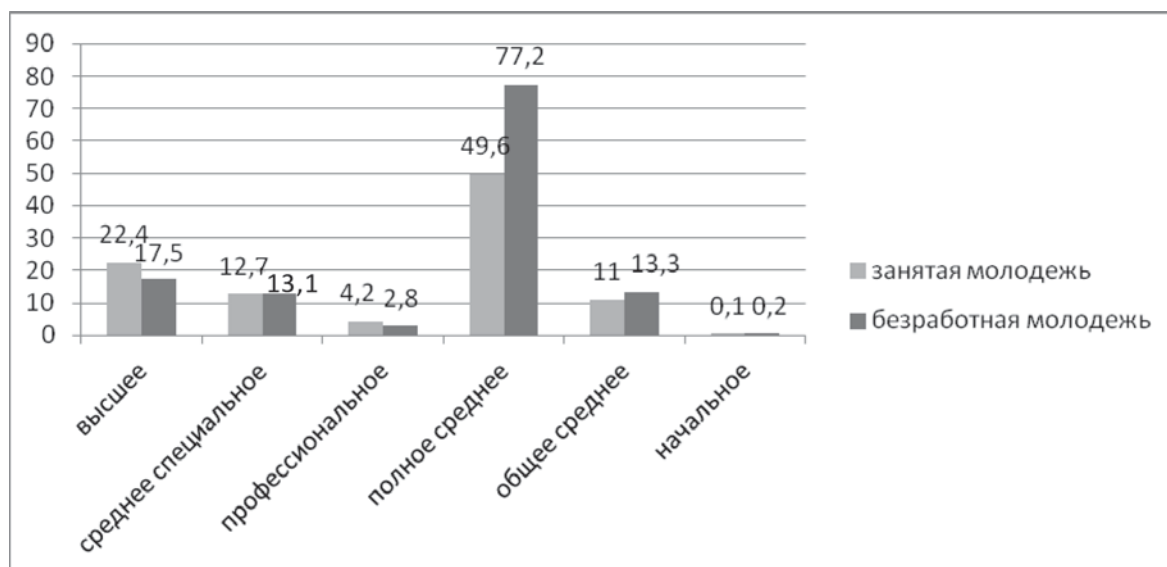
Данные с официального сайта Президента Азербайджанской Республики, <http://ru.president.az/azerbaijan/population>.

Численность экономически активной молодежи в 2014 году в возрасте 15–29 лет составила 1274,7 тыс. человек, в том числе занятой трудовой деятельностью – 1150,6 тыс. человек, безработных – 124,1 тыс. человек. Среди занятого населения четверть составляет молодежь в возрасте 15–29 лет. Безработная молодежь составляет в общей численности безработных 52,2%. Безработица максимальна в возрастной группе 20–24 года – 51,3%. В группе 25–29 лет составляет 36,2%.

В последние пять лет в стране наблюдается тенденция к снижению уровня молодежной безработицы – с 11,8% до 9,7% (15–29 лет) и с 14,9% до 13,5% (15–24 лет). В среднем по стране уровень безработицы среди мужчин ниже, чем у женщин, и составил соответственно 4,0% и 5,8%. В молодежных возрастных группах ситуация аналогичная. Например, уровень безработицы в возрастной группе 15–19 лет составил среди мужчин 14,6%, женщин – 17,4%, в возрасте 20–24 года – соответственно 10,8% и 15,6% и в возрасте 25–29 лет – 4,8% и 8,4%.



**Распределение занятых и безработных в возрасте 15–29 лет  
по уровню образования в 2014 году, %**



Данные Государственного Статистического Комитета Азербайджанской Республики.

К 2014 году 22,4% из числа молодежи в возрасте 15–29 лет, занимающейся трудовой деятельностью, имели высшее образование, 12,7% – среднее специальное, 4,2% – начальное профессиональное, 49,6% – полное среднее, 11,0% – общее среднее и 0,1% – начальное образование.

Уровень образования молодежи с каждым годом растет. На начало 2014/2015 учебного года в Азербайджане насчитывалось 60 тысяч человек в средних специальных учебных заведениях и 158 тысяч студентов в высших учебных заведениях.

С каждым годом растет число молодежи, получающей высшее образование в зарубежных странах. В рамках «Государственной программы по обучению азербайджанской молодежи в зарубежных странах в 2007–2015 годах» более 3 тысяч молодых людей были направлены в ведущие высшие учебные заведения мира. Уже к началу 2015 года из занимающихся исследованиями 16,0 тысяч человек 13,2% составляет молодежь в возрасте до 30 лет.

Реализация государственной политики в области решения проблем молодежи, создания новых рабочих мест и вовлечения молодежи в экономику сокращает число молодежи, которая собирается на заработки в другие страны. В течение 2014 года только 424 человека в возрасте 15–29 лет уехали из Азербайджана на постоянное место жительства в другие страны.

Молодежь является основным инновационным потенциалом и трудовым ресурсом страны. Несмотря на ежегодное увеличение числа молодежи с высшим образованием, уровень знаний и умений молодых специалистов не в полной мере соответствует требованиям рынка труда и работодателей. В результате, несмотря на то, что компании испытывают дефицит специалистов по ряду профессий, специальностей, молодежь не может найти себе рабочее место. Она проявляет слабый интерес к профессиональному обучению по ряду значимых для экономического развития страны специальностей в сельском хозяйстве, высокотехнологичных областях промышленности и др. Незначительная часть лиц с высшим образованием проявляет стремление к работе в регионах.

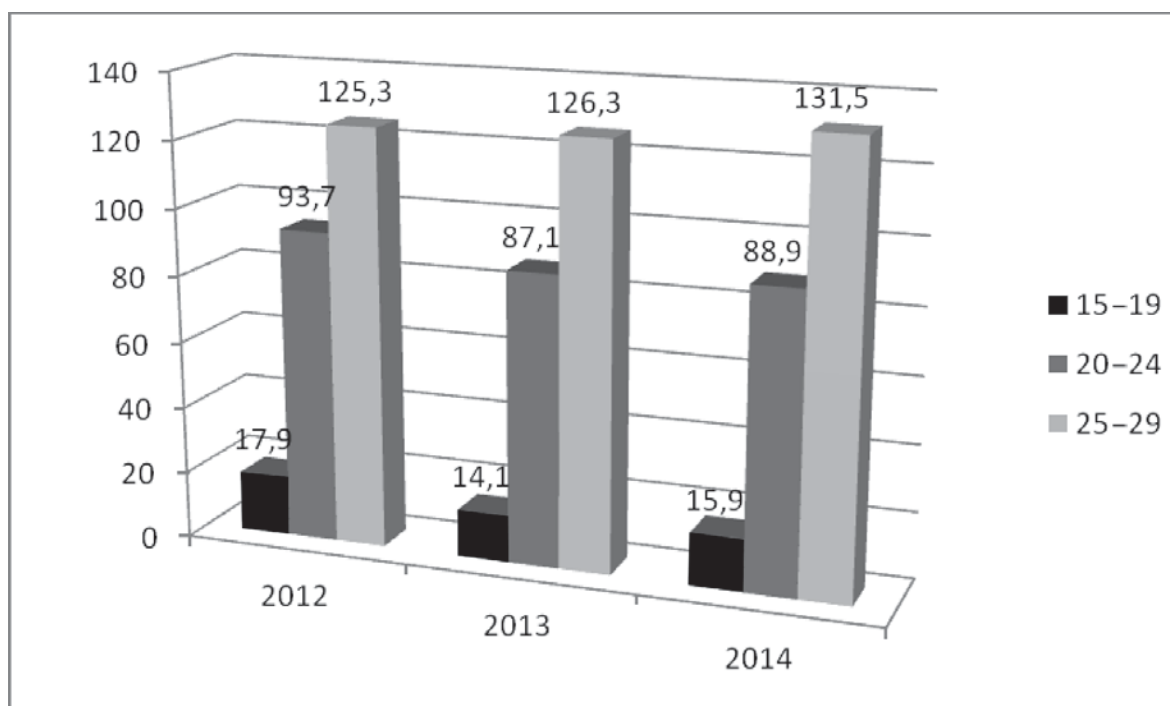
## Молодежный рынок труда в Республике Армения

Экономически активное население составляет 1375,7 тыс. человек, в том числе 24,3% молодежь в возрасте 15–29 лет, 62,9% которой проживает в городской местности. Среди женщин в возрасте 15–29 лет экономически активные 145,5 тыс. человек (43,5%). Уровень экономической активности населения в целом по Армении в 2014 году составил 63,1%. Этот показатель сильно дифференцирован по возрастным группам среди молодежи и составляет в возрастных группах: 15–19 лет всего 13,3%, 20–24 года – 57,5%, а в возрастной группе 25–29 лет – 69,1%. Среди общей численности занятого населения молодежь в 2014 году составила 20,8%. Среди них преобладают мужчины, женщины составляют немного более трети занятых в возрасте 15–29 лет. 56,9% молодежи заняты в городской местности, в возрастной группе 25–29 лет этот показатель составляет 61,2%.

Распределение занятого населения в Армении по видам экономической деятельности в среднем за 2014 год показывает, что 34,8% приходится на сельское хозяйство, 10,9% на торговлю, 9,2% на образование, 8,3% на обрабатывающую промышленность. Значительная занятость в сельском хозяйстве страны, занимающем третью часть по численности работников среди других видов экономической деятельности, носит в основном сезонный характер, что сказывается на уровне безработицы в межсезонье.

График 5

**Распределение численности занятых молодых людей по возрасту в 2012–2014 годах, тыс. чел.**



Национальная статистическая служба Республики Армения, Статистические ежегодники Армении за 2014 и 2015 годы.

Среди основных причин высокого уровня безработицы в Армении – общая экономическая ситуация в стране. В 2015 году в Армении вырос внешний долг, продолжилась эмиграция, сохранились тенденции сокращения инвестиций. Наблюдается сокращение поступлений в бюджет от крупных налогоплательщиков, сокращение покупательского спроса, превышение в

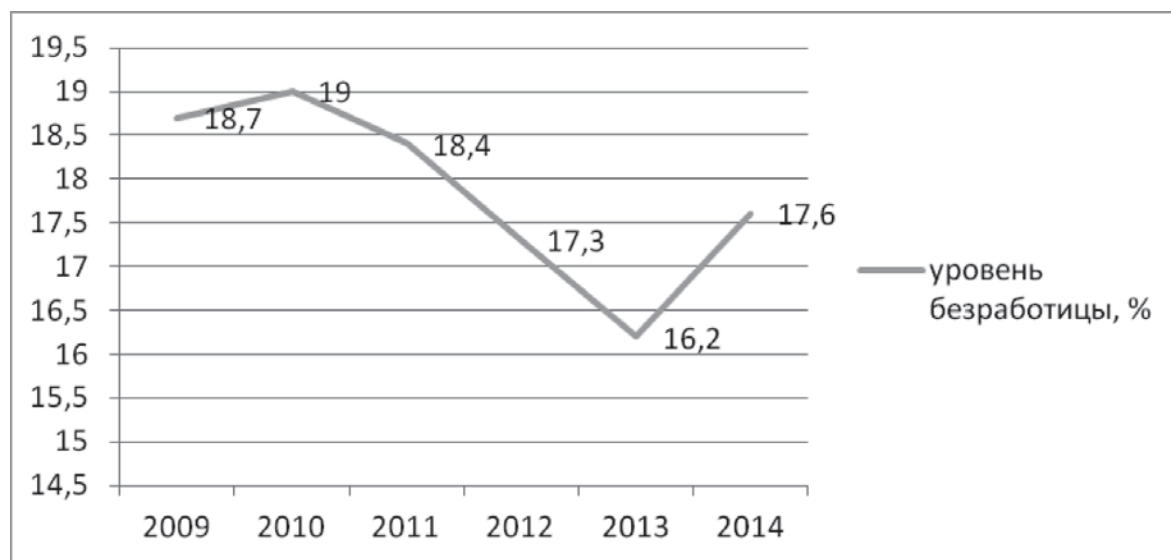
несколько раз импорта над экспортом. В результате в Армении уровень безработицы населения достиг 17,6%.

Среди молодежи уровень безработицы значительно превышает общий уровень безработицы и составляет (по данным обследований рабочей силы) 37,2%, при этом в возрастных группах 15–19 лет уровень безработицы составил 39,7%, 20–24 лет – 36,8%, 25–29 лет – 21,5%. На конец 2014 года средний возраст безработных в Армении составил 41,4 года.

Уровень безработицы среди женщин в 2014 году был выше, чем среди мужчин во всех рассматриваемых возрастных группах и составил в среднем по стране 19,5%, в возрасте 15–19 лет – 54,6%, 20–24 лет – 43,1%, 25–29 лет – 25,5%. Среди мужчин уровень безработицы в среднем составил 15,8%.

График 6

Динамика уровня безработицы в Армении, %

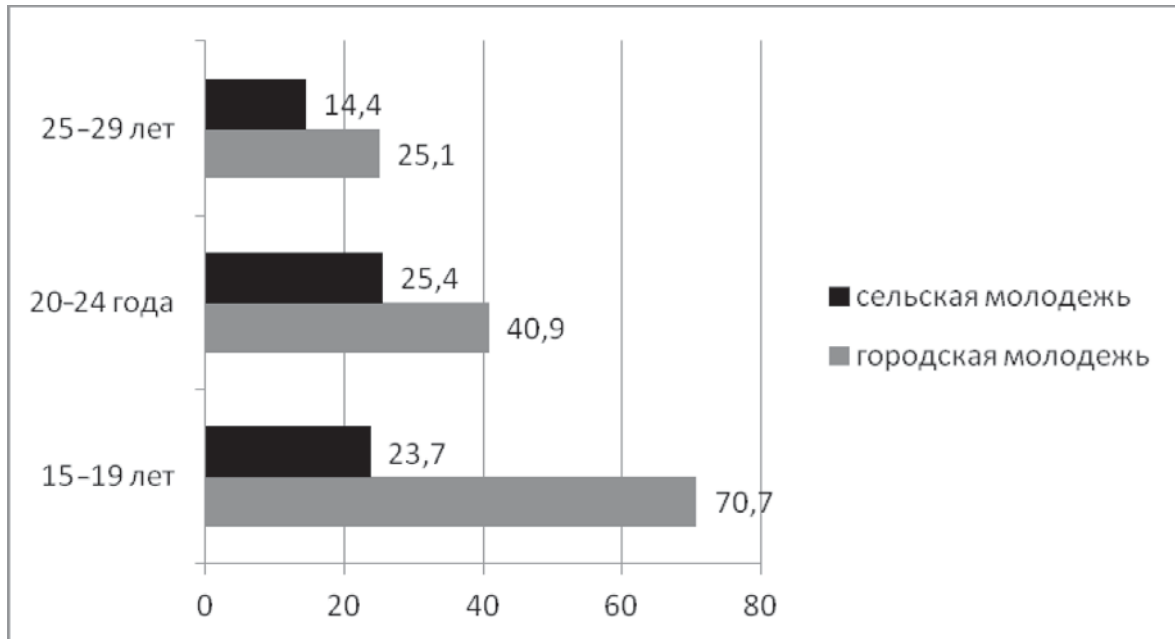


Национальная статистическая служба Республики Армении, Статистические ежегодники Армении за 2014 и 2015 годы.

Уровень безработицы среди граждан, имеющих высшее и послевузовское образование, в 2014 году составлял 17,7%, среднее специальное и неоконченное высшее – 18,3%, профессиональное (ремесленное) – 16,0%, общее среднее – 18,1%.

В конце 2015 года уровень безработицы среди городской молодежи был значительно выше, чем среди сельской молодежи. Так, если среди городской молодежи в возрасте 15–19 лет уровень безработицы составил – 70,7%, 20–24 лет – 40,9%, 25–29 лет – 25,1%, то среди сельской соответственно – 23,7%, 25,4%, и 14,4%.

## Уровень безработицы среди молодежи по отношению к месту проживания, %



Государственное агентство занятости Министерства труда и социальных вопросов Республики Армения.

В Армении безработица среди молодежи в значительной степени носит застойный характер. Из общего числа безработной молодежи 32,4% искали работу от 1 года до 3 лет и 24,9% – более 3 лет. В то же время средняя продолжительность поиска работы молодыми безработными значительно ниже, чем у старших возрастов, а по Армении средняя продолжительность незавершенной безработицы на конец июля 2015 года составила 23,7 месяца, в то время как среди женщин – 24,7 месяца.

Нагрузка на одно вакантное рабочее место составила на конец 2014 года 39 человек (в 2009 году – 117 человек). Самыми востребованными специальностями на рынке труда Армении являются профессии в ИТ-сфере<sup>1</sup>.

В топ-5 самых востребованных профессий вошли специалисты, работающие в сфере обслуживания клиентов, продавцы-консультанты и менеджеры по продажам, а также бухгалтеры и административные работники. При этом соискатели чаще всего ищут вакансии по специальностям экспедитора, продавца, менеджера, бухгалтера и юриста.

В стране прослеживается тенденция хронического несоответствия спроса и предложения на рынке труда<sup>2</sup>. Это обусловлено рядом факторов, в частности существующими стереотипами выбора профессии, не до конца сформировавшейся системой карьерной ориентации, быстро меняющимися экономическими условиями, структурной безработицей, слабой связью между системой образования и рынком труда.

<sup>1</sup> Данные телекоммуникационного портала [telecom.arka.am](http://telecom.arka.am) (предоставлены крупнейшими агентствами по найму персонала в Армении).

<sup>2</sup> Данные Государственного агентства занятости Министерства труда и социальных вопросов Республики Армения.

---

Миграционные процессы отрицательно влияют на экономику и внутренний рынок труда, создавая несоответствие спроса и предложения. Отсутствие рабочих мест способствует усилению миграционного потока среди молодежи, как внутренней миграции – из сельской местности в город, так и внешней. Кроме того, Армения сталкивается с трудностями в вопросе обеспечения рабочими местами лиц, впервые вступающих на рынок труда, что способствует миграционному оттоку из страны молодежи.

По данным опроса, проведенного в 2013 году совместно Центром реализации молодежных инициатив и Институтом молодежных исследований при содействии Программы развития ООН<sup>3</sup>, 61% мужчин и 39% женщин выразили желание покинуть страну, 15% граждан, желающих покинуть Армению, составили лица в возрасте от 16 до 20 лет, 46% – 21–25 лет и 39% – 26–30 лет. При этом 75% опрошенных молодых людей, осуществляющих трудовую деятельность за рубежом, работали не по полученной специальности.

Во всех территориальных областях Армении проводились опросы безработных для выявления миграционного потенциала среди армянской молодежи. По итогам опроса 25% безработных не желают покинуть Армению с целью найти работу в чужой стране, 50% предполагают, что когда-либо покинут Армению, 15% уверены, что обязательно мигрируют, а 7% уже предприняли шаги по трудовой миграции. Исследование показывает, что три четверти безработной молодежи Армении задумывается о том, чтобы найти работу в другой стране.

Еще одной из проблем на рынке труда страны является неформальная занятость, которая составляет более 49% от общего числа занятого населения. Молодые люди, не находя себе рабочих мест на рынке труда, вынуждены искать работу в неформальном секторе экономики.

### ***Молодежный рынок труда в Казахстане***

В Республике Казахстан в 2014 году удельный вес молодежи в общей численности населения в трудоспособном возрасте составил 39,2%<sup>4</sup>.

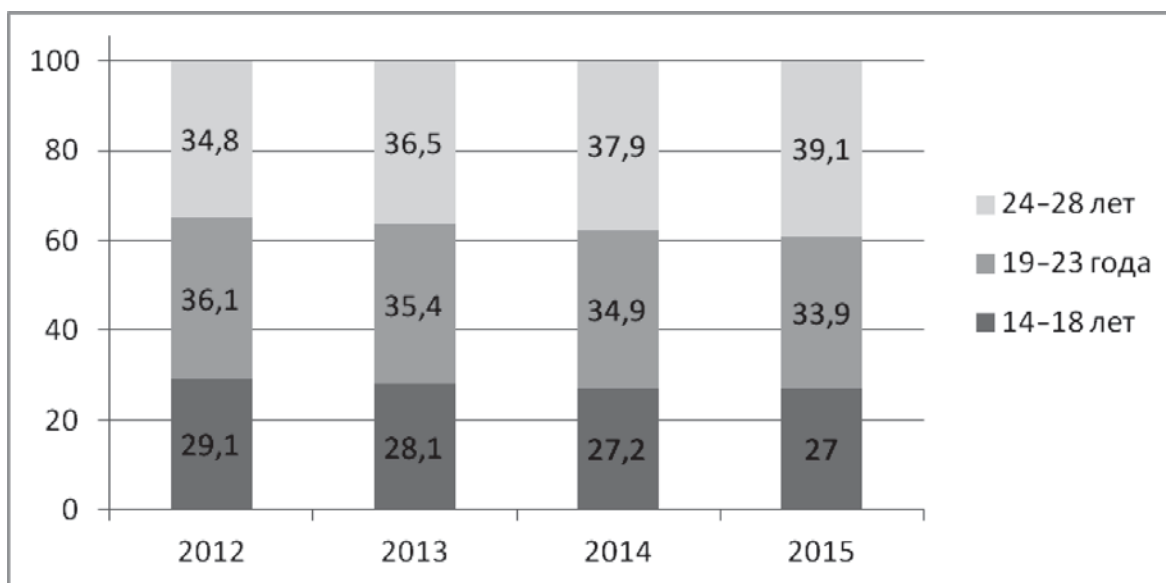
Численность экономически активного населения в III квартале 2015 года составила 9,1 млн человек. В экономике республики были заняты 8,6 млн человек или 68,1% населения страны. Численность экономически активной молодежи в возрасте 15–28 лет составляла 2445,0 тыс. человек, при этом уровень экономической активности среди молодежи составил 62,6%.

---

<sup>3</sup> Материалы доклада «Проблемы занятости молодежи Армении».

<sup>4</sup> Данные Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан.

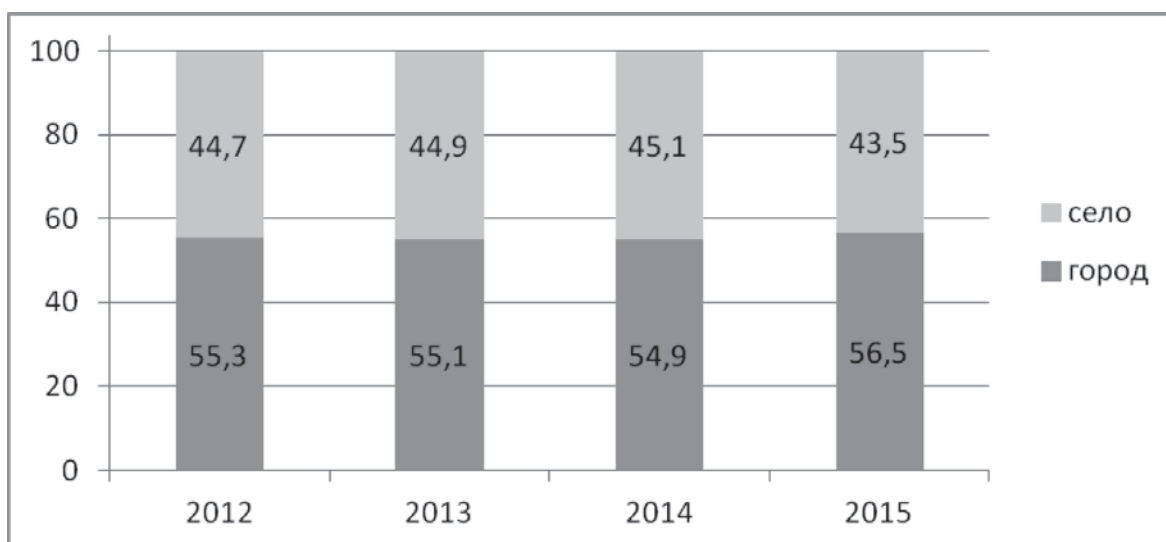
**Структура молодежи по возрастным группам, %  
(на начало года)**



Сборник «Молодежь Казахстана», Статистический сборник, Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан, 2015.

В 2015 году в сельской местности проживало 43,5% молодежи в возрасте 14–28 лет, в городской – 56,5%. Оттока молодежи из сельской местности в период с 2012 по 2015 год практически не наблюдалось.

**Численность молодежи по типам местности проживания, %  
(на начало года)**



Сборник «Молодежь Казахстана», Статистический сборник, Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан, 2015.

Занятая молодежь составила 2341,1 млн человек (95,8% от численности экономически активной молодежи).

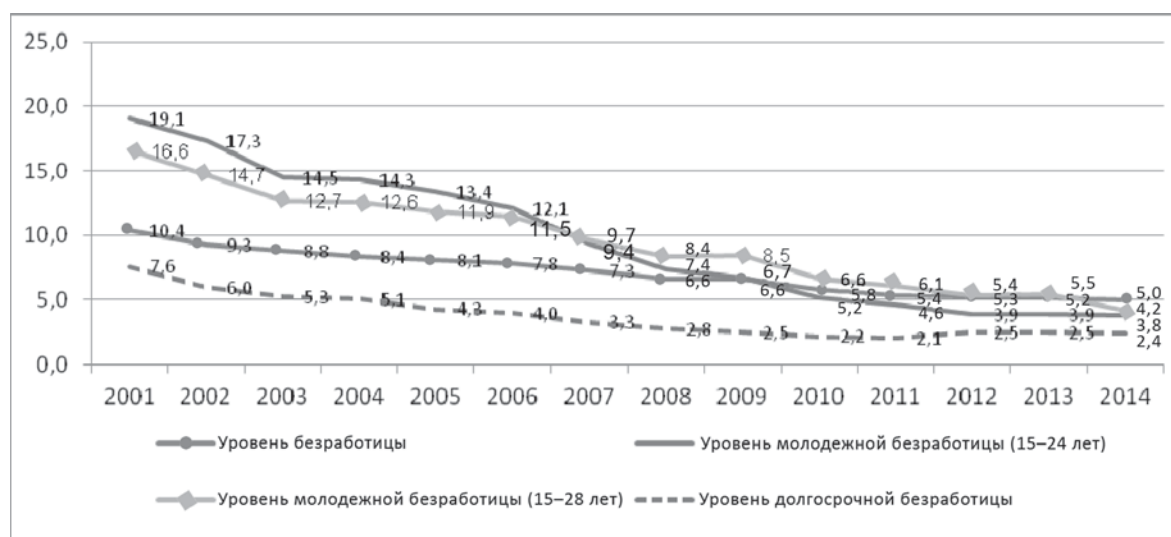
После 2000 года в Казахстане были приняты меры по стабилизации экономики страны, в результате которых значительно улучшилась ситуация на рынке труда. В период с 2001 по 2014 год было создано 1,88 млн новых рабочих мест. Официальный уровень безработицы сократился с 10,4% в 2001 году до 5,0% в III квартале 2015 года. Уровень безработицы среди молодежи в возрасте 15–28 лет<sup>5</sup> сократился с 16,6% в 2001 году до 4,2% в III квартале 2015 года.

В 2015 году по сравнению с 2012 годом наблюдалось снижение в 1,3 раза численности безработных в возрасте 15–28 лет. Уровень долгосрочной безработицы с 2001 года снизился в 3 раза и составил 2,7%.

Начиная с 2001 года Казахстану удалось не только значительно сократить общую безработицу, но и снизить безработицу среди молодежи, которая в 2014 году впервые стала ниже, чем уровень общей безработицы.

График 10

Уровни безработицы, 2001–2014 годы, %



Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан, Официальные статистические данные по секторам: Труд, 2015.

В 2008–2014 годах стабильно отмечался более высокий уровень безработицы среди женщин в возрасте 15–28 лет, по сравнению с мужчинами.

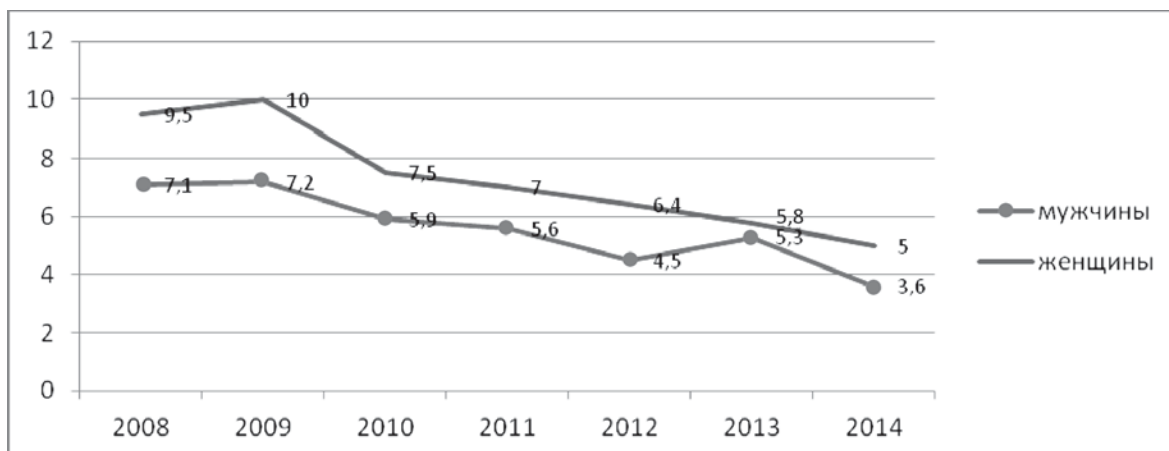
Участие молодежи в рабочей силе значительно увеличивается с получением высшего образования. В 2013 году 70,1% молодежи с высшим образованием и 82% молодежи с полным средним профессионально-техническим образованием были экономически активными, в то время как участие менее образованной молодежи ограничивалось 44,3%.

<sup>5</sup> Данные итогов выборочного обследования занятости населения по расширенной сети (4,5% от общего количества домашних хозяйств).



График 11

## Уровень безработицы среди мужчин и среди женщин в 2008–2014 годах, %

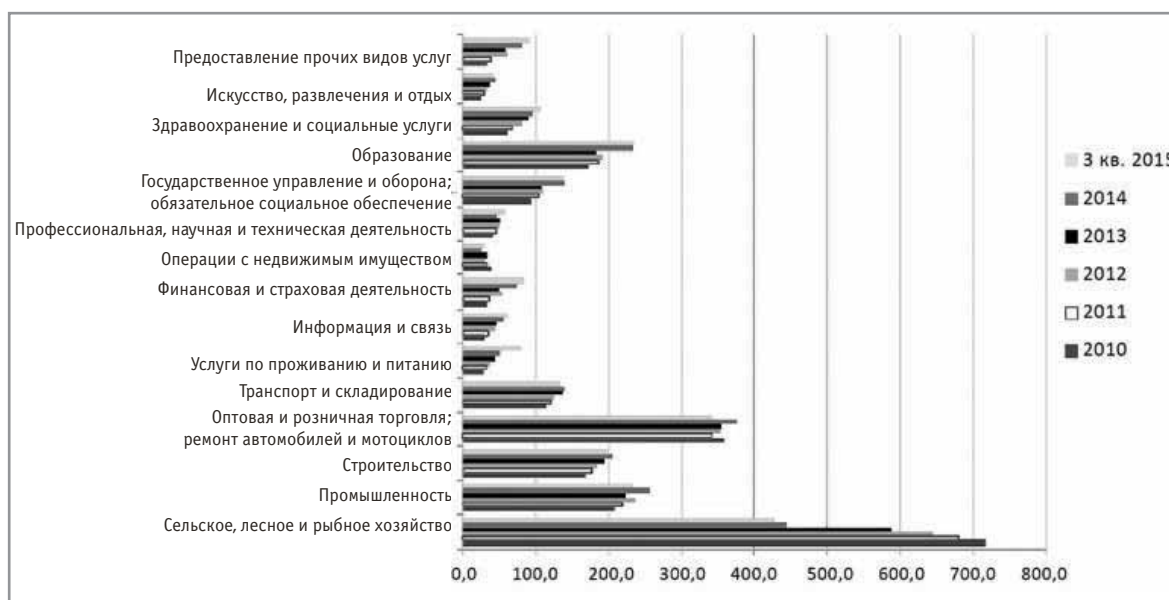


Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан.

Молодые люди в возрасте 15–28 лет были преимущественно заняты в сельском хозяйстве и оптовой и розничной торговле, в значительно меньшей степени – в строительстве, на транспорте, в образовании и других сферах услуг.

График 12

## Распределение занятого населения в возрасте 15–28 лет по видам экономической деятельности за 2010–2015 годы, тыс. чел.



Сборник «Молодежь Казахстана», Статистический сборник, Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан, 2015.

В период с 2001 по 2013 годы значительно увеличилась доля наемной занятости среди молодежи в возрасте 15–28 лет – с 50,0% до 68,0% и значительно сократилась самостоятельная занятость – с 50,0% до 32,0%. В 2013 году среди самостоятельно занятых работников лишь 22,4% имели высшее образование, 28,4% – полное среднее профессионально-техническое образование и 52,8% – общее среднее образование.



---

Молодые женщины, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью, были значительно лучше образованы, чем их сверстники мужского пола. Так, почти половина (49%) молодых женщин имели высшее или полное среднее профессионально-техническое образование, в то время как среди мужчин этот показатель составлял 44%<sup>6</sup>.

Среди населения с более высоким уровнем образования наблюдается более низкий уровень безработицы. В 2013 году среди молодежи этот уровень составлял 6% среди лиц с общим средним или начальным профессионально-техническим образованием, в то время как среди лиц с полным средним профессионально-техническим образованием он был равен 5,4%, а среди молодежи с высшим образованием – 5,2%. Более того, при любом уровне образования вероятность безработицы для женщин была выше, чем для мужчин.

В последние годы наблюдается значительное сокращение масштабов застойной безработицы среди молодежи. Так, если в 2011–2012 годах ежегодно почти 20 тыс. человек искали себе работу более 1 года, то в 2013–2014 годах этот показатель составлял соответственно 8,8 тыс. чел. и 6,7 тыс. чел.

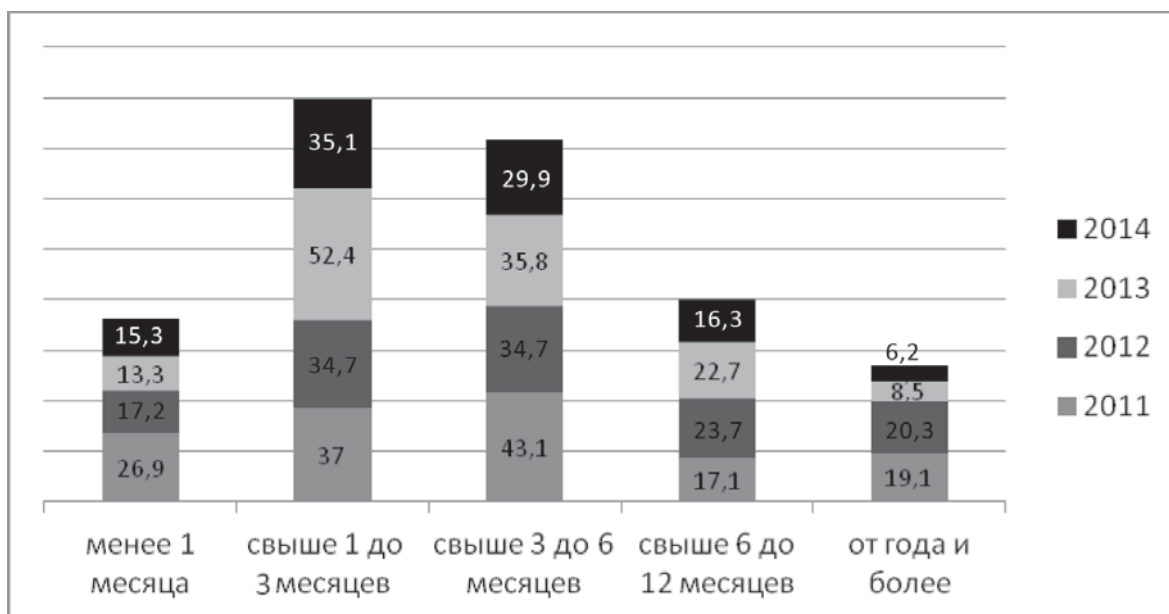
Агентство Республики Казахстан по статистике включило специальное обследование молодежной занятости в обследовании рабочей силы на III квартал 2012 года в целях картирования перехода от учебы к трудовой деятельности, ситуации на рынке труда, качества рабочих мест и удовлетворенности молодежи своей работой.

Результаты обследования показали, что больше половины молодежи в возрасте 15–28 лет завершили переход от учебы к трудовой деятельности и занимались удовлетворявшей их работой. Две трети из них работали по найму, и лишь одна треть занимались индивидуальной трудовой деятельностью. Такое соотношение одинаково для молодых мужчин и женщин. Тем не менее численность молодых мужчин, удовлетворенных своей работой, на 5,5% выше, чем аналогичная занятость молодых женщин.

---

<sup>6</sup> Данные Агентства Республики Казахстан по статистике: Официальные статистические данные по секторам: Труд, 2015.

**Безработное население в возрасте 15–28 лет  
по продолжительности поиска работы, тыс. чел.**



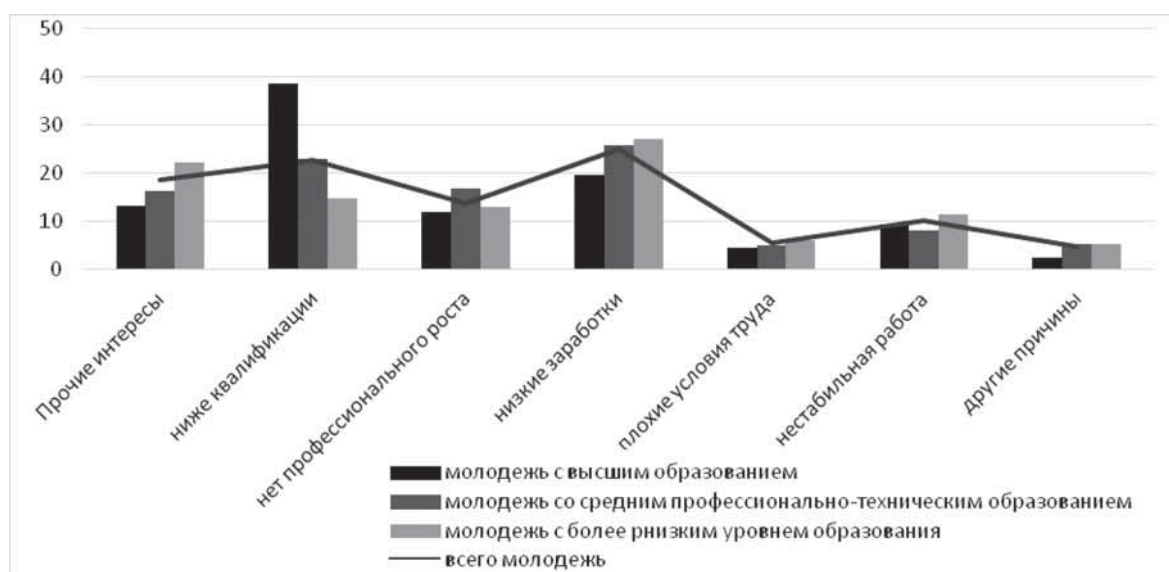
Сборник «Молодежь Казахстана», Статистический сборник, Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан, 2014.

Вместе с тем 36% работающей молодежи отметили наличие проблемы с поиском первого места работы после окончания школы или профессионального образовательного учреждения. Молодежь со средним профессионально-техническим образованием сталкивалась с наибольшими трудностями в поиске первого места работы, в то время как молодежь с общим средним или более низким уровнем образования была наиболее успешной в поисках работы. Молодые люди с высшим образованием занимали промежуточное положение. Такая ситуация определяется тем, что молодежь с общим средним или более низким уровнем образования соглашается на любую предложенную работу, в то время как молодые люди со средним профессионально-техническим и высшим образованием более избирательны. Кроме того, работодатели в целом предпочитают не брать на работу выпускников школ или высших учебных заведений без опыта работы. Среди выпускников вузов молодые женщины легче находили первую работу, чем молодые мужчины, которые были более успешны, чем женщины лишь в том случае, если у них был уровень образования ниже высшего.

В целом, 84% работающей молодежи были удовлетворены имеющейся работой. Причины, по которым молодые люди были недовольны имеющейся работой, представлены на графике 14. Основными причинами недовольности молодежи своей работой являются низкая оплата труда и работа ниже имеющегося уровня квалификации. Среди молодежи с высшим образованием работа ниже уровня имеющейся у нее квалификации является основной причиной недовольности, однако это также важно и для молодежи со средним профессионально-техническим образованием, в то время как низкая заработная плата является основным источником недовольности среди лиц с общим средним образованием или с более низким уровнем образования. Третьим наиболее значимым фактором недовольности является то, что имеющаяся работа не соответствует интересам молодых людей. Четвертая причина – отсутствие продвижения по службе на имеющейся работе. Необходимо отметить, что нестабильность занятости для молодежи Казахстана не представляется очень важной.

График 14

**Работающая молодежь, неудовлетворенная своей работой,  
с разбивкой по причинам, %**

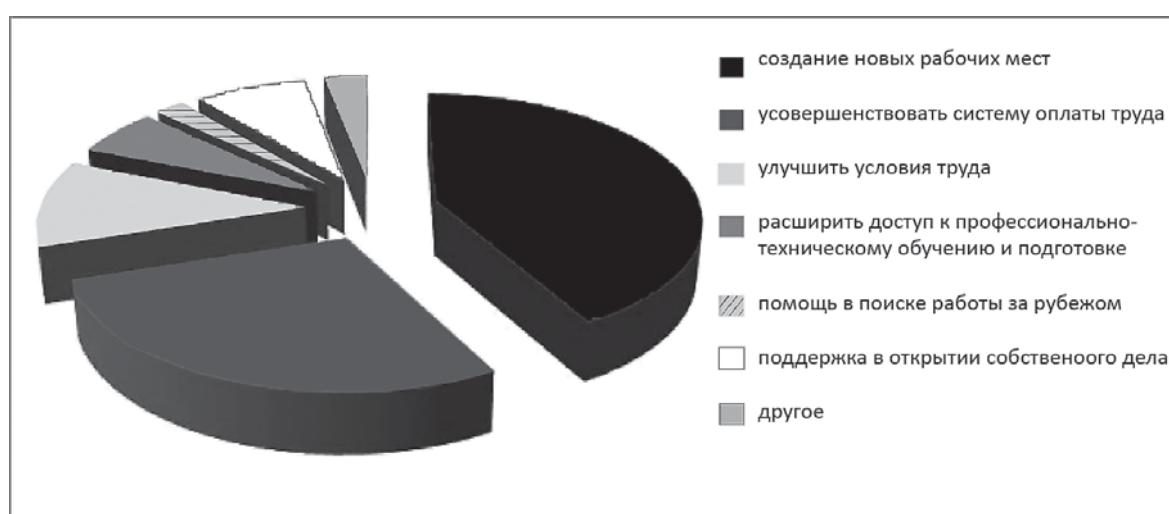


В ходе обследования почти 20% работающей молодежи выразили желание сменить работу. Из них 36% объяснили это низкой заработной платой и желанием найти лучше оплачиваемую работу, 30% выразили желание заняться другим видом деятельности, 16% хотели получить более квалифицированную работу, а 8% планировали открыть собственное дело.

В Казахстане Научно-исследовательским центром «Молодежь» были проведены исследования в области занятости молодежи, собраны предложения молодежи по улучшению ее положения на рынке труда республики.

График 15

**Предложения молодежи по улучшению ее положения на рынке труда<sup>7</sup>**



<sup>7</sup> Данные исследования Научно-исследовательского центра "Молодежь".

---

В числе основных предложений молодежи, направленных на улучшение ее положения на рынке труда, – создание новых рабочих мест, обеспечивающих достойную занятость. Это мнение было лидирующим независимо от пола, уровня образования и места жительства участников опроса. Однако больший акцент на этом делали мужчины, лица с более низким уровнем образования и сельское население. Городская молодежь и лица с высшим образованием акцентировали внимание на повышении оплаты труда на рабочих местах. Городская молодежь и лица с более низким уровнем образования также отдавали приоритет улучшению условий труда, в то время как сельская молодежь и лица с более низким уровнем образования предпочли бы оказание поддержки в открытии собственного дела. Молодежь с университетским образованием выражала большую готовность к эмиграции за рубеж в поисках работы по сравнению с менее образованными молодыми людьми.

Трудоустройству молодежи препятствуют: отсутствие опыта работы (22% опрошенных), низкая заработная плата (17%), низкая конкурентоспособность молодых специалистов (10%) и отсутствие рабочих мест в местах проживания (10%).

Переехать внутри страны хотели бы 56,3% опрошенной молодежи, из них в Астану – 19,3%, в Алматы – 16,3%. В ближнее зарубежье хотели бы переехать 23,7%, а уехать из страны в дальнее зарубежье хотят 13,8% опрошенных.

Главными причинами такого выбора для половины желающих уехать из страны являются низкие доходы, трудности с поиском работы и отсутствие перспектив устроить свою жизнь по месту жительства. Также среди мотивов, заставляющих молодежь задуматься о переезде, – наличие дискриминации по языковому признаку, отсутствие жилья, «не вижу будущего для моей этнической группы», невозможность получения качественного образования и низкий уровень инфраструктуры.

### ***Молодежный рынок труда в России***

В 2014 году население Российской Федерации составляло 143,667 млн человек, из них 20,5% это молодежь в возрасте 15–29 лет. Средний уровень экономической активности населения составил в III квартале 2015 года 77% (в среднем за месяц). Он сильно дифференцирован по возрастным группам среди молодежи и составляет в возрастных группах: 15–19 лет – 9%, 20–24 года – 60%, а в возрастной группе 25–29 лет – 87,3%.

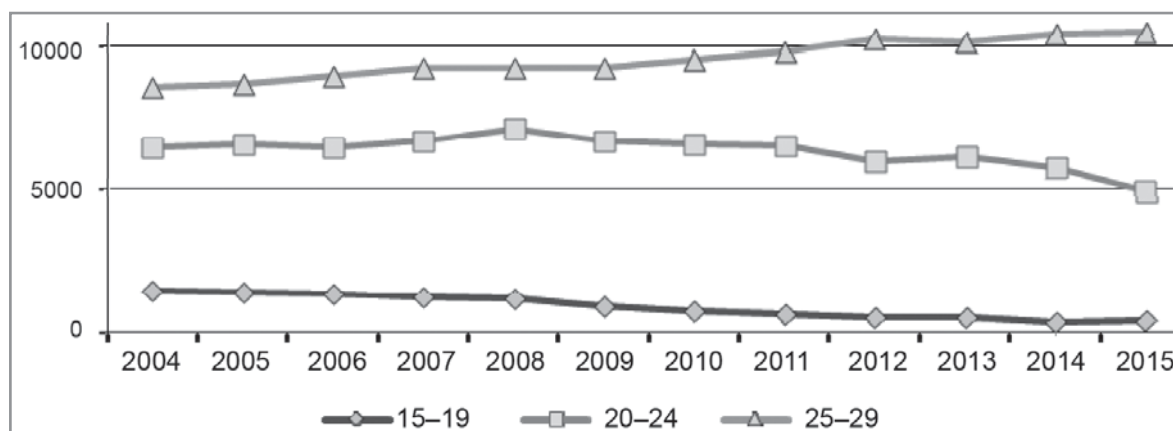
Демографические показатели в России оказывают влияние на тенденции и процессы в области занятости молодежи. Наблюдаются тенденции сокращения численности молодежи в возрасте 15–24 лет и роста численности молодежи в возрасте 25–29 лет<sup>9</sup>. Следствием этого стало стабильное снижение в течение 11 лет численности занятых среди лиц в возрасте 15–19 лет, а за последние три года и в возрастной группе 20–24 года. В то же время в этот период наблюдается устойчивый рост численности занятых граждан в возрасте 25–29 лет.

---

<sup>9</sup> Демографический ежегодник России, Росстат, 2015.

График 16

**Динамика изменения численности занятой молодежи России по возрастным группам, тыс. чел.**

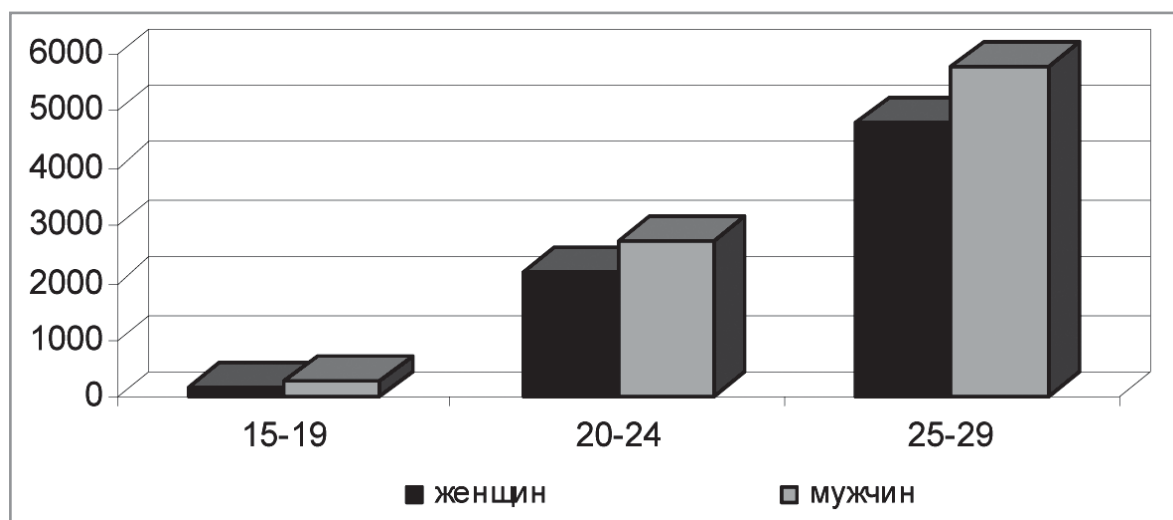


Росстат, Сборник «Обследование населения по проблемам занятости – 2015 год».

В течение последних 10 лет в России в общей численности населения численность женщин превышала численность мужчин, однако среди занятой молодежи численность женщин ниже численности занятых мужчин во всех рассматриваемых возрастных группах.

График 17

**Распределение численности занятых молодых людей по полу, июнь 2015 года, тыс. чел.**

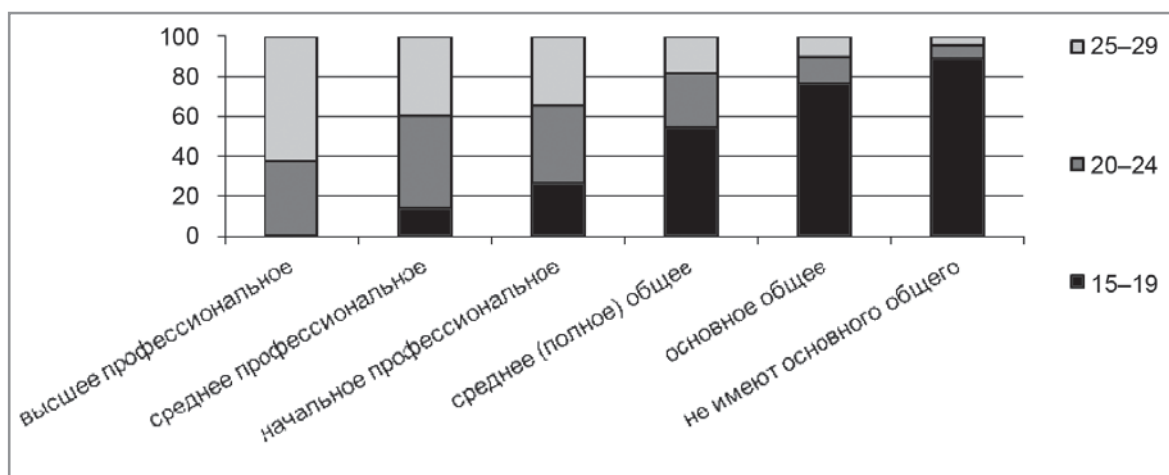


Росстат, Сборник «Обследование населения по проблемам занятости – 2015 год».

В каждой возрастной группе среди занятой молодежи преобладают лица, имеющие высшее профессиональное и среднее профессиональное образование.

График 18

**Структура занятой в экономике молодежи по уровню образования и возрастным группам в 2013 году, %**



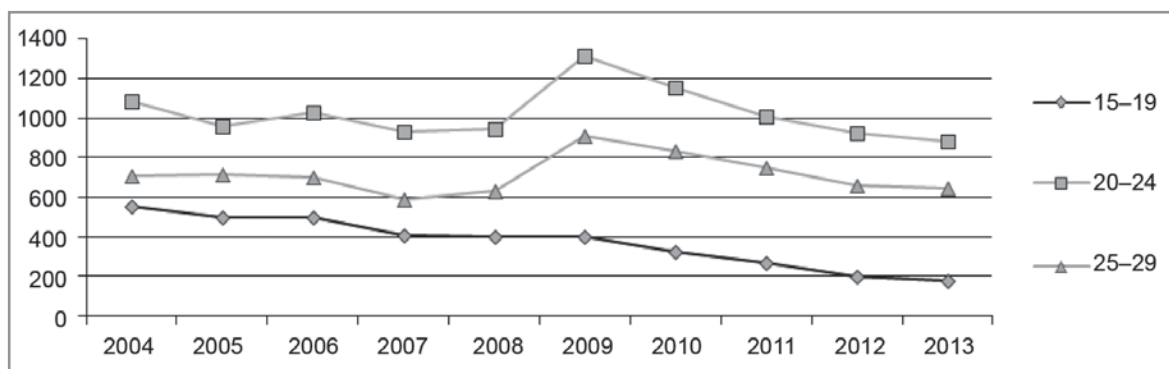
Росстат, Сборник «Экономическая активность населения России – 2014 год», www.gks.ru.

При этом доля молодых женщин, имеющих высшее профессиональное образование, в возрастной группе 25–29 лет на 12,9 п.п. выше, чем у молодых мужчин, а имеющих среднее профессиональное образование на 3 п.п. Аналогичная ситуация и в возрастной группе 20–24 лет, где данные показатели составляют соответственно 14,2 и 4,3 п.п.

В России уровень безработицы среди молодежи превышает средний уровень безработицы всего населения.

График 19

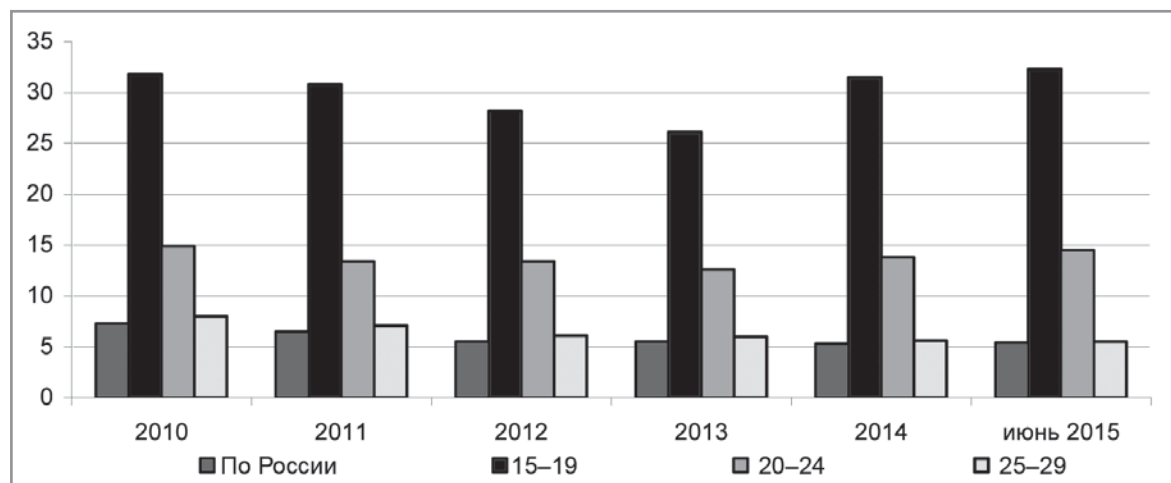
**Динамика изменения численности безработной молодежи по возрастным группам, тыс. чел.**



Росстат, Сборник «Обследование населения по проблемам занятости – 2015 год», www.gks.ru.

К середине 2015 года молодежь до 25 лет среди безработных составила 25,6%. Высокий уровень безработицы традиционно отмечается в возрастных группах 15–19 лет (30,1%) и 20–24 лет (14,3%) при общем уровне безработицы всего населения России в 5,4% (отношение численности безработных к численности экономически активного населения). В сельской местности уровень безработицы среди молодежи традиционно выше, чем среди городской.

**Уровень молодежной безработицы по возрастным группам  
(% от экономически активного населения соответствующей  
возрастно-половой группы)**



Росстат, Сборник «Обследование населения по проблемам занятости – 2015 год», [www.gks.ru](http://www.gks.ru).

Уровень безработицы среди молодежи в среднем по возрастной группе 15–24 лет в 3,9 раза превышает уровень безработицы взрослого населения в возрасте 30–49 лет.

В сентябре 2015 года из общей численности безработной молодежи в возрасте от 15 до 19 лет 13,5% не имели опыта трудовой деятельности, в возрасте от 20 до 24 лет таких лиц было более половины, а в возрасте от 25 до 29 лет – каждый пятый.

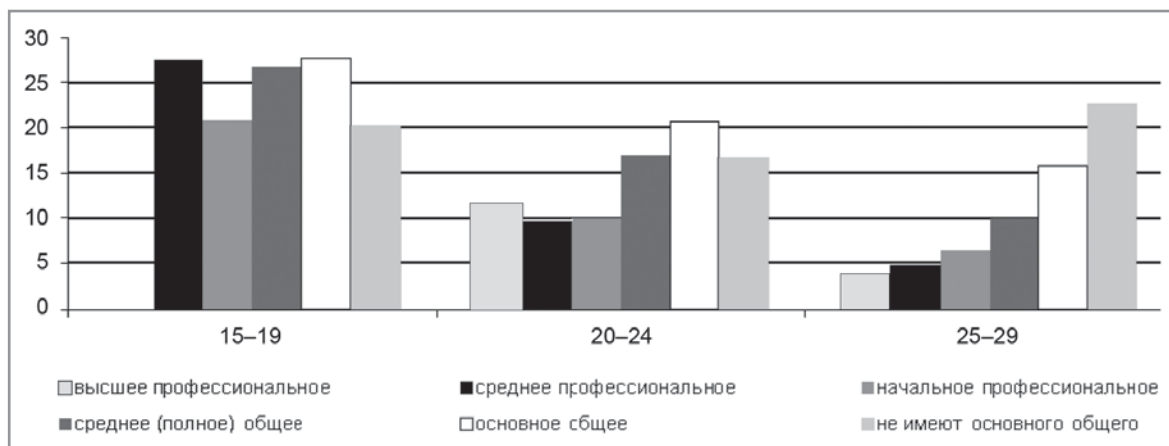
Молодежь возрастной группы до 25 лет – это, как правило, студенты и молодые люди, в основном завершающие или завершившие профессиональную подготовку. Они, в основном, не имеют достаточного профессионального и социального опыта, в силу чего менее конкурентоспособны на рынке труда. В 25–29 лет молодые люди, в основном, уже делают профессиональный выбор, имеют определенную квалификацию, некоторый жизненный и профессиональный опыт. Они знают, чего хотят, чаще всего уже имеют семью и предъявляют достаточно высокие требования к предлагаемой работе.

Одновременно отсутствие достаточной информированности о состоянии рынка труда, спросе на конкретные специальности, возможностях профессионального обучения и переобучения не позволяет молодежи правильно спланировать свою карьеру.



График 21

### Уровень молодежной безработицы по образованию и возрастным группам в 2013 году, %



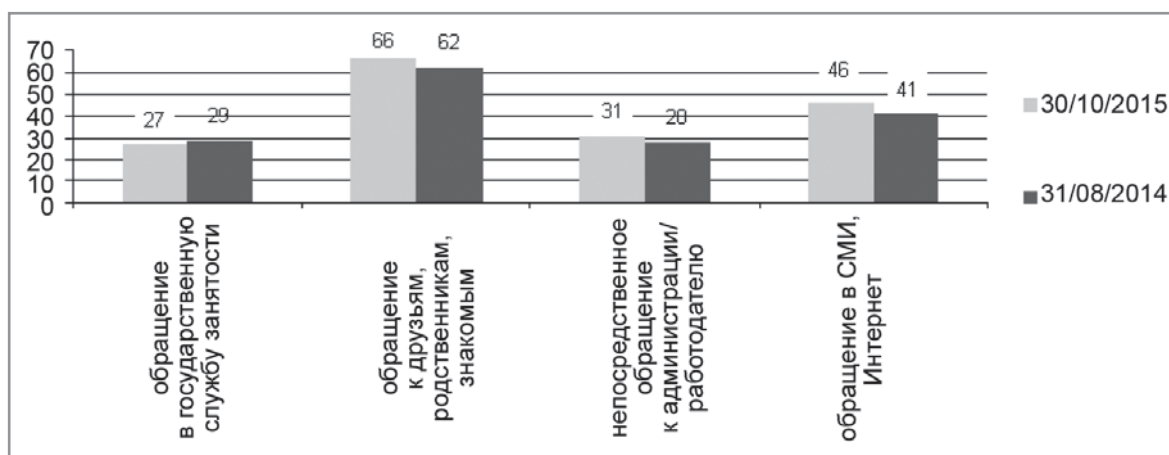
Росстат, Сборник «Экономическая активность населения России – 2014 год», www.gks.ru.

Важнейшими показателями ситуации на рынке труда являются динамика уровня безработицы, емкость и конъюнктура рынка труда, соотношение спроса и предложения и его структура. Однако государственная служба занятости населения в качестве безработных регистрирует менее четверти всех безработных.

Так, по данным Росстата на конец 2015 года<sup>9</sup>, уровень общей безработицы, определенный по методологии МОТ, составлял 5,6%, в то время как уровень регистрируемой безработицы – 1,3%.

График 22

### Структура безработных по способам поиска работы (в % к общей численности безработных)



Сборник «Обследование населения по проблемам занятости – 2015 год», Росстат, www.gks.ru.

<sup>9</sup> Ежемесячное издание Росстата: Доклад «Социально-экономическое положение России» за 2015 год, <http://www.gks.ru>.



---

Доля лиц, искавших работу при содействии государственной службы занятости<sup>10</sup>, постоянно сокращается и в октябре 2015 года составила менее 27%, в то время как почти 70% безработных искали работу самостоятельно. Практически не меняется доля безработных, ищущих работу путем обращения в коммерческую службу занятости (4,8%) и обращения к друзьям, родственникам, знакомым (66%). В то же время в 2 раза возросла доля безработных, ищущих работу с помощью подачи объявлений в СМИ и Интернет, которая составила 43,3%<sup>11</sup>.

В целях обеспечения своей занятости молодые люди активно занимаются предпринимательством: около 70–80% регистрируемых предприятий частного сектора экономики организуется людьми в возрасте 25–30 лет, 2,5–3,5% общей численности молодежи имеют собственное дело.

Российский рынок труда характеризуется структурными недостатками, в том числе несоответствием спроса и предложения рабочей силы, ее профессиональных квалификаций, а также структурным характером безработицы.

Значительное количество предложений рабочей силы за счет выпускников профессиональных учебных заведений (только организациями высшего профессионального образования ежегодно выпускается более 1,2 млн выпускников) оказывает влияние на поиск ими рабочего места. Государственной службой занятости, учебными учреждениями принимаются меры по содействию выпускникам в поиске работы: создается доступная для всех желающих актуальная база свободных рабочих мест, в учебных учреждениях функционируют биржи труда для выпускников. Вместе с тем эффективность механизмов, регулирующих трудоустройство выпускников образовательных учреждений профессионального образования, еще недостаточна. Одной из проблем трудоустройства выпускников является то, что связь заказа на подготовку кадров, сформированного образовательной системой, с потребностями рынка труда недостаточна.

Решению этой проблемы должно способствовать создание в России нового поколения профессиональных стандартов и на их основе обновление образовательных стандартов. В настоящее время утверждено более 800 профессиональных стандартов, началась их апробация в условиях реального производства. Предполагается, что реализация этих мер позволит сблизить образовательные стандарты и программы профессионального образования с требованиями работодателей, повысить качество профессионального образования.

Необходимо отметить ориентацию российской молодежи на высшее и не всегда качественное образование, в то время как экономика не может в полной мере предложить выпускникам рабочие места соответственно этому выбору.

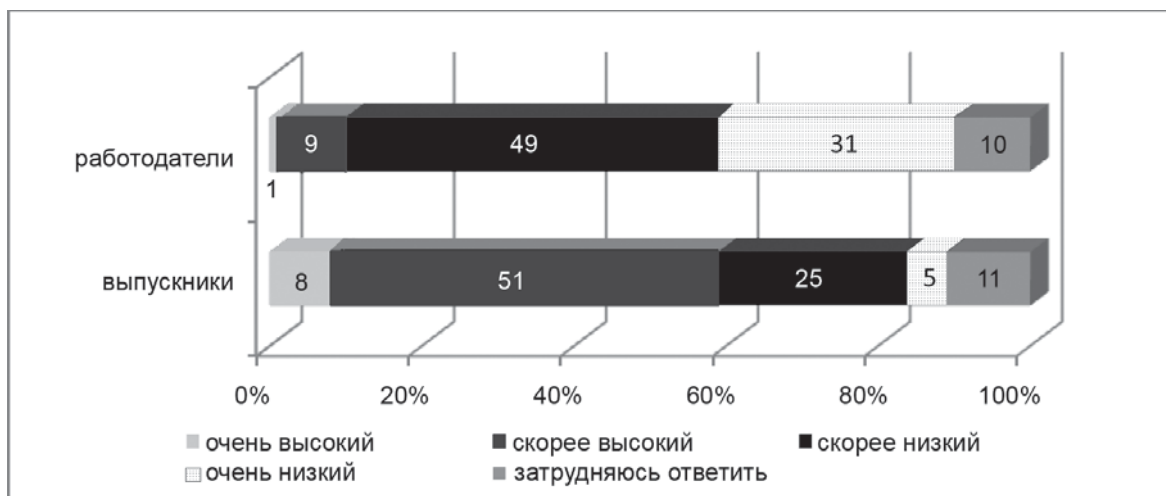
Кроме того, у выпускников зачастую преобладают завышенные самооценки уровня своей профессиональной подготовки и завышенные требования к своей будущей работе.

---

<sup>10</sup> Определяется по материалам обследования населения по проблемам занятости, Росстат.

<sup>11</sup> Сборник «Обследование населения по проблемам занятости – 2015 год», Росстат, [www.gks.ru](http://www.gks.ru).

## Оценка уровня подготовки выпускников к началу профессиональной деятельности



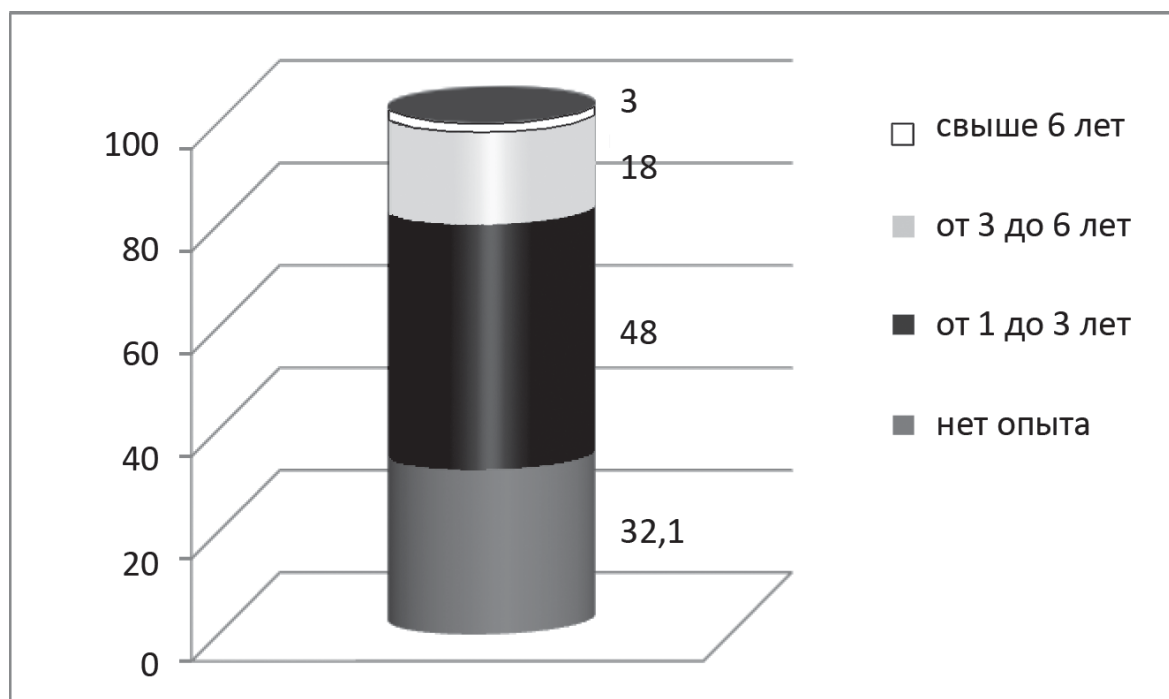
Статья «Состояние рынка труда для молодых специалистов в России», <http://career.ru>.

Например, в аналитическом обзоре «Состояние рынка труда для молодых специалистов в России»<sup>12</sup>, посвященном студентам и молодым специалистам, которые только начинают строить свою карьеру, приведены результаты онлайн-опроса компании HeadHunter, в котором участвовал 1501 молодой специалист и 312 представителей российских компаний. Они показывают, что выпускники и работодатели по-разному оценивают уровень подготовки выпускников.

Одновременно на рынке труда России наблюдается определенный спрос на работников с незначительным опытом работы либо без него. Так, по данным компании HeadHunter, в III квартале 2015 года 48% всех вакансий в России, имеющих в ее распоряжении, были ориентированы на кандидатов с опытом работы от 1 года до 3 лет. Каждая третья вакансия подходила специалисту с опытом работы до года – 32%. Примерно 18% заявленных вакансий – для специалистов с опытом от 3 до 6 лет. На долю вакансий с опытом более 6 лет пришлось 3% вакансий. Почти 80% заявленных в компанию вакансий в той или иной степени подходят для молодежи, только вступающей на рынок труда.

<sup>12</sup> Обзор опубликован на сайте CAREER.RU.

**Структура спроса на российском рынке труда в 2015 году по опыту работы  
(% от числа заявленных вакансий)**

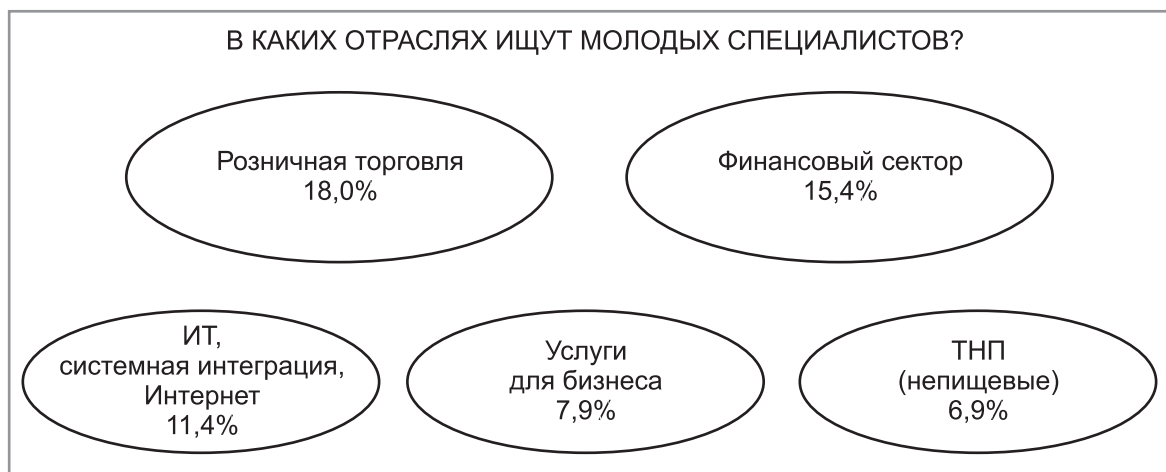


Компания HeadHunter, статья «Российский рынок труда в цифрах: итоги III квартала 2015 года», <http://career.ru>.

По данным компании, практически половина всех российских вакансий, имеющих в ее распоряжении в III квартале 2015 года, была ориентирована на специалистов и ведущих специалистов (55%), еще треть – на младший персонал. На долю топ-менеджмента пришлось порядка 3%, на линейных менеджеров – 8%. Практически такое же распределение наблюдалось и в предыдущие периоды.

Чаще всего на интернет-ресурсе компании HeadHunter вакансии в России размещали компании, представляющие розничную торговлю. В III квартале 2015 года на них приходилась каждая пятая вакансия в России. На втором месте компании, предоставляющие финансовые услуги – 11% вакансий. На третьем и четвертом – компании, оказывающие услуги бизнесу (в основном кадровые агентства, консалтинг и юридические организации) и ИТ-компании.

**Топ-5 отраслей, в которых российские работодатели размещают вакансии  
для молодых специалистов за январь-август 2015 года  
(% от общего числа размещенных вакансий)**



Статья «Состояние рынка труда для молодых специалистов в России», <http://career.ru>.

Учитывая, что трудоустройство является одним из важных показателей востребованности выпускников и соответственно уровня профессиональной подготовки, предоставляемой образовательными учреждениями, Министерство образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) совместно с Пенсионным фондом Российской Федерации начиная с 2014 года проводят мониторинг результативности трудоустройства выпускников 2013 года. В мониторинге принимают участие 933 учреждения высшего профессионального образования, в том числе 521 государственное и 401 частное.

Оценка результативности трудоустройства выпускников осуществлялась по следующим показателям: доля трудоустройства выпускников, доля индивидуальных предпринимателей из числа выпускников, география трудоустройства и уровень заработной платы, зарегистрированный в Пенсионном фонде. Однако необходимо учитывать, что в рамках данного мониторинга факт трудоустройства устанавливается на основании данных Пенсионного фонда Российской Федерации, в случае поступления в пользу выпускника первых страховых взносов на обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование. Эта информация фиксирует только факт трудоустройства и не предоставляет возможности определить, трудоустроился ли выпускник по полученной специальности.

По данным мониторинга, максимальным спросом на рынке труда пользуются выпускники всех уровней образования (бакалавры, специалисты, магистры) в области образования и педагогических наук, а также в области инженерного дела, технологий и технических наук.

Однако на рынок труда каждый год выходит более миллиона выпускников, у которых имеются дипломы о высшем профессиональном образовании, которые им могут и не потребоваться. Образовательные организации продолжают подготовку юристов, экономистов и менеджеров, которых на рынке труда наблюдается переизбыток. Несмотря на полученное образование, молодежь вынуждена работать не по полученной специальности, и их образование остается невостребованным.

**Трудоустройство выпускников в среднем по отраслям науки и уровням образования  
(% от общего числа выпускников каждого уровня образования и отрасли науки)**



По данным мониторинга Минобрнауки России, 2015 год. <http://graduate.profmonitor.ru>.

Число выпускников, не трудоустроенных в течение первого года после окончания обучения, в 2013 году составило более 270 тыс. человек, половина от их числа – это выпускники юридического и экономического профиля (18% от общего числа нетрудоустроенных составили обучавшиеся по специальностям, входящим в укрупненные группы специальностей «Юриспруденция», и 32% – «Экономика и управление»)<sup>13</sup>.

По данным мониторинга, значительные проблемы в трудоустройстве испытывают выпускники-бакалавры, получившие образование в области гуманитарных, математических и естественных наук. Так, в области биологических наук только 67,45% выпускников смогли трудоустроиться в первый год после окончания образовательного учреждения; в области компьютерных и информационных наук – 65,06%; в области науки о земле – 67,18%. Самый низкий уровень трудоустройства выпускников наблюдается у бакалавров, получивших образование в области химии – 57,37%; изобразительного и прикладных видов искусств – 59,61%; искусствознания – 53,64%; языкознания и литературоведения – 57,37% и теологии – 40,86%.

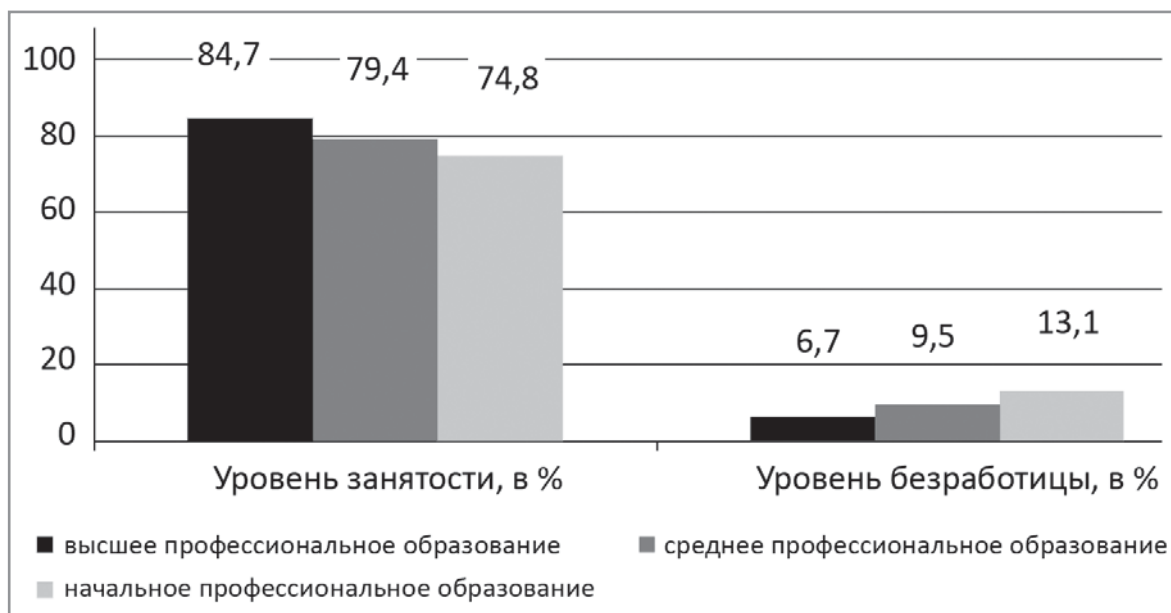
Ситуация на рынке образовательных услуг складывается таким образом, что учреждения высшего профессионального образования заранее готовят безработных. Профессиональное обучение не настроено еще таким образом, чтобы обучающиеся одновременно приобретали профессиональные компетенции и у них формировались способность к занятости и готовность

<sup>13</sup> Данные мониторинга Минобрнауки России, 2015 год, <http://graduate.profmonitor.ru>.

конкурировать за рабочие места. А отсутствие требуемого работодателями опыта и навыков работы у молодых людей значительно снижает их конкурентоспособность на рынке труда. В результате ежегодно значительная часть выпускников пополняет ряды безработных.

График 26

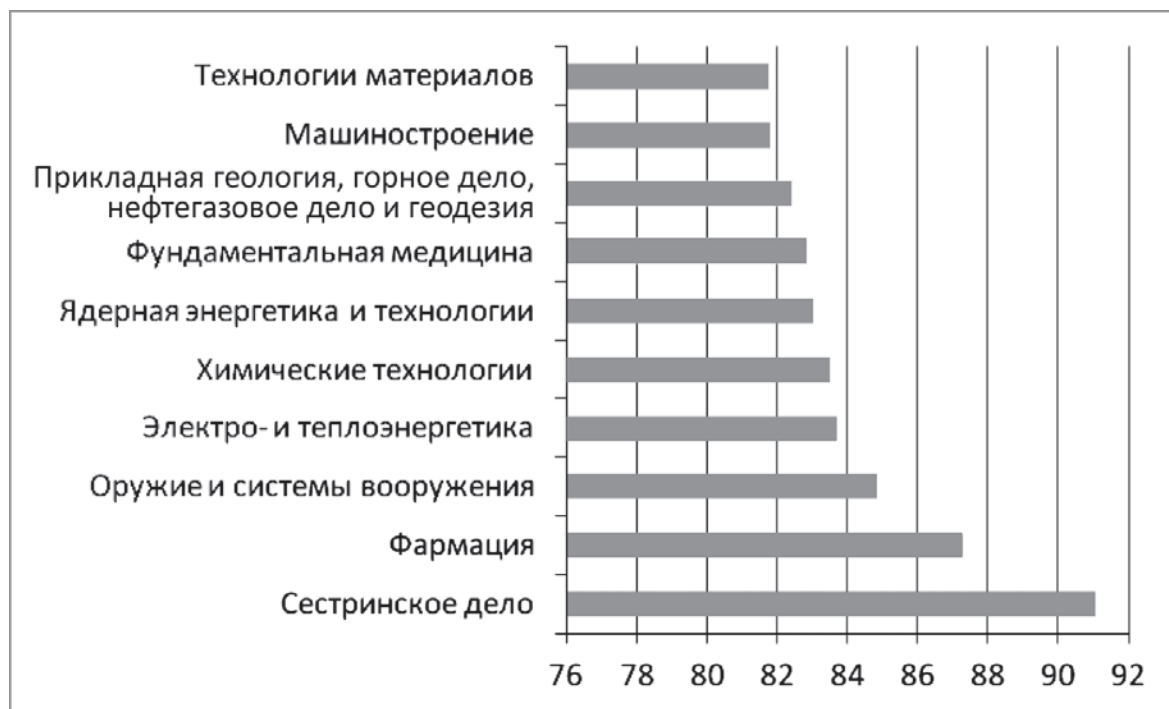
**Уровни занятости и безработицы выпускников, окончивших учреждения профессионального образования в 2012–2014 годах**



Росстат, Сборник «Обследование населения по проблемам занятости – 2015 год», <http://www.gks.ru>.

По данным мониторинга Минобрнауки России, в 16 укрупненных группах специальностей доля трудоустройства выпускников превышает 80% среди таких укрупненных групп специальностей: 12 – инженерной направленности и 4 – медицинской направленности.

**Десять наиболее востребованных укрупненных групп специальностей  
на рынке труда России, %  
(доля трудоустроенных выпускников от их общего числа в соответствующей  
укрупненной группе специальностей)**



По данным мониторинга Минобрнауки России, 2015 год.

В то же время российские компании постоянно отмечают потребность в новых работниках, особенно высококвалифицированных.

По данным опроса компаний, проведенного Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП) в 2015 году<sup>14</sup>, половина всех компаний, принявших участие в исследовании, считают, что дефицит квалифицированных кадров – основное препятствие для развития российского бизнеса, а 70,2% респондентов прогнозируют риски нехватки кадров в среднесрочной перспективе.

Абсолютное большинство компаний, участвовавших в опросе, испытывают дефицит в квалифицированных рабочих – 63,9% компаний, при этом почти четверть всех респондентов отмечают значительный недостаток таких рабочих.

61,1% компаний не хватает специалистов высшего уровня профессиональной квалификации. По сравнению с 2013 годом, потребность в таких специалистах выросла на 7,6%. О крайнем дефиците специалистов высшего уровня профессиональной квалификации в 2014 году заявили 15,4% респондентов.

В 2014 году на уровне 40% сохранилось число компаний, испытывающих потребность в специалистах среднего уровня профессиональной квалификации. При этом в 2014 году 10%

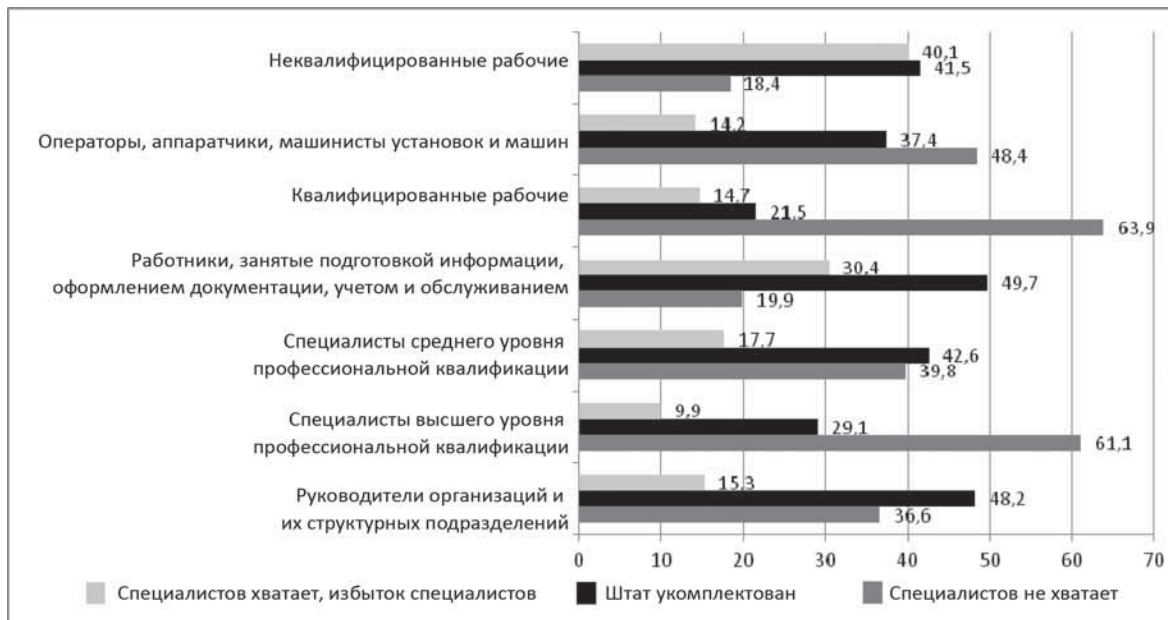
<sup>14</sup> Доклад РСПП «О состоянии делового климата в России в 2014 году», <http://tspp.ru>.



компаний крайне негативно оценивают ситуацию с укомплектованностью компании такими работниками.

График 28

**Количество компаний, испытывающих потребность в работниках в 2014 году  
(% от числа респондентов)**



Доклад РСПП «О состоянии делового климата в России в 2014 году», 2015 год, <http://рспп.рф>.

По результатам проведенного ситуационного анализа в области состояния рынка труда молодежи в Азербайджане, Армении, Казахстане и России можно говорить о следующих тенденциях в области занятости и безработицы среди молодежи.

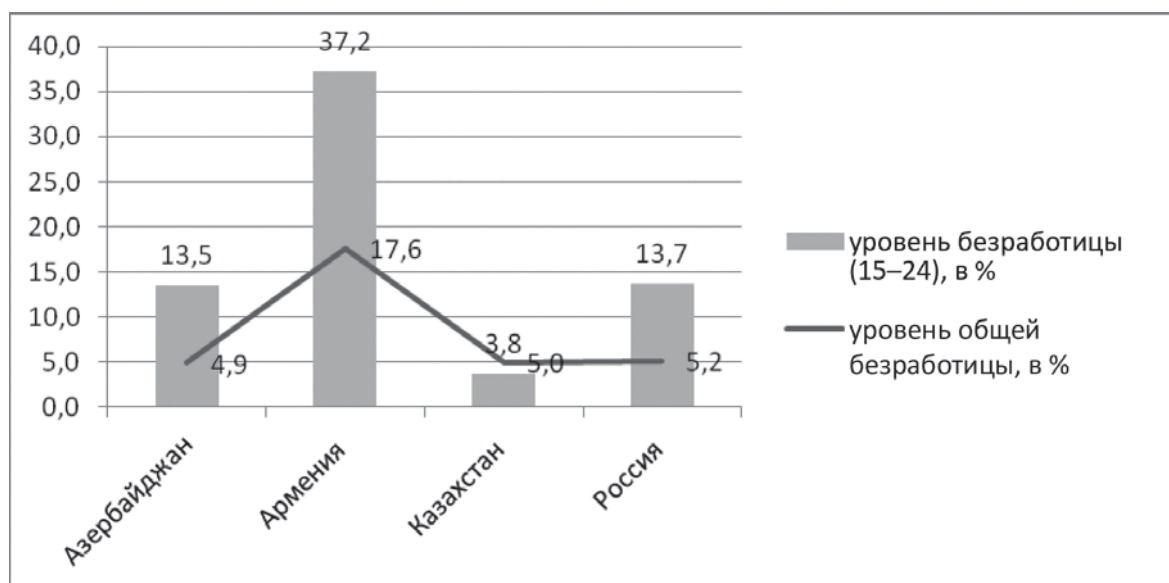
Динамика изменения численности занятой молодежи по возрастным группам показывает, что сегодня демографические показатели оказывают влияние на тенденции и процессы в области занятости молодежи.

Сокращение рождаемости в России в предыдущие годы сегодня привело к сокращению численности занятых в младших возрастных группах населения.

В Азербайджане, России и Армении уровень безработицы среди молодежи намного выше, чем в старших возрастных группах. Только в Казахстане уровень молодежной безработицы ниже.



## Уровень общей и молодежной безработицы в 2014 году



Основные индикаторы рынка труда в отдельных странах СНГ, Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан, 2015.

В области профессионального образования во всех странах наблюдается тенденция роста ориентации молодежи на высшее профессиональное образование. Однако экономики стран не предлагают выпускникам рабочие места соответственно этому выбору.

Кроме того, у выпускников преобладают завышенные самооценка и требования к своей будущей работе. Во многом это связано с недостатками работы по профессиональной ориентации молодежи, отсутствием информации о востребованных на рынке труда профессиях и о необходимых уровнях квалификации, знаниях и навыках для выбранной сферы своей будущей деятельности.

***Рассматриваемые страны сталкиваются с трудностями в вопросах обеспечения рабочими местами лиц, впервые вступающих на рынок труда.***

На молодежном рынке труда наиболее благоприятно складывается ситуация в Казахстане и Азербайджане.

---

## **Раздел 2. Краткий анализ законодательного и нормативного правового обеспечения занятости молодежи**

Молодежь в *Азербайджанской Республике* обладает социально-экономическими, политическими и личными правами и свободами, закрепленными в Конституции Азербайджанской Республики и других законах республики, и выполняет обязанности, предусмотренные для граждан Азербайджанской Республики.

Конституция Азербайджанской Республики от 12 ноября 1995 года предоставляет гражданам право на труд в безопасных и здоровых условиях, вознаграждение за свой труд без какой-либо дискриминации в размере не менее минимального размера заработной платы, установленного государством.

В Конституции Азербайджанской Республики оговорено, что государство использует все свои возможности для устранения безработицы.

Непосредственное отношение к вопросам молодежи имеет содержание статьи о праве на образование, на основании которой государство гарантирует обязательное бесплатное общее среднее образование и продолжение образования для талантливых лиц независимо от их материального положения.

Трудовым кодексом Азербайджанской Республики предусмотрено, что лицам моложе 18 лет не может быть отказано в приеме на работу из-за малолетства, низких трудовых навыков или профессионального уровня.

Закон Азербайджанской Республики «Об образовании» устанавливает основные принципы государственной политики в сфере обеспечения права на образование, закрепленного в Конституции Азербайджанской Республики, и общие условия регулирования образовательной деятельности. Образование в Азербайджанской Республике носит светский и непрерывный характер и является приоритетной сферой деятельности стратегического значения, отражающей интересы гражданина, общества и государства. Образование основывается на международных конвенциях о правах человека и иных международных договорах, участницей которых является Азербайджанская Республика, и развивается на основе приоритетности национальных духовных и общечеловеческих ценностей путем интеграции в мировую образовательную систему.

Закон Азербайджанской Республики «О занятости» устанавливает правовые, экономические и организационные основы государственной политики в области содействия занятости, а также государственные гарантии для граждан, в том числе и молодых людей в области труда и в области социальной защиты безработных.

Согласно закону Азербайджанской Республики «О государственной молодежной политике» особое место занимают вопросы по обеспечению занятости молодежи, предусматриваются меры, направленные на создание новых рабочих мест для молодежи, включая их субсидирование, переподготовку молодых безработных, организацию рабочих мест для молодых безработных, в том числе через систему общественных работ. В целях достижения равноправия молодежи с другими социальными группами устанавливаются дополнительные гарантии для молодежи в возрасте от 14 до 30 лет, молодых специалистов, молодых семей, в которых супругам не более 30 лет. Указанным законом предусмотрено обеспечение прав молодежи во взаимоотношениях с учебными заведениями, защита молодежного предпринимательства.

---

В Азербайджанской Республике цели, принципы, направления, организационно-правовые основы молодежной политики получили развитие в законе Азербайджанской Республики «О молодежной политике» от 9 апреля 2002 года. В соответствии с данным законом основной целью молодежной политики в Азербайджанской Республике является создание условий для физического, интеллектуального и духовного развития молодежи, оказание содействия в реализации ее возможностей и умений.

Согласно статье «Обеспечение занятости молодежи» вышеуказанного закона, государство содействует обеспечению молодежи работой путем создания новых рабочих мест, организации трудовых бирж, курсов профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Соответствующие органы исполнительной власти и местного самоуправления готовят и осуществляют программы, связанные с приобщением к новым профессиям, повышением квалификации и занятостью молодежи, демобилизованной из армии, а также высвободившейся с приватизированных предприятий и организаций.

Государственные органы власти помогают молодым фермерам и другим предпринимателям осуществлять свои бизнес программы и проекты.

Молодежь, живущая на приграничных и горных территориях, переселившаяся на данные территории для постоянного проживания, желающая заниматься сельским хозяйством, обеспечивается в установленном законодательством порядке земельными участками, им в первую очередь предоставляются кредиты на льготных условиях.

В республике разработана «Стратегия занятости Азербайджанской Республики на 2006–2015 годы». В настоящее время идет подготовка аналогичного документа на следующий период.

Государственная программа по реализации Стратегии занятости была направлена на повышение уровня образования и увеличение числа молодежи, получающей профессиональное образование; повышение уровня обеспечения молодых выпускников работой по специальности; снижение уровня безработицы среди молодежи; создание необходимой инфраструктуры быта и занятости в целях стимулирования трудоустройства молодежи в регионах, испытывающих дефицит в рабочей силе; формирование конкурентоспособного молодого кадрового потенциала, отвечающего потребностям рынка труда.

В рамках данной программы решались следующие задачи в области обеспечения занятости молодежи:

- повышение уровня информированности молодежи о специальностях и профессиях, востребованных на рынке труда, о состоянии рынка труда, развитие карьерных консультационных услуг в домах (центрах) молодежи;
- поддержка малообеспеченных молодых семей, направленная на повышение их доходов путем создания, развития частного хозяйства или индивидуальной трудовой деятельности;
- принятие мер по повышению профессиональных знаний и умений молодежи в целях обеспечения ее занятости, подготовка и применение образовательных программ, направленных на обеспечение соответствия знаний и умений молодых специалистов требованиям работодателей;
- усиление социальной защиты молодых специалистов, имеющих инвалидность, создание соответствующих условий для их трудовой деятельности;
- развитие профориентации среди учащихся школ, создание в школах уголков науки, проведение интеллектуальных интерактивных конкурсов для пробуждения у подростков в раннем возрасте интереса к науке.

---

Одним из важных документов, направленных на обеспечение занятости в рамках молодежной политики, является государственная программа «Азербайджанская молодежь в 2011–2015 годах».

Среди основных целей программы – создание условий для активного участия молодежи в сфере менеджмента, поддержка частного предпринимательства, в особенности малого бизнеса. Программа направлена на сдерживание общей и скрытой безработицы, содействие в трудоустройстве молодых специалистов, повышение качества профессионального обучения, консультирование, внедрение гибких формы занятости, квотирование рабочих мест для трудоустройства молодежи, организацию общественных работ и содействие временной занятости, усиление социальной адаптации молодых безработных. В настоящее время в целях дальнейшего продолжения начатой работы утверждена «Стратегия развития азербайджанской молодежи в 2015–2025 годах» и разработан проект государственной программы «Азербайджанская молодежь в 2016–2020 годах».

В целях повышения эффективности трудоустройства молодежи и учета специфики и потребностей отдельных социальных групп молодежи определен их статус и разработаны идентификационные критерии данных групп. В настоящее время азербайджанская молодежь подразделяется на 17 различных социальных групп.

Стратегия развития азербайджанской молодежи в 2015–2025 годах охватывает вопросы выбора молодыми людьми специальности и профессии, повышения уровня информированности о рынке труда и занятости, соответствия знаний и умений молодых специалистов требованиям работодателей, усиления социальной защиты молодых специалистов с инвалидностью, стимулирования участия неправительственных организаций в решении актуальных для молодежи задач и др.

Занятость населения, в том числе молодежи в Республике Армения регулируется Конституцией Республики Армения, Трудовым кодексом Республики Армения, Гражданским кодексом Республики Армения, законом Республики Армения «О занятости населения и его социальной защите при безработице» и иными правовыми актами, международными договорами Республики Армения.

Конституция Республики Армении предоставляет гражданам, в том числе молодежи, право на свободный выбор труда, на справедливую и не ниже установленного законом минимального размера оплату труда, а также на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. При этом в целях защиты здоровья детей запрещается прием детей в возрасте до 16 лет на постоянную работу. Кроме того, каждый гражданин, независимо от возраста, имеет право на социальное обеспечение по безработице.

В целях реализации указанных конституционных прав молодежи приняты соответствующие законодательные акты. Основное общее образование в Армении является обязательным, за исключением предусмотренных законом случаев, при этом среднее образование в государственных учебных учреждениях предоставляется бесплатно. Каждый гражданин имеет право получать бесплатное образование в государственных высших и иных специальных образовательных учреждениях на конкурсной основе в установленном законом порядке. Государство в предусмотренных законом случаях и порядке оказывает финансовое и иное содействие учебным организациям, реализующим специальные программы профессионального образования, и их учащимся.

---

Трудовые отношения молодежи регулируются Трудовым кодексом Республики Армения, а вопросы образования – законом Республики Армения «Об образовании».

Вопросы защиты населения от безработицы, в том числе молодежи, регулируются законом Республики Армения «О занятости». В соответствии с данным законом основным направлением государственной политики на рынке труда и защиты от безработицы становится внедрение и реализация активных программ по сокращению безработицы, при этом действующие ранее пассивные программы по защите от безработицы не применяются.

В рамках активных программ борьбы с безработицей предполагается проведение обучающих курсов по переподготовке для граждан, имеющих специальность и опыт, и тренинги для студентов и выпускников вузов непосредственно у работодателей.

Постановлением Правительства Республики Армения утверждена «Стратегия занятости Республики Армения на 2013–2018 годы», которая была разработана с целью эффективного осуществления реформы в сфере рынка труда. Занятость населения, являясь одним из важных компонентов социальной политики государства, призвана гарантировать достижение принятых международных критериев достойного труда, обеспечивать эффективную интеграцию на рынок труда и повышение конкурентоспособности отдельных групп граждан, включая молодежь, ослабление социальной напряженности в стране.

Еще одним документом, затрагивающим вопросы содействия занятости молодежи в Республике Армения, является «Стратегия государственной молодежной политики Республики Армения на период 2013–2017 годов». Среди целей данной стратегии – совершенствование механизма трудоустройства молодежи, преодоление социально-экономических проблем данной категории граждан, а также повышение эффективности системы профессионального образования и признание неформального обучения. Кроме того, предполагается повысить роль профессиональной ориентации молодежи, что должно обеспечивать взаимосвязь между рынком труда и системой профессионального образования.

В соответствии с Конституцией Республики Казахстан каждый гражданин имеет право на свободу труда и свободный выбор рода деятельности и профессии, на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, а также на социальную защиту от безработицы.

Конституцией республики гарантируется гражданам получение в государственных учебных учреждениях бесплатного среднего образования, при этом среднее образование является обязательным. Гражданин имеет право на получение на конкурсной основе бесплатного высшего образования в государственном высшем учебном учреждении. Получение платного образования в частных учебных организациях осуществляется на основаниях и в порядке, установленных законом. Государство устанавливает общеобязательные стандарты образования.

Трудовой кодекс Республики Казахстан построен на новой концепции трудовых отношений, в соответствии с которой усиливается роль профсоюзов и коллективных соглашений.

Одновременно для работодателей упрощены процедуры найма, кадрового перемещения, увольнения, определения условий и оплаты труда работников. Согласно новым правилам, работодатель вместо сокращения штата может вводить режим неполного рабочего времени и временно переводить работника на другую должность. Расширен перечень оснований для расторжения трудового договора, например, работодатель по своей инициативе может

---

уволить работника по экономическим основаниям, в связи с ухудшением финансового состояния предприятия.

Трудовой кодекс четко регламентирует возраст принятия на работу, документы необходимые для заключения трудового договора, порядок заключения трудового договора и др.

Также предусмотрено, что работодатель за счет собственных средств может направлять молодых работников на обучение, повышение квалификации в образовательные организации.

Кроме того, кодексом предусматривается ряд мер, направленных на стимулирование создания рабочих мест для отдельных категорий работников, включая молодежь, лиц с ограниченными возможностями, лиц с семейными обязанностями.

Новый Трудовой кодекс Казахстана предоставляет работодателю право устанавливать испытательный срок при приеме на работу любым категориям работников. Данное нововведение обусловлено тем, что ранее существовавший запрет для работодателей на установление испытательного срока для лиц, не достигших 18 лет, лиц с ограниченными возможностями, выпускников высшего, технического и профессионального образования, впервые приступивших к работе, препятствовал трудоустройству граждан данных категорий; так как работодатели, как правило, не стремились принимать на работу работников без проверки их квалификации, опасаясь проблем, связанных с их дальнейшим увольнением. Возможность использования испытательного срока для указанных категорий граждан устраняет препятствия для трудоустройства молодежи и стимулирует работодателей принимать на работу выпускников учебных заведений.

Кроме того, в целях повышения конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда, повышения уровня их квалификации и получения опыта работы новой редакцией Трудового кодекса предусмотрена организация профессионального обучения в форме дуального образования, которая предоставляет обучающимся гражданам возможность получить как теоретические знания, так и практические навыки и опыт.

В соответствии с законом Республики Казахстан «Об образовании» финансирование профессиональной практики при дуальной форме обучения возлагается на учебные учреждения и компании, являющиеся базовыми при организации практики. Прохождение профессиональной практики обязательно по образовательным программам высшего образования, начиная со второго курса.

В целях законодательного закрепления изменений, проводимых в системе технического и профессионального образования, внесены изменения в закон Республики Казахстан «Об образовании» и Трудовой кодекс Республики Казахстан. А именно, введены понятия «национальная и отраслевая рамки квалификаций», «профессиональные стандарты» и понятие «дуальное обучение».

В соответствии с законом Республики Казахстан «О занятости населения» государство реализует специальные мероприятия по содействию занятости группам молодежи, в том числе молодежи в возрасте до 21 года, воспитанникам детских домов, детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей в возрасте до 23 лет, выпускникам организаций высшего и послевузовского образования.

Уполномоченными органами, органами службы занятости совместно с работодателями реализуется программа «Молодежная практика». Целью программы является предоставление



---

возможности приобретения выпускниками организаций, реализующих профессиональные образовательные программы технического и профессионального, послесреднего, высшего образования, первоначального опыта работы по полученной профессии (специальности).

Молодежная практика организуется у работодателей независимо от их формы собственности путем создания временных рабочих мест, финансируется за счет средств государственного бюджета и имеет следующие особенности:

- предназначается для зарегистрированных безработных из числа выпускников организаций образования, реализующих профессиональные образовательные программы технического и профессионального, послесреднего, высшего образования, не старше 29 лет;
- выполняемая работа должна соответствовать полученной выпускником профессии (специальности) либо уровню его квалификации;
- количество рабочих мест не ограничено, работа носит временный характер и для ее организации не могут быть использованы постоянные рабочие места и вакансии;
- оплата труда участников молодежной практики осуществляется за счет бюджетных средств.

В республике принята «Программа занятости 2020», которая предусматривает четыре направления деятельности в сфере занятости, каждое из которых содержит меры государственной поддержки.

- 1) Профессиональное обучение с дальнейшим трудоустройством: направление на бесплатные курсы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации; предоставление субсидий на проезд до места обучения и проживание; поиск подходящих вакансий и содействие трудоустройству; субсидирование оплаты труда участникам молодежной практики и лицам, направляемым на социальные рабочие места.
- 2) Содействие развитию предпринимательства на селе: оказание консультационных услуг; обучение основам предпринимательства; предоставление микрокредитов; развитие и обустройство недостающей инженерно-коммуникационной инфраструктуры.
- 3) Содействие переезду на территории, испытывающие потребность в рабочей силе, повышение профессиональной и территориальной мобильности трудовых ресурсов: субсидирование переезда; предоставление арендного жилья; обучение на новом месте жительства.
- 4) Трудоустройство участников программы в приоритетном порядке на рабочие места, созданные в рамках развития сельских населенных пунктов.

Приоритетное право участия в первом и втором направлениях программы предоставляется сельской молодежи с целью снижения оттока ее в города для поиска работы.

В автоматизированной информационной системе «Рынок труда» создана подсистема «Занятость», которая адаптирована к новым механизмам, предлагаемым программой, и позволяет в режиме реального времени осуществлять мониторинг ее реализации. В этих информационных системах в режиме реального времени функционирует автоматизированная база данных текущих и прогнозируемых рабочих мест.

Среди общего числа участников программы «Занятость–2020» около 60% составляет молодежь.

---

Правительством Республики Казахстан утверждена «Дорожная карта занятости 2020», которая реализуется по трем направлениям. В рамках программы каждый гражданин страны может принять участие в одном из направлений: пройти курс обучения, найти работу по специальности либо открыть и расширить свой бизнес.

Реализация программы осуществляется по следующим направлениям:

- обеспечение занятости через развитие инфраструктуры и жилищно-коммунального хозяйства; в рамках данного направления планируется реализовать 98 проектов и создать 1032 новых рабочих места;
- создание рабочих мест через развитие предпринимательства и развитие опорных сел на 1897 человек;
- обучение и содействие в трудоустройстве, переселение в целях обеспечения потребностей работодателя в рабочей силе.

В целях реализации государственной молодежной политики в Казахстане разработан целый ряд нормативных актов и программных документов, нацеленных на содействие занятости молодежи, среди них:

- Закон Республики Казахстан «О государственной молодежной политике в Республике Казахстан» от 9 февраля 2015 года;
- Концепция государственной молодежной политики Республики Казахстан до 2020 года «Казахстан 2020: путь в будущее»;
- «План действий по обеспечению занятости молодежи до 2020 года» (разработан Министерством здравоохранения и социального развития Республики Казахстан);
- «Государственная программа индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2015–2019 годы».

Сегодня работающая молодежь в Казахстане обеспечивается защитой через заключение трудовых и коллективных договоров, подписание разного уровня соглашений, в которые включаются нормы, предусматривающие дополнительные льготы и гарантии.

В Казахстане членство работников в профсоюзах по-прежнему имеет высокие показатели. Профсоюзы активно привлекают в свои организации молодежь в возрасте до 35 лет.

Заключение коллективных договоров, соглашений практикуется на национальном, региональном и отраслевом уровне и на уровне предприятий. Существующее на национальном уровне Генеральное соглашение охватывает период 2015–2016 годов. В республике заключено 22 отраслевых соглашения и более 400 региональных соглашений (на уровне области, города или района), в которых в том числе отражены вопросы занятости молодежи.

Молодые люди в целом менее активно вступают в профсоюз, чем взрослые работники, отчасти в силу своего статуса неосновной рабочей силы и занятости преимущественно на предприятиях, где отсутствуют профсоюзы, однако их более активное вступление в профсоюз в последнее время также обеспечивает им дополнительную защиту.

Конституция Российской Федерации содержит положения, составляющие основу государственной молодежной политики, а также устанавливает разграничение предметов ведения между Российской Федерацией, субъектами Российской Федерации, органами местного самоуправления. Исходя из этого разграничения полномочий, определяется компетенция в области молодежной политики органов государственной власти Российской Федерации, органов



---

государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления. Молодые люди, являясь частью общества, пользуются равными правами на труд, условия и оплату труда, образование наравне с другими возрастными группами населения.

Государство гарантирует молодежи общедоступность и бесплатность дошкольного, основного общего и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях, а также предоставляет возможность на конкурсной основе получить бесплатно высшее образование.

Отдельные положения, связанные с решением вопросов государственной молодежной политики в области их трудоустройства, содержатся в ряде нормативных правовых актов Российской Федерации различного уровня и отраслевой принадлежности, в том числе в законодательстве об образовании, законодательстве о труде, законодательстве о занятости.

Дополнительные гарантии соблюдения трудовых прав молодежи устанавливает Трудовой кодекс Российской Федерации. В частности, согласно статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, не достигших возраста 18 лет, а также лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности.

При этом надо иметь в виду, что устанавливая дополнительные гарантии, законодательство одновременно создает препятствия для их трудоустройства. Фактически на работодателя возлагается обязанность по исправлению всех недоработок системы профессионального образования, которая никакой ответственности за качество подготовки специалистов не несет. В результате работодателям легче воздерживаться от приема на работу выпускника, чем потом осуществлять длительные и сложные процедуры по его увольнению.

С целью расширения возможностей трудоустройства выпускников Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» обязывает образовательные организации формировать открытые и общедоступные информационные ресурсы, содержащие информацию об их деятельности, обеспечивать доступ к таким ресурсам посредством их размещения в информационно-телекоммуникационных сетях, в том числе на официальных сайтах образовательных организаций, включая обеспечение открытости и доступности информации о трудоустройстве выпускников.

Законодательством о занятости населения установлено, что несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет относятся к категории граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы. В связи с этим государство обеспечивает дополнительные гарантии занятости для молодых людей в этом возрасте путем организации их временного трудоустройства в свободное от учебы время, предоставляет им услуги по профессиональной ориентации.

В целях обеспечения компаний кадрами необходимой квалификации, в том числе молодежных возрастов, компании организуют за счет своих финансовых средств обучение, переобучение, повышение квалификации как работников компании, так и кандидатов на обучение со стороны. Налоговым кодексом Российской Федерации таким компаниям предоставляются налоговые преференции, которые позволяют снизить размер налога на прибыль при условии трудовой деятельности обучаемого в компании или обязательного его трудоустройства после окончания обучения.

---

Данные преференции оказывают положительное стимулирующее влияние на использование работодателями системы обучения, профессиональной подготовки или переподготовки в целях обеспечения карьерного роста своих молодых работников. Однако компании могут получить такие преференции только при определенных условиях, в связи с чем разделение лиц, которых работодатель обучает за счет собственных средств, на «свой-чужой» ограничивает возможности бизнеса по повышению конкурентоспособности молодых граждан на территориальном рынке труда.

Одним из механизмов гарантированного трудоустройства выпускника является целевой прием на обучение. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» регулирует вопросы целевого приема студентов на обучение за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов.

При этом одним из существенных условий целевого обучения являются обязательства организации и гражданина соответственно по проведению учебной, производственной и преддипломной практики и участию в них, а также по трудоустройству гражданина в компанию после окончания профессионального образования. Необходимо отметить, что такая форма обучения, к сожалению, распространяется только на компании государственного сектора экономики.

Одной из основных причин, препятствующих трудоустройству выпускников учебных учреждений профессионального образования, является в большинстве случаев недостаточная связь полученных знаний с требованиями работодателей и отсутствие опыта, навыков работы у выпускников.

Данную проблему предполагается решить в рамках национальной системы квалификаций, которая активно создается в России.

В целях рассмотрения вопросов, касающихся создания и развития системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации, образован Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.

Изменяющийся рынок труда требует постоянного развития профессиональных навыков и компетенций работника. Именно этим и обусловлена потребность изменения действующей системы квалификаций. Создание профессиональных стандартов и на их базе образовательных стандартов должно приблизить знания, опыт и навыки обучающихся лиц к требованиям рынка труда, повысить качество профессионального образования и конкурентоспособность выпускников на рынке труда и, соответственно, способствовать их быстрому трудоустройству.

Многие вопросы, связанные с государственной молодежной политикой, регулируются на уровне подзаконных нормативных правовых актов, в том числе актов Правительства Российской Федерации, принимаемых в развитие предусмотренных законодательством положений.

Сегодня в России основные положения государственной молодежной политики определены «Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года». Данный документ предусматривает решение ряда приоритетных задач в области трудоустройства и занятости молодежи:

- обеспечение механизмов высокопроизводительной занятости молодежи путем создания новых и модернизации существующих рабочих мест;

- 
- создание базовых условий для реализации предпринимательского потенциала молодежи, в том числе социального;
  - создание условий для развития профориентационной работы среди молодежи и построение эффективной траектории профессионального развития;
  - создание условий для максимально гибкого включения молодого человека в новые для него виды деятельности, а также стимулирование работодателей, принимающих на работу молодежь из наиболее социально незащищенных категорий;
  - развитие системы поддержки молодых ученых, включающей меры содействия их участию в научных обменах, а также создание условий для развития деятельности советов молодых ученых, студенческих научных обществ и клубов молодых исследователей;
  - создание условий для самореализации молодежи во всех субъектах Российской Федерации, стимулирование трудовой, образовательной и социальной мобильности молодежи;
  - создание равных условий молодым людям с ограниченными возможностями в социализации, реализации творческого потенциала, трудоустройстве и предпринимательской деятельности.

Одной из основных задач программы является приведение содержания и структуры профессионального образования в соответствие с потребностями рынка труда; развитие системы оценки качества образования и востребованности образовательных услуг, оказывающих влияние на трудоустройство выпускников.

В целях обеспечения доступности качественного образования, соответствующего требованиям экономического развития Российской Федерации, разработаны и реализуются «Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 годы» и «Федеральная целевая программа развития образования на 2016–2020 годы».

Программа предусматривает кооперирование учреждений профессионального образования с внешней средой для формирования устойчивых двусторонних связей по трудоустройству выпускников и поддержанию процессов непрерывного образования для сотрудников предприятий. В рамках программы решается задача «Приведение содержания и структуры профессионального образования в соответствие с потребностями рынка труда», для чего создан и реализуется механизм обследования трудоустройства выпускников в течение первого года после выпуска.

Кроме того, во многих документах Правительства РФ находят отражение вопросы совершенствования подготовки и трудоустройства выпускников образовательных учреждений среднего профессионального и высшего профессионального образования; создания эффективной системы трудоустройства выпускников и молодежи; организации деятельности специализированных организаций по трудоустройству молодежи (молодежных бирж труда, центров трудоустройства выпускников, штабов студенческих отрядов, бизнес-инкубаторов); стимулирования заинтересованности организаций в проведении преддипломной практики с последующим трудоустройством выпускников высших учебных заведений.

Ряд мер по содействию занятости молодежи реализуется на уровне субъектов Российской Федерации. Например, органы государственной власти субъектов РФ устанавливают квоту для приема на работу несовершеннолетних граждан, которая является одним из механизмов обеспечения их трудоустройства.

Региональные законы, устанавливающие квоту для трудоустройства отдельных категорий молодых лиц, приняты, например, в Волгоградской области (Закон от 6 июля 2010 года «О квоти-

---

ровании рабочих мест для отдельных категорий молодежи в Волгоградской области») и ряде других субъектов федерации.

Указанные законы определяют категории молодежи, для которых осуществляется квотирование рабочих мест, и механизм квотирования. Так, квотирование рабочих мест осуществляется для следующих категорий молодежи: несовершеннолетние граждане в возрасте от 16 до 18 лет, а также молодежь в возрасте от 18 до 30 лет из числа выпускников учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, ищущая работу впервые по полученной профессии (специальности).

Законом может предусматриваться механизм предоставления за счет средств регионального бюджета субсидии работодателям, выделяющим (резервирующим) и (или) создающим рабочие места для трудоустройства молодежи.

Направления деятельности работодателей по содействию в обеспечении занятости населения, в том числе и молодежи определены законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

Данным законом предусмотрено, что работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения путем трудоустройства установленного числа молодых граждан, особо нуждающихся в социальной защите, или резервирования отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства таких граждан, среди которых:

- а) выпускники общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования;
- б) лица моложе 18 лет: дети-сироты; дети, оставшиеся без попечения родителей; выпускники детских домов; несовершеннолетние, состоящие на учете в органах внутренних дел; несовершеннолетние, освобожденные из воспитательно-трудовых колоний или окончившие закрытые специальные учебно-воспитательные учреждения; дети из семей, в которых оба родителя признаны в установленном порядке безработными; дети из малообеспеченных и (или) многодетных семей; дети из неполных семей; дети из семей, потерявших кормильца; дети беженцев и вынужденных переселенцев.

Численность молодых людей, которую работодатель обязан трудоустроить определяется органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления.

Кроме федеральных органов власти и органов власти субъектов Российской Федерации в содействии занятости молодежи принимают участие и органы местного самоуправления, которые участвуют в организации для молодежи и финансировании:

- проведения оплачиваемых общественных работ;
- временного трудоустройства несовершеннолетних 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 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые;
- ярмарок вакансий и учебных рабочих мест.

Особая роль в обеспечении занятости молодежи в России отводится социальному партнерству. На государственном уровне регулярно заключаются генеральные соглашения между Прави-

---

тельством Российской Федерации, общероссийскими объединениями работодателей и общероссийскими объединениями профсоюзов.

В настоящее время действует Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы. В разделе III Генерального соглашения, предусматривающего реализацию мер по развитию рынка труда и содействию занятости населения, определены мероприятия, направленные на расширение возможностей трудоустройства молодежи.

Большинство соглашений, заключаемых социальными партнерами на отраслевом и территориальном уровне, коллективных договоров, заключаемых на уровне компаний, содержит мероприятия, направленные на трудоустройство, адаптацию и закрепление молодежи в компаниях.

Так, например, разделы, посвященные молодежной политике в компаниях отрасли, включены в отраслевые соглашения: по текстильной, легкой и фарфорово-фаянсовой промышленности Российской Федерации на 2015–2017 годы; машиностроительному комплексу Российской Федерации – на 2014–2016 годы; по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту – на 201–2016 годы и др.

Таким образом, обзор состояния российского законодательства в сфере занятости молодежи и подзаконного нормативно-правового регулирования по вопросам государственной политики в области занятости молодых людей позволяет сделать выводы о том, что:

- правовые нормы, регулирующие отношения в сфере труда молодежи, содержатся в нормативных правовых актах разного уровня (федеральный, региональный, муниципальный) и различной тематики (трудовое право, законодательство о занятости, законодательство об образовании);
- пробелы в нормативно-правовом регулировании сегодня частично восполняются разрозненными актами органов исполнительной власти, а в перспективе вопрос планируется решить за счет реализации федеральных целевых программ;
- определенную положительную роль в решении проблем занятости молодежи играют муниципальные образования и социальные партнеры;
- налоговые льготы по налогу на прибыль компаний в части обучения, профессиональной подготовки или переподготовки своих работников, в том числе молодежи, оказывают положительное влияние на обеспечение их карьерного роста. Распространение данных налоговых льгот на «чужих» лиц, например, из числа незанятой молодежи, при условии их трудоустройства после окончания обучения, пусть и у любого другого работодателя, позволит расширить возможности для их трудоустройства.
- распространение механизма целевого обучения, предусматривающего выделение целевых бюджетных мест в учреждениях профессионального образования не только предприятиям с государственной долей собственности, но и частным компаниям, позволит учитывать запросы работодателей, при приеме на обучение отдавать приоритет тем студентам, которые заключили договор о целевом обучении с работодателем, включая вопросы трудоустройства после окончания обучения.

Краткий обзор состояния законодательства в сфере занятости молодежи и подзаконного нормативно-правового регулирования по вопросам государственной политики в области занятости молодежи в Азербайджане, Армении, Казахстане и России позволяет сделать следующие выводы.

---

В основном молодежное законодательство обследуемых стран сходно по целевой и содержательной направленности.

Правовые нормы, регулирующие отношения в сфере труда молодежи, содержатся в нормативных правовых актах различного уровня (государственных, региональных, муниципальных) и различной тематики (трудовое право, законодательство о занятости, законодательство об образовании). Они имеют единую основу и сходную терминологию.

Практически все законодательные акты и программы содержат положения о реализации гражданских прав и свобод среди молодежи.

Важное место в законодательных актах занимают вопросы государственных гарантий правовой и социальной защищенности молодых граждан, обеспечению экономической самостоятельности и поддержки молодых граждан, в реализации права молодежи на труд.

Законодательство регулирует права молодых граждан в сфере образования и их социальной защиты, определяя, какие социальные услуги гарантируются молодым гражданам по обучению, воспитанию, духовному развитию, профессиональной подготовке; общедоступность всех форм и типов образовательных услуг, предоставляемых государством, право выбора учебного заведения, языка обучения, профиля и формы обучения.

Во всех обследуемых странах разработаны государственные стратегии и программы политики в отношении молодежи, содержащие широкий спектр вопросов обеспечения занятости молодежи. Кроме того, в стратегиях развития стран, предусматриваются комплексы мер по содействию занятости молодежи.

Положительную роль в решении проблем занятости молодежи играет система трехстороннего взаимодействия в сфере труда и занятости между работниками, работодателями и органами государственной власти.

Однако практика показывает, что законодательно усиливая социальную защиту отдельных категорий работников (выпускников, молодых лиц с ограниченными возможностями, молодых работников с семейными обязанностями), одновременно создаются препятствия для трудоустройства тех, кто только ищет работу, так как работодателю легче не брать на работу таких соискателей, чем нести в дальнейшем дополнительную организационную и финансовую нагрузку. Понимая это противоречие, необходимо соблюдать баланс между интересами работодателей и уровнем защиты работников.





---

## **Раздел 3. Исследование корпоративного опыта в области занятости молодежи**

### **3.1. Методологические подходы к проведению исследования, масштабы и границы исследования**

Методология исследования построена таким образом, чтобы провести качественный анализ корпоративных молодежных практик в компаниях и выработать предложения и рекомендации по адаптации и распространению наилучших практик в компаниях в странах СНГ.

Для получения информации о передовых практиках и программах компаний в области содействия занятости молодежи, повышения их конкурентоспособности на рынке труда, а также с целью их продвижения в международном контексте были использованы различные социологические методы – анкетный и экспертный опросы, а также экспертные интервью.

Анкета, разработанная для проведения опроса компаний, содержит четыре взаимосвязанных блока вопросов: общая информация, информация о программе, описание программы, предложения по повышению эффективности программ в области занятости молодежи. Вопросы анкеты сформированы в соответствии с методическими требованиями к анкетированию, раскрывают цели и задачи отчета. В анкете использованы различные типы вопросов, позволяющие получить наиболее полные и разносторонние ответы.

Бланк анкеты «Передовая практика компаний в сфере занятости молодежи» представлен в Приложении 1.

Анкетирование предполагает безличную форму общения с носителями информации, при которой респонденты самостоятельно отвечают на вопросы анкеты, следуя содержащейся в ней инструкции и не вступая в непосредственный контакт с интервьюерами. Анкетный и экспертный опросы были проведены в октябре-ноябре 2015 года в форме почтового опроса (посредством электронной почты). Участие в анкетном опросе было построено на добровольной основе.

Для получения наиболее полной картины ситуации в области молодежной занятости и реализации корпоративных молодежных программ в Азербайджане были проведены встречи и взяты экспертные интервью у представителей государственных учреждений, профсоюзов, объединений работодателей, руководителей и представителей служб управления персоналом компаний, а также молодых работников компаний.

Аналогичные встречи состоялись в Армении, а в Казахстане был проведен экспертный опрос. Участники экспертных интервью в Азербайджане: Министерство труда и социальной защиты населения; Конфедерация профсоюзов; Госслужба занятости; Национальная конфедерация предпринимателей (работодателей); руководители, представители служб управления персоналом и молодые работники ГК «Azersun Holding», ОАО «Азерсу», «ASAN xidmet».

Участники экспертных интервью в Армении: Республиканский Союз работодателей; Агентство «Государственная служба занятости»; Конфедерация профсоюзов; руководители, представители служб управления персоналом и молодые работники ЗАО «Ереванский НИИ средств связи», ЗАО «АрменТел», ООО «ГОРЦК».

В Казахстане был проведен экспертный опрос представителей Министерства труда и социальной защиты населения, Общенационального союза предпринимателей и работодателей, Фе-



---

дерации профсоюзов и Службы занятости г. Астана. Получение экспертных оценок осуществлялось на основании разработанных вопросников, которые представлены в Приложении 3.

С целью наиболее широкого охвата мнений социальных партнеров при реализации программ содействия занятости молодежи в компаниях в феврале 2016 года был проведен экспертный опрос участников Арктической профсоюзной школы молодых лидеров. Краткая анкета представлена в Приложении 4.

В анкетном опросе приняли участие семь компаний в Азербайджане, пять – в Армении и 57 – в России. Краткая информационная справка о компаниях, принявших участие в анкетном опросе, представлена в Приложении 2.

Компании осуществляют свою деятельность в различных сегментах экономики: машиностроение, химическая промышленность, электроэнергетика, нефтегазовый сектор, строительство, транспорт, связь, научная деятельность, гостиничное хозяйство, торговля и общественное питание.

По формам собственности в Азербайджане 100% компаний представляют частный сектор, в Армении этот показатель составляет 60%, остальные относятся к смешанной форме собственности. В России 57,9% – частный сектор, 19,3% – государственный сектор, остальные – смешанная форма собственности.

В Азербайджане в опросе приняли участие компании с численностью 25–50 человек, в Армении – от 4 человек до 2,3 тыс. человек, в России от пяти человек до 815,9 тысячи человек.

По отношению к территориальному присутствию в России местные (муниципальные) компании составляют 18%, региональные – 28%, национальные или федеральные – 38% и международные – 16%.

В опросе приняли участие такие крупнейшие по численности работников российские компании, как ОАО "РЖД" (815,9 тыс. чел.), ПАО «Газпром нефть» (57,7 тыс. чел.), ПАО "ТАТНЕФТЬ" (21,7 тыс. чел.), ПАО "Интер РАО" (60,0 тыс. чел.), АО «РКЦ «Прогресс» (21,6 тыс. чел.), ЗАО «Москва-Макдоналдс» (43,2 тыс. чел.).

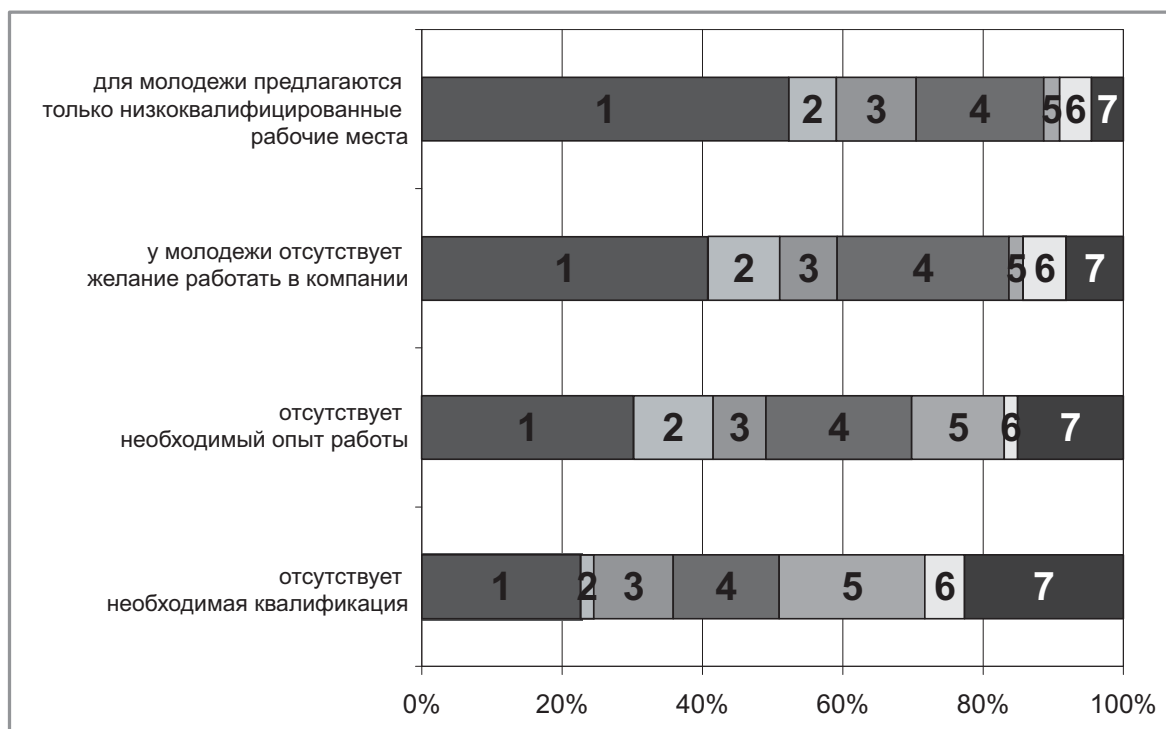
### **3.2. Трудоустройство молодежи в компанию – основные препятствия**

В Азербайджане отсутствие необходимой квалификации и опыта работы как одну из причин, препятствующих трудоустройству молодежи в компанию, отметили все участники опроса, из них три компании отметили отсутствие желания молодежи работать в компании и предложение работодателем низкоквалифицированных рабочих мест.

Аналогичные оценки ситуации на рынке труда молодежи сделаны участниками опроса в Армении.

Оценка значимости основных причин, препятствующих трудоустройству молодежи в компанию в России (от 1 – незначительно влияет до 7 – является основным фактором), представлена на графике 30.

### Причины, препятствующие трудоустройству молодежи в компании в России



Российскими компаниями отсутствие желания молодежи работать в компании (20 компаний) и предложение со стороны работодателя только низкоквалифицированных рабочих мест (23 компании) оценены как факторы, незначительно влияющие на трудоустройство молодежи.

Еще одним существенным препятствием в трудоустройстве молодежи является личностный фактор. Необоснованное представление части молодежи о путях адаптации в сфере труда и занятости проявляется в выборе будущей профессии и в определении перспектив собственного трудоустройства после обучения. Выбор профессии зачастую делается абитуриентом исходя из идеальных представлений о будущей работе без учета реальной ситуации на рынке труда. Прослеживается тенденция падения престижа профессий технической направленности. При выборе молодыми людьми направления обучения предпочтение отдается гуманитарным специальностям.

**Результаты опроса показали, что несоответствие уровня квалификации выпускников учебных заведений требованиям работодателей – отсутствие опыта принятия самостоятельных решений, недостаток знаний, необходимых для работы в рыночных условиях, отсутствие практических навыков по полученной профессии – снижает их шансы на трудоустройство.**

Несмотря на различные трудности при трудоустройстве молодежи, все компании в исследованных странах отметили готовность привлекать к трудовой деятельности молодых специалистов.

28,6% компаний Азербайджана отметили, что у них имеется практика распределения выпускников учебных учреждений по компаниям для трудоустройства.

---

В Армении и России такая практика имеется соответственно в 20% и 30,9% компаний.

Установление квоты для трудоустройства молодежи в России закреплено нормативными документами на уровне регионов. Такая практика отмечена в 12 компаниях. Например, ОАО «РЖД» в городе Москва; в Республике Татарстан – ОАО «Казметрострой»; в Самарской области – АО «РКЦ «Прогресс»; в Приморском крае – ПАО АКК «ПРОГРЕСС». Однако большинство компаний считают, что нет необходимости ее введения в корпоративную молодежную практику. Только три компании считают такую практику целесообразной.

### **3.3. Корпоративная молодежная политика, корпоративные молодежные стратегии и программы**

По данным анкетного опроса политика компаний в отношении занятости молодежи в исследуемых странах формируется следующим образом.

В Азербайджане только Поликлиника «N-КАУ-т» отметила, что имеет принятую стратегию в отношении молодежи.

В Армении документы, определяющие стратегию в отношении занятости молодежи, приняты в ЗАО «Ереванский НИИ средств связи» (ЗАО «ЕрНИИСС») и ООО Независимый социологический центр «Социометр». Корпоративные программы содействия занятости молодежи реализуются двумя компаниями Армении. Программа ООО «Бизнес ендарадж» имеет городскую направленность, программа ЗАО «АрменТел» предназначена для городской и сельской молодежи. Основные направления этих программ – профессиональная подготовка, содействие молодежи в переходе от учебы к трудовой деятельности, информационно-просветительская деятельность в целях обеспечения занятости молодежи, социальная защита молодых работников и информационные услуги, связанные с трудоустройством.

В России 63,2% компаний имеют принятые стратегии или положения о молодежной политике, содержащие следующие приоритетные направления: заработная плата (72,4%), профессиональное обучение (97,1%), карьерный рост (91,2%), социальная защита (100%), гендерное равенство (62,5%), поддержка молодых работников с семейными обязанностями (84%). Эти данные свидетельствуют о комплексном подходе к проблемам молодежи в компаниях.

В молодежной политике или стратегии компаний закреплены следующие направления содействия трудоустройству молодежи (*в скобках указано число компаний*):

**Наставничество и производственная практика:** организация в компании наставничества для молодых специалистов (36); организация в компании практики для приобретения опыта и навыков, получения информации о будущей получаемой профессии (33).

**Профессиональное обучение:** профессиональное обучение молодежи (26); повышение качества профессионального обучения путем организации кафедр, лабораторий, приобретения оборудования, учебных программ и др. (25).

**Финансовая поддержка:** установление учащимся, учителям, студентам и преподавателям именных стипендий, грантов (21); предоставление финансовой поддержки молодым специалистам (18).

---

**Работа со школьниками и студентами:** организация олимпиад, конкурсов школьников по направлениям деятельности компании (17); организация в школах профильных классов, лабораторий, кабинетов (12); профориентация школьников (28).

**Для будущих работников:** участие в программах государственной службы занятости (субсидирование занятости молодежи, первое рабочее место, другие) (15);

**Другие социальные направления:** привлечение молодежи к мероприятиям, направленным на укрепление здоровья, улучшение экологии, защиту природы и т.д. (27); к управлению и научной деятельности, организация в компании советов молодых специалистов, молодежных научных бюро и т.д. (26); достижение гендерного баланса кадрового состава и кадрового резерва компании (10).

Российскими компаниями была представлена информация по 39 различным корпоративным молодежным программам. Более половины всех программ имеют городскую направленность (66,7%). Остальные программы реализуются как для городской, так и для сельской молодежи, что в основном определяется географическим расположением филиалов крупных холдингов и компаний, имеющих разветвленную сеть по всей России в городских и сельских поселениях (например, ПАО «Интер РАО», ОАО «РЖД»).

Практика использования программ в филиалах компаний имеется в 42,8% компаниях. Например, в компаниях ПАО «Интер РАО», ЗАО «Завод электротехнического оборудования» (реализуется на заводах в г. Великие Луки). «Тоталь Разведка Разработка Россия» использует программу в филиалах, расположенных более чем в 100 странах мира.

Корпоративная программа содействия занятости молодежи только двух компаний является составной частью национальных или местных программ обеспечения занятости. Это программа профессионального ориентирования в АО «КумАПП» и программа создания образовательных кластеров в ОАО «Казметрострой», которые реализуются компаниями совместно с Центром занятости населения и Управлением образования города в рамках национальной программы «Дорожная карта».

В 23 российских компаниях программы содействия занятости молодежи были разработаны в ответ на результаты анализа ситуации и (или) оценки потребностей молодежи компании, а также ситуации на территориальном рынке труда. Во внимание были приняты возрастной состав работников, вопросы преемственности кадров, уровня подготовки выпускников, результаты анализа кадровой политики.

Например, ПАО «РусГидро» была проведена собственная оценка и внешний аудит, анализ образовательных программ в регионах присутствия компании и уровня подготовки выпускников. В ОАО «Э.ОН Россия» провели собственный анализ и разработали прогноз по ресурсной политике. Анализ состояния функциональной и организационной структуры системы управления человеческими ресурсами подготовлен ПАО «Якутскэнерго», на основании которого подготовлено обоснование необходимости дальнейшего развития человеческих ресурсов компании программными методами. В АО «ОХК «УРАЛХИМ» был принят во внимание фактор оттока молодежи с территорий, на которых расположены предприятия (г. Березняки, г. Кирово-Чепецк, г. Пермь).

Профессиональное обучение молодых людей осуществляется компаниями ПОО «Гизил» и ООО «Зерве» в Азербайджане. Однако практика приобретения опыта и навыков, получения

---

информации о будущей получаемой профессии и организация в компании наставничества для молодых специалистов Азербайджана имеется только у одной компании.

В Армении только ЗАО «ЕрНИИСС» организует профориентационные мероприятия и проводит олимпиады и конкурсы для школьников по направлениям деятельности компании, а профессиональное обучение – в ООО «Бизнес ендарадж».

Ряд компаний Армении принимает участие в программах государственной службы занятости, нацеленных на обеспечение занятости молодежи, например, ЗАО «ЕрНИИСС» и ООО «Социометр».

Корпоративные молодежные программы по результатам опроса предназначены для различных целевых аудиторий молодежи.

В Армении в ЗАО «АрменТел» в программе участвуют студенты 3-го курса и выше и выпускники текущего года, в ООО Независимый социологический центр «Социометр» - в программе участвует молодежь, прошедшая тестирование профессионально-личностных данных, IQ.

В России компаниями выделены следующие целевые группы молодежи, для которых реализуются корпоративные программы (*в скобках указано число компаний*):

- **по возрасту:** молодежь в возрасте до 17 лет (2); до 18 лет (2); молодежь в возрасте от 17 до 35 лет (22);
- **по отношению к занятости:** работающая молодежь (11); безработная молодежь (6);
- **по образованию:** студенты и (или) выпускники (26); молодежь с высшим образованием (19), со средним образованием (17); лица с низким уровнем образования или без образования (6);
- **по уровню доходов:** работающая молодежь с низким доходом (2);
- **по группе риска:** лица, замеченные в применении силы или употреблении спиртных напитков, наркотиков (2);
- **по состоянию здоровья:** молодые люди с умственными или физическими отклонениями (лица с ограниченными возможностями) (1).

Целевая направленность корпоративных молодежных программ различна.

В Армении в ЗАО «АрменТел» целью реализации программы стажировки «3-е поколение» является предоставление молодежи возможности (студенты последних курсов, выпускники, магистры) совмещать учебу и работу, применять теоретические знания на практике для определения своего дальнейшего трудового пути по итогам практической деятельности и трудоустроиться в компании по итогам годовой стажировки. В ООО Независимый социологический центр «Социометр» программа «Повышение квалификации молодых социологов» реализовывалась с целью оказания помощи дипломникам и аспирантам в проведении ими самостоятельных исследований, анализе данных социологических исследований компании и составлении отчетов и диссертаций.

Цели разработки и реализации корпоративных молодежных программ в России различны:

- содействие стратегическому развитию компании за счет обеспечения необходимым количеством молодых работников с развитыми профессиональными и корпоративными компетенциями (ОАО «РЖД»);

- 
- формирование системы обеспечения компании высококвалифицированными работниками всех уровней профессионального образования с учетом ее текущих и перспективных потребностей (АО «РКЦ «Прогресс»);
  - создание и развитие правовых, экономических и организационных условий по приему и закреплению молодых специалистов в компании, личностной самореализации молодежи при участии в научно-исследовательских и опытно-конструкторских работах (АО «РКЦ «Прогресс»);
  - обеспечение условий для удовлетворения потребностей компании в специалистах путем установления взаимоотношений с учебными заведениями в части развития практической направленности образовательных программ, формирования корпоративной системы непрерывного образования от младшей школы к рабочему месту (ПАО «РусГидро»);
  - подготовка кадрового резерва для компании, повышение осведомленности научного сообщества о проблемах современного бизнеса в сфере информационной безопасности и методах противодействия новейшим ИБ рискам (АО «ИнфоВотч»);
  - расширение возможностей профессиональной ориентации и обучения молодежи для трудоустройства в компанию, адаптация молодых специалистов к корпоративной среде, предоставление им льгот и социальных гарантий (ОАО «ВНИИЖТ»);
  - популяризация рабочих и инженерно-технических специальностей (ОАО «НПО «Сатурн»), подготовка рабочих дефицитной профессии (квалификации) для выполнения производственной программы (ПАО «ЗВЕЗДА»);
  - профориентация будущих выпускников школ (ПАО «Территориальная генерирующая компания №14», ОАО «Кировский завод»);
  - получение студентами информации о будущей получаемой профессии, о рынке труда, приобретение опыта и навыков (ОАО «ИК РУСС-ИНВЕСТ»);
  - организация стажировок с целью приобретения практических навыков и знаний в процессе получения высшего образования («Тоталь Разведка Разработка Россия», ОАО «ПО «Кристалл»);
  - адаптация, профессиональное становление и развитие молодых работников, вовлечение их в инновационную деятельность и развитие навыков проектного мышления (Холдинг АО «ЕВРОЦЕМЕНТ групп»);
  - развитие и сохранение кадрового потенциала (ОАО АК «Якутскэнерго»).

Узконаправленные программы для конкретных этнических групп, молодых мигрантов, молодых людей, живущих с ВИЧ и СПИДом или иным хроническим заболеванием, компаниями не реализуются.

В России критерии отбора участников программы устанавливались только в половине компаний. Они разнообразны и определяются целями и задачами программы, например:

- оценка уровня образования, тесты на системность мышления, уровень здоровья, желание участвовать в программе, желание трудоустройства в компанию (ПАО «Газпром нефть»);
- возрастные ограничения (до 35 лет), стаж работы на предприятии (не менее 6 месяцев), отсутствие нарушений трудовой дисциплины за весь период работы (ОАО «НПО «Сатурн»);
- желание развиваться в энергетическом сегменте (ОАО «Э.ОН Россия»);
- активная жизненная позиция (АО «Каменскволокно»);
- показатели успешности в учебе и работе в компании (ЗАО «Москва-Макдоналдс», ООО «Макдоналдс»);
- высокая успеваемость, уровень профессиональных знаний и владения английским языком студентов и выпускников профильных вузов («Тоталь Разведка Разработка Россия»).



---

Стоимость программ по данным, предоставленным некоторыми российскими компаниями, варьируется в зависимости от количества участников, конкретной профессии, начального уровня оплаты труда, срока обучения и т.д. Другими странами, участвовавшими в исследовании, стоимостные характеристики реализуемых программ представлены не были.

Информацию о распределении средств по основным направлениям расходов бюджета программы предоставили 24 российские компании (*в скобках указано число компаний*):

- на персонал, связанный с осуществлением программы, – от 2,6% до 100% (16);
- на разработку инструментария, учебных программ, создание и совершенствование инфраструктуры, развитие потенциала отдельных лиц, учреждений и пр. – от 1% до 56% (7);
- на организацию процесса профессиональной подготовки, включая командировочные расходы, питание и проживание, консультационные услуги, информационно-просветительскую деятельность, оказание технической помощи, предоставление материалов и т.д. – от 0,1% до 49% (12);
- прямая поддержка участников программы (оборудование, инструменты, гранты, займы, финансовые средства и пр.) – от 2% до 100% (18);
- затраты на мониторинг и оценку эффективности программы составили от 0,1 до 10% бюджета программы (5).

Основная финансовая нагрузка при реализации программ ложиться непосредственно на компанию – 30 компаний вложили в корпоративные молодежные программы 100% собственных средств. Например, АО «МВЗ им. М.Л. Миля» (100%), ОАО «МЕТРОВАГОНМАШ» (100%), ОАО «Казметрострой» (100%), АО «РКЦ «Прогресс» (100%). Вклад ОАО «ПО «Кристалл» определялся программой от 22 до 100%. Значительный вклад со стороны компании в ОАО «НПО «Сатурн» (80,9%) и АО «Новосибирский авиаремонтный завод» (80%) при финансовой поддержке государства (средства федерального и местного бюджетов).

В программе субсидирования заработной платы в рамках проекта МОТ «Партнерства в сфере занятости молодежи в Содружестве Независимых Государств» компании ООО «ЛУКОЙЛ ЭПУ Сервис» выделено 50% средств на реализацию программы, в ОАО «НПО «Сатурн» софинансирование программы осуществлялось профсоюзом – 19,1%.

Финансовая поддержка со стороны организаций гражданского общества, благотворительных организаций, агентств стран-доноров, частных доноров и спонсоров в исследованных компаниях не осуществлялась.

Финансирование компанией обучения молодежи без закрепленного обязательства по трудоустройству в компании осуществляет 29,1% компаний. Доля таких лиц в общем числе обучающихся за счет компании составляет от 5 до 100%. Среди них доля женщин составляет от 0,5% до 66%.

Основные критерии (условия) успешности корпоративных молодежных программ, определенные компаниями России:

- создание более эффективных систем подготовки, привлечения и закрепления молодых кадров в компании;
- организация профессиональной и социальной адаптации и содействие в повышении профессионального роста молодого специалиста, раскрытие и развитие его творческого потенциала;

- 
- эффективное использование административно-организационных, материально-технических, кадровых и финансовых ресурсов, направленных на создание, функционирование и развитие кадрового потенциала предприятия;
  - формирование информационной, научно-педагогической и технологической среды для осуществления научной и инновационной деятельности в области подготовки молодых кадров;
  - обеспечение опережающей подготовки кадров для инновационных технологий;
  - омоложение возрастного состава работников, закрепляемость молодых специалистов в компании, снижение текучести среди молодежи; доля молодежи в компании, удовлетворенность трудом и лояльность компании;
  - обеспечение эффективного наставничества;
  - результативное прохождение стажировок (выполнение заданий компании, получение опыта, знаний и навыков стажерами);
  - доля студентов, проходивших практику, трудоустроившихся на предприятие в качестве молодых специалистов.

Основными критериями успешности программы компанией ЗАО «АрменТел» (Армения) названы: привлечение в программу наиболее активной, креативной и целеустремленной молодежи, имеющей стремление начать свои первые шаги в карьере в крупной международной компании, трудоустройство в компанию по итогам стажировки.

Слабые стороны программ, которые отметили некоторые компании в России, выявлены при профессиональной подготовке молодежи и наставничестве:

- отсутствие возможности для студентов пройти профессиональную подготовку по новым направлениям деятельности компании и отрасли (ПАО «Газпром нефть»), недостаточный уровень подготовки преподавателей для удаленных регионов России (ПАО «РусГидро»), программы обучения не адаптированы под конкретные рабочие места (ПАО «ЗВЕЗДА»);
- качество обучаемого персонала напрямую связано со свободным от работы временем наставника (ПАО «Интер РАО»); ограниченное количество наставников (ОАО «ИК РУСС-ИНВЕСТ»); низкая педагогическая подготовка и мотивация наставников (ЗАО «Завод электротехнического оборудования»).

Недостаточные объемы инвестиций для реализации программных мероприятий препятствуют их реализации в ПАО «Якутскэнерго», АО «ИнфоВотч», АО «ЕВРОЦЕМЕНТ групп» и ОАО «НПО «Сатурн».

По мнению участников опроса в России, корпоративные молодежные программы содействуют решению различного рода проблем в сфере занятости молодежи (*в скобках указано число компаний*):

- качество и (или) соответствие образования и профессиональной подготовки (26);
- навыки трудоустройства, не соответствующие требованиям рынка труда (6);
- доступность образования и профессиональной подготовки, в том числе с точки зрения стоимости (15);
- профессиональные и технические навыки, не соответствующие требованиям рынка труда (16);
- недостаточность услуг в области профессиональной ориентации и трудоустройства (10);
- нехватка качественных рабочих мест (низкая оплата труда, наличие работающих бедных, неформальная занятость) (4);
- отсутствие надежной и актуальной информации о рынке труда (7);



- 
- недостаточный спрос на рабочую силу (6);
  - сдерживающие факторы мобильности на рынке труда (3);
  - неблагоприятные, нездоровые и небезопасные условия труда (1);
  - дискриминация в сфере занятости и профессиональной подготовки по возрасту (2);
  - наличие проблемы гендерной дискриминации в сфере занятости и профессиональной подготовки молодежи (2).

***Мотивация молодых специалистов для работы в компании, развитие профессиональной квалификации и навыков, повышение качества теоретической и практической подготовки, гарантированное трудоустройство, популяризация рабочих профессий и технических специальностей, снижение текучести кадров и высокая степень удовлетворенности результатами стажировок со стороны студентов и компаний являются сильными сторонами корпоративных молодежных программ.***

Рядом компаний в России проводится оценка эффективности реализации молодежных программ. Например, в результате:

- в ОАО «РЖД» за 10 лет реализации целевой программы содействия занятости молодежи доля молодежи в компании увеличилась на 10%; в АО «РКЦ «Прогресс»» ежегодный приток молодых специалистов составляет до 300 человек;
- 75% выпускников программы продолжают работать на предприятии ЗАО «Алкоа СМЗ»;
- популяризация технических специальностей и профессий и, как результат, увеличение числа молодежи, трудоустраиваемой на завод, отмечено в ОАО «Кировский завод»;
- успешная сдача квалификационных экзаменов и трудоустройство на завод по рабочим профессиям для выполнения производственной программы в ПАО «ЗВЕЗДА» и АО «КумАПП»;
- формирование кадрового резерва осуществлено в АО «РКЦ «Прогресс», «Тоталь Разведка Разработка Россия»;
- обеспечение преемственности трудовых традиций и омоложение коллектива – АО НПК «Уралвагонзавод», ЗАО «Алкоа СМЗ»;
- снижение масштабов оттока молодежи, а также работников среднего возраста отмечено в АО «Каменскволокно» и «РКЦ «Прогресс»;
- повышение качества подготовки студентов по ключевым для компании специальностям, повышение лояльности к компании, ускорение адаптации при приеме на работу – в ПАО «Газпром нефть»;
- приобретение профессиональных и технических навыков работы молодежи на фондовом рынке в ОАО «ИК РУСС-ИНВЕСТ».

***Собственная оценка корпоративных молодежных практик, проведенная компаниями, показала, что в целом ожидаемые от реализации программ результаты достигнуты, и дальнейшая работа нацелена на продолжение и повышение эффективности мер с учетом проведенных оценок и мониторинга.***

По оценкам компаний программы способствовали улучшению качества рабочих мест для молодежи (64,7%), увеличению числа рабочих мест для молодежи (58,8%), улучшению «качества» работников из числа молодежи (94,1%).

---

В целях совершенствования программ, повышения их эффективности в 58,3% компаний на каком-либо этапе разработки или реализации программ проводили консультации с их участниками относительно их положения, проблем, нужд и интересов.

По мнению специалистов ПАО «Интер РАО», правильно выстроенный диалог с участниками программы позволил грамотно осуществлять помощь и подготовку молодых специалистов на всех этапах программы. В ОАО «РЖД» проводится опрос практикантов о качестве организации практики, на основании обратной связи молодых работников дорабатываются отдельные направления и группы проектов. В АО «РКЦ «Прогресс» в рамках реализации мероприятий Совета по кадровой политике при разработке молодежной программы проводятся консультации с ее участниками. В ПАО «Якутскэнерго» в процессе разработки и реализации программы изучались вопросы удовлетворенности условиями труда персонала, эффективности обучения персонала.

На предварительном этапе программы АО «ОХК «УРАЛХИМ» осуществлялась диагностика существующих практик проведения различных мероприятий и их привлекательности для молодых работников. В диагностике приняли участие 1500 человек: HR-службы, лидеры молодежных движений, были проведены фокус-группы с молодыми работниками. Также специалисты ПАО «ЗВЕЗДА» проводили предварительный отбор участников программы.

По оценке HR-специалистов компаний и разработчиков программ результаты таких консультаций существенно повлияли на содержание программ и положительно сказались на эффективности их реализации. На основании консультаций дорабатывались отдельные направления программы и группы проектов, уточнялись и создавались совместные проекты образовательных программ. Правильно выстроенный диалог позволил грамотно осуществлять помощь и подготовку молодых специалистов. В программы были включены мероприятия, направленные на улучшение условий труда и повышение уровня развития персонала, обеспечения компании квалифицированными кадрами, уточнялись уровень вознаграждения, критерии отбора и признания результатов программ.

По мнению 58,6% компаний, программа улучшает и поддерживает связи, координацию деятельности и диалог между различными социальными и государственными организациями и учреждениями и молодежью.

Например, программа ОАО «ИК РУСС-ИНВЕСТ» позволяет студентам и выпускникам учебных заведений дополнять свои теоретические знания и приобретать практические навыки, что в конечном итоге способствует росту молодежной занятости.

Программы ОАО «Э.ОНРоссия», ОАО «РТИ», АО «Каменскволокно», АО «ОХК «УРАЛХИМ», ЗАО «Москва-Макдоналдс», ЗАО «Алкоа СМЗ», АО «РКЦ «Прогресс» выполняются в тесном взаимодействии и партнерстве с различными учебными заведениями.

Программа ПАО «Якутскэнерго» улучшает координацию деятельности заинтересованных организаций в области планирования и качества подготовки кадров Республики Саха (Якутия), трудоустройства молодых специалистов.

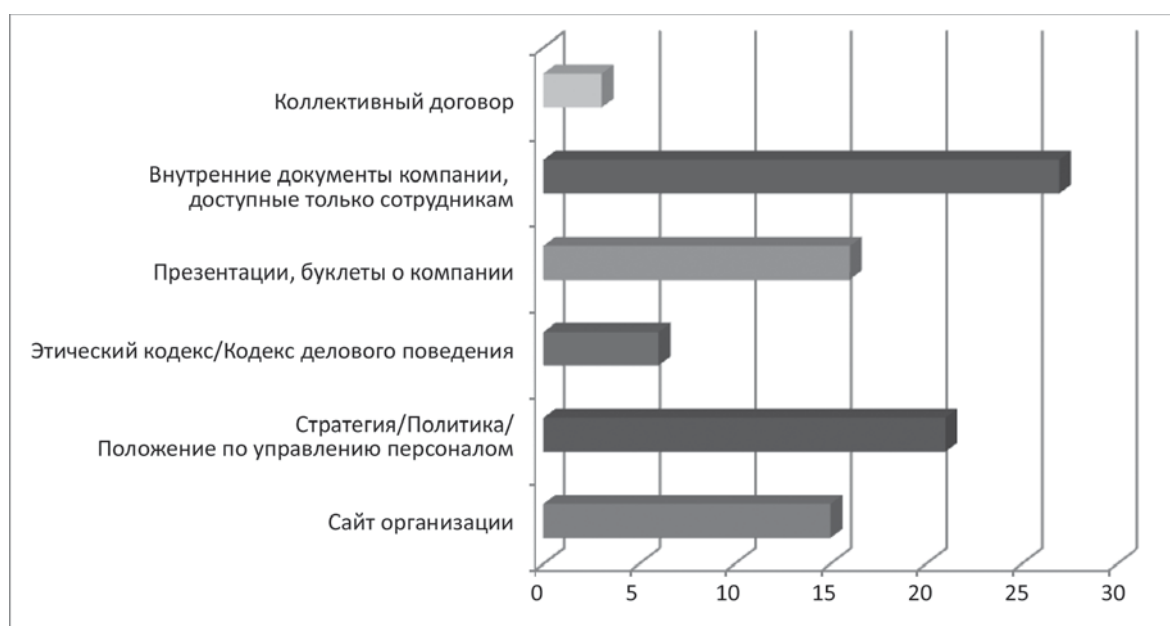
Программы 14 компаний устанавливают партнерские связи с другими субъектами (с частным сектором, другими НПО, государственными учреждениями), которые участвуют в реализации программ нефинансовым образом.

## Информационный компонент

Распределение основных источников информации в России, в которых отражается сформулированная компаниями молодежная политика, представлено на графике 31.

График 31

### Источники информации о молодежной политике в России (число компаний, указавших источники информации)



Результаты оценки использования компаниями различных каналов и методов привлечения молодежи в компанию представлены в табл. 1.

Таблица 1

### Каналы и методы привлечения молодежи в компанию для различных категорий работников (число компаний)

	Менеджеры	Специалисты	Служащие и (или) рабочие	Не используется
Внутренний найм	42	46	39	1
Рекомендации работников	32	44	41	2
Объявления в СМИ	27	33	32	9
Страница вакансий на сайте организации	30	38	34	7
Вакансии на сайтах по поиску работы	34	39	33	6
Социальные сети	14	14	11	23

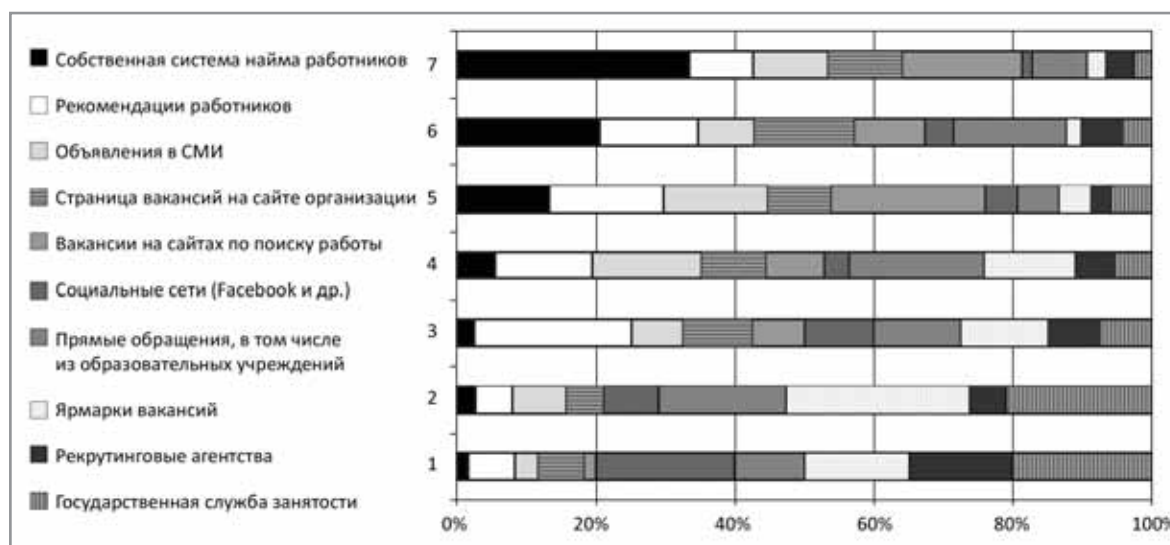
	<b>Менеджеры</b>	<b>Специалисты</b>	<b>Служащие и (или) рабочие</b>	<b>Не используется</b>
Прямые обращения, в том числе из образовательных учреждений	15	38	36	6
Ярмарки вакансий	13	31	33	8
Рекрутинговые агентства	18	16	8	15
Государственная служба занятости	11	18	32	10
Стажировки студен- тов	13	39	33	1

На графике 32 представлена оценка компаниями эффективности каналов и методов привлечения молодежи для трудоустройства в их компанию (1 – низкая эффективность, 7 – максимальная). По результатам анкетирования максимальная оценка эффективности в 6–7 баллов дана собственной системе найма работников (35 предприятий), размещению вакансий на сайтах по поиску работы (18) либо на сайте организации (15), подбору молодежи по рекомендации работников (14), а также в случае прямого обращения, в том числе из образовательных учреждений (14).

Такие информационные каналы, как государственная служба занятости, ярмарки вакансий, рекрутинговые агентства, социальные сети (Facebook и др.), информационные городские доски объявлений были отмечены как незначимые при поиске работы.

Опрос компаний в России показал, что только треть компаний имеет стратегию последующих действий после завершения программы. Например, пролонгация программ предусматривается в ПАО «Интер РАО», АО НПК «Уралвагонзавод», ОАО «РЖД». В программах ООО «ЛУКОЙЛ ЭПУ Сервис», ОАО «Казметрострой» предусмотрено продолжение ее участниками трудовой деятельности в компании; для финалистов программы в ОАО «НПО «Сатурн» предусмотрено повышение категории; в ПАО «ЗВЕЗДА» успешно окончивших Школу молодого рабочего зачисляют в Молодежные бюро подразделений компании для профессиональной адаптации.

### Эффективность каналов и методов привлечения молодежи, используемых в компаниях в России



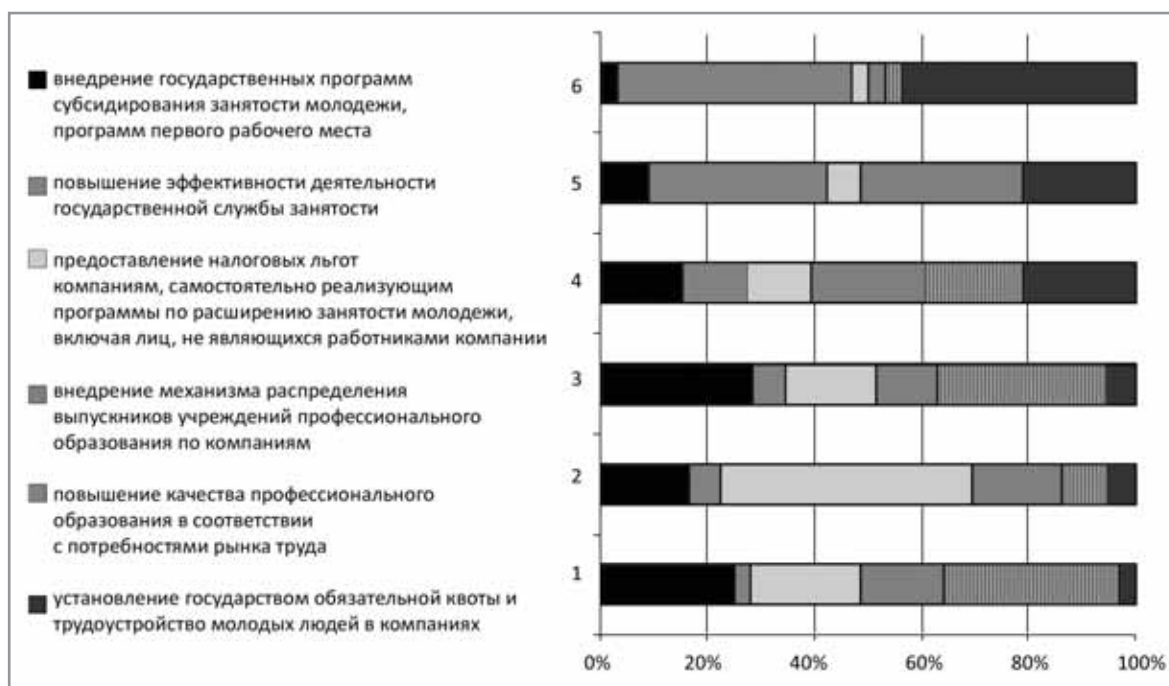
О социальной значимости и эффективности корпоративных молодежных практик для финансово-экономической деятельности компаний, снижения текучести среди молодых специалистов, повышения уровня профессиональной подготовки свидетельствует то, что в 25 компаниях не установлены ограничения по срокам реализации программ.

Закономерным итоговым вопросом стал вопрос, определенный целями отчета: какие предложения участники анкетирования могут дать относительно повышения эффективности программ в области занятости молодежи, что будет стимулировать компанию более активно участвовать в обеспечении занятости молодежи (оценки располагались в последовательности от наибольшей эффективности – 1 к наименьшей – 6). Полученная информация представлена на графике 33.

По мнению компаний, в большей степени стимулирует работодателей участвовать в обеспечении занятости молодежи:

- повышение качества профессионального образования в соответствии с потребностями рынка труда (21);
- внедрение государственных программ субсидирования занятости молодежи, программ первого рабочего места (16);
- предоставление налоговых льгот компаниям, самостоятельно реализующим программы по расширению занятости молодежи, включая лиц, не являющихся работниками компании (13);
- внедрение механизма распределения по компаниям выпускников учреждений профессионального образования (10).

### Предложения компаний по повышению эффективности программ в области занятости молодежи



Такие меры, как повышение эффективности деятельности государственной службы занятости (14) и установление государством обязательной квоты на трудоустройство молодых людей в компаниях (14) оценены компаниями как наименее эффективные.

*Распространение в других компаниях корпоративных молодежных практик по содействию занятости молодежи считают возможным 88,6% компаний, принявших участие в анкетном опросе.*

Продвижение лучших практик компаний по содействию занятости молодежи может быть осуществлено путем проведения конференций по проблемам молодежной занятости с участием представителей компаний, подготовки информационных бюллетеней, размещения информации о молодежных практиках на сайтах компаний, подготовки информационных сборников и буклетов, размещения материалов в Библиотеке корпоративных практик РСПП и использование ее материалов странами СНГ.

Приоритеты в сфере гендерного равенства в России связаны с обеспечением экономического равенства и независимости женщин, созданием условий для реализации их профессионального и личного потенциала. Результаты опроса показали, что достижение гендерного баланса кадрового состава и кадрового резерва является одним из направлений политики молодежной занятости в 10 компаниях.

При рассмотрении гендерной занятости в контексте исследования каких-либо факторов дискриминации по половому признаку не выявлено. 96,5% компаний выразили готовность привлекать «на равных» к трудовой деятельности молодых специалистов как из числа мужчин, так и женщин.



---

Одним из факторов, препятствующих трудоустройству женской молодежи, по мнению компаний, является наличие рабочих мест, где законодательно ограничена занятость женщин – это вредные, опасные и тяжелые условия труда. Это отметили ООО «СК «Стратегия», ООО «ЛУКОЙЛ ЭПУ Сервис», ПАО «ТГК №14», АО «ОХК «УРАЛХИМ».

Сделать выводы, касающиеся дискриминации женщин при приеме на работу в рамках отчета не представляется возможным, в связи с тем, что российским законодательством закреплены равные права для мужчин и женщин и компании не заинтересованы в предоставлении информации о наличии нарушений. Рассмотрение этих вопросов при обеспечении занятости молодых женщин должно быть предметом опроса непосредственно работников компаний, а также женщин из числа безработных и (или) получивших отказ в приеме на работу.

*Анализ и оценка результатов опроса компаний показали*, что в основе корпоративной молодежной политики в России лежит системный подход к работе по привлечению, адаптации и закреплению молодежи компаний. Корпоративные молодежные программы способствуют повышению уровня квалификации, получению профессионального образования и карьерному росту молодежи.

Наблюдается тенденция восстановления партнерства компаний с профильными учреждениями начального, среднего и высшего профессионального образования. Программы взаимодействия с учебными заведениями всех уровней включают похожие элементы: профориентация; материальная поддержка работников во время учебы в виде стипендий или возмещения стоимости образовательных услуг; организация практики и стажировок.

При трудоустройстве молодежи компаниями предпочтение отдается выпускникам профессиональных учебных заведений, с которыми у них заключены договоры о сотрудничестве.

В ряде компаний стратегическим направлением кадровой политики в отношении молодежи является профессиональное образование, прежде всего рабочей и инженерной молодежи, важным компонентом которого является взаимодействие с профильными вузами.

Для адаптации и закрепления молодежи на рабочих местах компаниями реализуется комплекс мер, связанных с обеспечением возможности повышения квалификации, а также вовлечением в инновационную деятельность и управление предприятием. Активно компаниями используется институт наставничества – молодой человек закрепляется за более опытным работником, который непосредственно на рабочем месте проводит его обучение необходимым навыкам и в период адаптации контролирует его работу. Компании инвестируют средства в адаптационный процесс, выплачивая вознаграждение наставникам, специалистам, проводящим тренинги и т.д.

Эффективность корпоративных молодежных программ выражается в подготовке, обеспечении и закреплении молодых квалифицированных кадров, реализации и развитии индивидуальных способностей работников, обеспечении их социальной защищенности, создании положительного имиджа социально-психологического климата внутри компании, формировании корпоративного духа работника.

Полученная в результате анкетного и экспертного опросов, а также экспертных интервью информация позволила выявить основные проблемы молодежной занятости в компаниях и учесть при разработке рекомендаций по адаптации наиболее успешного опыта деятельности компаний по данному направлению социальной политики.



---

## Раздел 4. Корпоративные молодежные программы: опыт компаний

Обеспечение бизнеса высококвалифицированным персоналом, разделяющим ценности компании, – один из ключевых факторов успешного достижения целей развития компании.

В рассматриваемых странах самые популярные меры в рамках программ улучшения возможностей трудоустройства молодежи – профессиональное обучение и комплексные программы по совмещению работы и обучения, приобретению опыта работы, субсидирование заработной платы, общественные работы, профессиональная ориентация и трудоустройство, обучение предпринимательству.

Деятельность компаний по содействию в области занятости молодежи в этих странах носит многоплановый характер и включает различные направления работы с молодежью, способствующие ее трудоустройству и закреплению на рабочем месте, информация по которым представлена далее.

### 4.1. Программы по поддержке школьников

*Важным направлением работы компаний по привлечению молодежи является профессиональная ориентация школьников.*

Формирование и продвижение своего имиджа через информирование потенциальных работников о перспективах и возможностях трудоустройства в компании, организацию презентаций, Дней открытых дверей, Дней карьеры и других мероприятий актуально для многих компаний, принявших участие в опросе.

В Азербайджане компания «Bakcell» реализует проект Общественного объединения «InfoMas» по развитию молодежи в области информационных образовательных технологий при поддержке Министерства образования Азербайджанской Республики. Для подготовки школьников, проявляющих способности в области информатики, к участию в международных олимпиадах по информатике были организованы специальные подготовительные курсы, проведены тренинги с участием консультантов, приглашенных из других стран, подготовлены и опубликованы учебные материалы, охватывающие более 1000 задач по различным темам.

Исследование показало, что в Армении профориентация школьников носит эпизодический характер, и в основном инициатива исходит от сферы информационных технологий: во многих школах созданы кружки робототехники, где школьники с детства приобщаются к техническому творчеству.

Союз предприятий информационных технологий (СПИТ) для снижения оттока молодежи из села проводит в областях Армении встречи школьников с представителями ИТ-компаний в рамках программ «Одна компания – одна школа» и «Основание инженерных кружков-лабораторий в школьной системе Армении».

Программа «Одна компания – одна школа» способствует сотрудничеству между компаниями технологической сферы и школами, направлена на повышение интереса школьников к рабочим и инженерно-техническим специальностям. Каждая компания выбирает минимум одну

---

школу и организует встречи со школьниками для формирования интереса по отношению к сфере ИТ и к профессиональной ориентации, на которых представляет свою деятельность, рассказывает истории успеха, всемирные тенденции в сфере ИТ, приглашает школьников в свои офисы. В рамках реализации программы установлены взаимосвязи между 26 ИТ-компаниями и 70 школами.

Опыт корпоративной практики по профориентации школьников накоплен в ЗАО «АрменТел». С 2009 года компания реализует программу открытых занятий по профессиональной ориентации учащихся 9–11-го классов, которая предусматривает помощь старшеклассникам в выборе будущей профессии. Занятия проводят топ-менеджеры компании и тренеры Корпоративного университета Beeline. Они предоставляют школьникам информацию о деятельности и взаимодействии подразделений компании в области маркетинга, финансов и телекоммуникационных услуг.

В 2015 году ЗАО «АрменТел» и Фонд «Дети Армении» начали реализацию проекта «Агро-школа» с целью оказания поддержки сельской молодежи с помощью цифровых технологий решать образовательные, миграционные и социальные проблемы. Проект осуществляется в рамках глобальной стратегии Beeline «Make your Mark», которая является ключевой составляющей социальной корпоративной политики компании «ВымпелКом» и направлена на то, чтобы помочь молодому поколению построить свое будущее. В ходе проекта школьникам предоставляется возможность приобрести навыки фермерского дела, научиться оценивать рынок, выращивать конкурентоспособные сорта овощей и фруктов, правильно позиционировать продукцию на рынке, используя знания и лучший опыт в области маркетинга. В проекте принимают участие более 200 учеников старших школ Армавирской области Республики Армения. С целью помочь школьникам правильно выбрать профессию в 2013 году по инициативе Фонда «Дети Армении» в селе Каракерт открылся Ресурс-центр профессиональной ориентации. В рамках программы ученики 7–11-го классов посещали различные вузы, профтехучилища и компании, чтобы иметь представление об учебной и рабочей среде, лучше ориентироваться в быстро меняющемся мире различных профессий.

Интересен опыт сотрудничества российского Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» по профессиональной ориентации учеников старших классов общеобразовательных школ Армении. С 2009 года более 500 армянских школьников ежегодно принимают участие в предметных олимпиадах по физике, русскому языку и дизайну в России. Если в 2009 году общее число участников олимпиад составляло 300 человек, то в настоящее время оно достигло более 2 000. Более 100 школьников каждое лето обучаются по образовательным программам в рамках выездной летней школы университета.

Профориентацию школьников и студентов по вопросам социологии проводит ООО «Независимый социологический центр «Социометр».

В Казахстане в 2014 году специалисты производственного блока АО «КазМунайГаз – переработка и маркетинг» принимали участие в профориентационных встречах с учащимися 9–11-го классов общеобразовательных школ г. Астаны, в ходе которой рассказали о проектах модернизации на нефтеперерабатывающих заводах, а также о работе битумного завода.

Анализ открытых источников информации в Азербайджане и Казахстане выявил проблему недостаточного освещения программ и проектов по профориентационной работе со школьниками, реализуемых компаниями, что снижает возможности использования положительного опыта работы компаний по данному направлению другими компаниями. Аналогичная ситуация наблюдается в Армении.

---

Значительный опыт работы компаний по содействию в профориентации школьников, который может быть использован компаниями в странах СНГ, накоплен в России.

Концепция опережающего развития кадрового потенциала общества «От новой школы к рабочему месту» реализуется в ПАО «РусГидро». Программа предполагает создание модели корпоративных лифтов «Новая школа», «Вуз и другие профессиональные учебные заведения» и «Компания», призванных обеспечить молодыми кадрами строительство, эксплуатацию и проектирование объектов компании.

Проект компании «Корпоративный лифт – новая школа» предусматривает возможность формирования у школьников интереса к инженерной профессии, навыков непрерывного образования. При этом необходимым требованием в рамках программы является создание условий для вовлечения школьников в инженерное творчество, осознания своих возможностей и корпоративных перспектив, развития способностей изобретательства, умений принимать решения (в том числе инженерные) и ориентироваться в высокотехнологичной среде.

В рамках проекта предусмотрено, что образовательная программа школы учитывает как обязательные занятия школьной образовательной программы, так и занятия по выбору школьников, которые формируются с учетом потребностей компании.

К перечню мер по обеспечению современной школьной инфраструктуры, реализуемых ПАО «РусГидро», следует отнести и развитие взаимодействия образовательных учреждений с организациями социальной сферы. Так, например, взаимодействие с Учебно-производственными информационными центрами ПАО «РусГидро» позволяют не только расширить рамки изучения школьных дисциплин, обогатить содержание учебных предметов, но и создать профессиональные ориентиры для школьников. Развитие сети центров технического творчества, формирование гидроэнергоклассов, проведение летних инновационных энергетических школ – все это разные аспекты инфраструктуры, способствующей развитию у школьников интереса к инженерной деятельности и подготовке к осознанному выбору профессии и будущего места работы.

В связи с ростом требований к качеству подготовки выпускников школ ПАО «РусГидро» провело диагностику среди выпускников последних лет, которая показала, что в среднем лишь 15% выпускников школ могут успешно обучаться на технических кафедрах вузов. В связи с этим были разработаны и реализованы дополнительные меры по повышению уровня подготовленности выпускников школ, ориентированных на обучение в профильных учебных заведениях.

Для учителей школ, расположенных в городах присутствия компании, организуются обучающие семинары по использованию учебно-методических материалов для проведения уроков на гидроэнергетическую тематику.

С участием ПАО «РусГидро» созданы профильные классы («Энергоклассы») на базе общеобразовательных школ в регионах присутствия компании, разработаны специализированные программы, лекционный и методический материал по основным дисциплинам для 9–11-го классов, сформирован преподавательский состав, включающий кандидатов технических наук, преподавателей высших учебных заведений, работников компании.

Энергетическими вузами России при поддержке ПАО «РусГидро» проводятся специализированная олимпиада для школьников по физике «Надежда энергетики», которая дает ее победителям возможность получения преференций при поступлении в ведущие энергетические

---

вузы, и отраслевая олимпиада школьников «Энергия образования». С целью погружения школьников в среду инженерно-технического творчества компанией регулярно проводится «Саянская летняя энергетическая школа».

В результате с начала реализации проекта «Корпоративный лифт – новая школа» количество детей работников компании, поступивших на обучение в вузы на профильные для компании специальности, увеличилось в 1,5 раза. Конкурс на профильные для компании направления подготовки в базовых образовательных организациях – Саяно-Шушенский филиал Сибирского федерального университета и Московский энергетический институт – увеличился в 4,5 раза с 1,9 человек на одно место в 2010 году до 8,6 человек на место в 2014 году.

Из числа победителей олимпиад, организуемых компанией, за период с 2010 по 2014 год 65% поступили в энергетические вузы, 35% – выбрали другие инженерные специальности. В 2014 году 46% выпускников школ, проходивших обучение в «Энергоклассах», поступили в энергетические вузы, а 32% – поступили на технические специальности, которые также востребованы на объектах компании.

Реализует межрегиональный проект «Энергоклассы» по профориентации школьников и Территориальная генерирующая компания №14 (ТГК-14) с целью формирования у школьников мотивации при выборе будущей профессии, начиная с 13–14 лет. Создание системы «Энергоклассов» стало частью социальной политики компании по привлечению и закреплению молодых специалистов.

По проекту «Энергоклассы» в местах расположения структурных подразделений компании в общеобразовательных школах открыты специальные классы, в которых учащиеся школ проходят профессиональную ориентацию и начальную подготовку на специальность инженера-энергетика. За счет собственных средств компания укрепляет материально-техническую базу «энергетических классов», в школах установлены специальные информационные стенды ТГК-14 для знакомства школьников не только с материалами о профессиях энергетического профиля, но и с текущей деятельностью ведущей энергетической компании региона.

Повысить качество подготовки старшеклассников по профильным предметам, сформировать у ребят научное мировоззрение позволяют учебные программы и практические занятия, проводимые на объектах компании, которые реализуют высококвалифицированные сотрудники компании и преподаватели профильных вузов. В отдаленных поселках организуются выездные семинары или вебинары для школьников.

Кроме того, компания планирует организовать летние энергетические смены на базах оздоровительных детских лагерей.

Значительное место в работе компании ОАО «НПО «Сатурн», направленной на трудоустройство молодежи, занимает ранняя профессиональная ориентация школьников. Учитывая потребность компании в работниках рабочих профессий, с 2008 года на базе Учебного центра реализуется программа профессиональной ориентации и обучения школьников «Введение в специальность», целью которой является популяризация и повышение престижа рабочих профессий, а также привлечение и подготовка для компании высококвалифицированных специалистов. В результате реализации программы компания получает возможность привлечения молодых квалифицированных специалистов, а школьники – возможность раннего обучения основам профессии и гарантированное трудоустройство.

---

Другим примером эффективного корпоративного системного подхода к профориентации школьников являются программы Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом».

Профессиональная ориентация школьников направлена на разъяснение учащимся общеобразовательных школ роли ядерных технологий в экономике, повышение престижа образования и профессиональной деятельности в атомной отрасли, отбор и подготовку школьников для поступления в вузы на профильные специальности.

С 2001 года в г. Сарове проводятся научные конференции «Школьные Харитоновские чтения», основным содержанием которых является проведение олимпиады «Будущие исследователи – будущее науки». Чтения проходят по 10 тематическим секциям, в том числе по гуманитарным и естественно-научным направлениям. В организации чтений принимают участие тренеры международных сборных команд России по физике, математике и биологии. В результате конкурса на участие в очном туре составляет четыре человека на место. Традиционно на конференции представляется 250 докладов, подготовленных 80–100 школьниками из 50 российских городов.

Кроме того, для талантливых и наиболее одаренных школьников компанией реализуется ряд проектов:

- физико-математическая школа для одаренных старшеклассников (проводится два раза в год);
- система подготовки талантливых школьников для участия во Всероссийской олимпиаде школьников;
- встречи руководителей и ведущих сотрудников компании с учащимися школ города в рамках «Дня знаний»;
- форум «Абитуриент», который ежегодно организует компания для выпускников школ совместно с местными органами власти и образования (принимают участие более 300 учеников 11-х классов и представители 10 вузов страны).

***Спонсорская поддержка школьников – составляющая часть корпоративных молодежных программ, расширяющая возможности получения профессионального образования по профильным для компаний специальностям и трудоустройства молодежи.***

Многие российские компании оказывают спонсорскую поддержку школьникам, показавшим высокие достижения в учебе (стипендии), учителям школ (гранты), а также финансируют разработку учебных курсов и программ.

Например, ПАО «ЕвроХим» с целью подготовить компетентных инженеров-химиков и горняков для компании в рамках корпоративной программы «E-Generation» организовала многоуровневую схему подготовки кадров «школа – вуз – наука – предприятие».

На первом уровне программы осуществляется профессиональная ориентация и ранняя мотивация школьников к выбору профессии, проводится довузовская подготовка школьников и отбор талантливых школьников для дальнейшего профессионального обучения. Для этого компанией создана сеть из 29 специализированных школьных лабораторий для осуществления довузовской подготовки школьников. Совместно с МГУ им. М.В. Ломоносова организу-



---

ются курсы переподготовки и повышения квалификации, обучающие семинары для учителей школ, международные олимпиады для школьников по химии. В подготовительном обучении и тематических для компании олимпиадах ежегодно участвует более 300 школьников.

В 2016 году Фонд Alcoa планирует приступить к реализации «Программы развития технического творчества» с целью популяризации технических специальностей среди школьников средних и старших классов через классы робототехники и «Программы профориентации для выпускников интернатов».

Заслуживает внимания корпоративная социальная программа компании ООО УК «Металлоинвест» для школьников четырех городов ее присутствия «Школа полезного действия», которая предусматривает вовлечение школьников и их родителей в общественно-полезную деятельность в социальной, экологической, культурной образовательной сфере, направленную на решение важных для них самих и развития города в целом социальных проблем. Программа финансируется компанией с 2011 года и реализуется при поддержке городских администраций в рамках соглашений компании о социально-экономическом партнерстве с территориями присутствия. В программе участвуют школьники 6–11-го классов, которые получают знания в области социального проектирования, фандрайзинга, взаимодействия со СМИ, осваивают навыки волонтерских практик.

За время существования программы школьниками реализовано более 100 проектов в городах расположения предприятий компании; в программу вовлечено более 2,5 тысячи участников из числа школьников, родителей и других заинтересованных сторон.

Интересен опыт проведения в России конкурса среди компаний «Лучшие проекты Международного конкурса на лучшую систему работы с молодежью». В 2015 году грант в номинации «Профориентация» был присужден ОАО «Тюменская энергосбытовая компания» за проект «Открытые внеклассные уроки энергосбережения и электробезопасности для школьников и студентов». Также грант присвоен ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» за проект «Профориентационная программа «Профессии большого города»». Такое мероприятие позволяет не только принять участие в конкурсе, но и дает возможность адаптировать успешный опыт других компаний при работе с молодежью.

## 4.2. Программы профессионального обучения молодежи

*Программы по поддержке профессионального обучения молодежи предусматривают стажировки в компаниях, приобретение опыта и навыков работы, необходимых для трудоустройства, участие в научно-исследовательской деятельности в период прохождения обучения, финансовую поддержку студентов.*

В Соколово-Сарбайском горно-обогатительном производственном объединении (АО «ССГПО») в Казахстане реализуется программа получения высшего и среднего образования для молодежи, пришедшей в компанию и имеющей потенциал, но без необходимого для карьерного роста образования. Ежегодно выделяются финансовые средства на программу обучения и повышения квалификации молодых кадров. Молодежь комбината учится в образовательных учреждениях профессионального образования, расположенных в городах Караганде, Алматы, Астане, Екатеринбурге.

---

В рамках договоров о стратегическом партнерстве с учреждениями среднего и высшего профессионального образования компании оказывают материальную поддержку образовательным организациям для обеспечения образовательного процесса, реализуют стипендиальные программы для студентов и оказывают грантовую поддержку преподавателям.

АО «НК «Казахстан темир жолы» студентам, начиная со 2-го курса, имеющим высокий балл успеваемости по специальностям железнодорожного профиля, предоставляется возможность участвовать в конкурсе по присуждению именной стипендии Президента компании.

Право на получение гранта «Магистраль», учрежденного этой компанией, предоставляется студентам начиная со 2-го курса, имеющим высокий балл успеваемости, обучающимся по очной форме в Республике Казахстан, СНГ и странах дальнего зарубежья по приоритетным для компании специальностям. Предпочтение отдается студентам, принимающим активное участие в научно-исследовательской работе, победителям международных и республиканских олимпиад и научных конкурсов по предметам и темам, соответствующим специальности, по которой они обучаются.

Компания АО «Интергаз Центральная Азия» в Казахстане ежегодно выделяет гранты на основе конкурсного отбора молодежи из числа уроженцев мест, где пролегают магистральные газопроводы, которая успешно прошла комплексное тестирование, и по окончании обучения вернется в регионы, где им гарантировано трудоустройство. В настоящее время 95 первых выпускников данной программы вернулись в регионы и трудоустроились в компанию, 169 человек продолжают обучение в вузах России и Казахстана по профильным профессиям.

Студентам, обучающимся за счет средств АО «Казахтелеком» в высших учебных заведениях связи Республики Казахстан и стран СНГ, в целях их материального стимулирования за хорошие результаты в учебе и в соответствии с решением Комиссии по подготовке кадров компании установлена ежемесячная стипендия. Бакалаврам и магистрам, обучавшимся по квоте компании, при условии успешного завершения обучения гарантируется трудоустройство в компании.

В Армении с ноября 2013 года ЗАО «АрменТел» совместно с армянским представительством Британского Совета и Министерством науки и образования Армении начата реализация проекта Beeline Scholarship. В рамках программы студенты государственных вузов страны на конкурсной основе смогут получить стипендию Beeline. Участие в проекте могут принимать студенты 2–4-х курсов, проходящие обучение на платной основе и специализирующиеся в одной из следующих сфер: социальные и гуманитарные науки, искусство, архитектура, информационные технологии, право, международные отношения, экономика и управление, а также точные и естественные науки.

Для участия в проекте студенты государственных вузов Армении должны были представить проекты-предложения, отметив, какие изменения собираются реализовать в своей сфере. При проведении оценки проектов основное внимание уделялось не успеваемости студентов, а их идеям, инновациям, творческому мышлению и актуальности. В феврале 2014 года по итогам рассмотрения 568 заявок, представленных на конкурс, компания «АрменТел» выделила стипендии 95 студентам. Сумма предоставленной стипендии определена исходя из стоимости обучения студента за одно полугодие.

С 2010 по 2014 год компанией ООО «Независимый социологический центр «Социометр» в Армении была реализована программа «Повышение квалификации молодых социологов» с целью оказания помощи дипломникам и аспирантам в предоставлении данных социологиче-



---

ских исследований, а также в проведении ими самостоятельных исследований, анализе данных и составлении отчетов и диссертаций.

Программа составлена с учетом актуальных потребностей компаний в управлении персоналом, в установлении связей с общественностью, в проведении маркетинговых исследований и предвыборных кампаний. Программа повышает уровень самооценки при получении практических знаний и умений, проясняет представления о рынке труда и содействует успешной карьере. При отборе кандидатов для участия в программе использовались критерии: тестирование профессионально-личностных данных, IQ, учет биографических данных.

Проект ПАО «РусГидро» «Корпоративный лифт – учебное заведение» является вторым этапом работы с молодежью после окончания школы и предусматривает участие компании в органах управления учебных заведений, в формировании учебных программ с учетом потребностей компании, в государственных экзаменационных, аттестационных комиссиях, в проведении анализа качества подготовки специалистов.

Сотрудничество компании с учебными заведениями осуществляется по следующим направлениям:

- совместное определение тем и использование результатов дипломных и научных работ студентов;
- проведение конкурсов учебных, учебно-методических и научных работ и издание наилучших работ;
- создание рабочих групп и творческих научных коллективов для научных, исследовательских и конструкторских работ по заказу компании;
- создание и обеспечение деятельности профильных кафедр, филиалов, приближенных к местам деятельности компании и имеющих возможность организовывать большой объем обучающих мероприятий непосредственно на объектах и с участием ведущих экспертов компании;
- предоставление грантов на проведение преподавателями и аспирантами вуза прикладных и фундаментальных исследований;
- проведение производственной (профессиональной) практики студентов в подразделениях компании;
- привлечение студентов, аспирантов и преподавателей вуза к участию в научных конференциях и семинарах, организованных или проводимых при участии компании; в ярмарках вакансий, Днях открытых дверей, Днях карьеры и т.д.

Результаты реализации проекта показали, что существенно увеличился интерес молодежи к получению профильного образования (число заявок абитуриентов на обучение в вузах по профильным специальностям увеличилось в два раза), выросло и качество подготовки молодых специалистов, что способствовало их трудоустройству, как в компанию, так и на другие предприятия отрасли.

В одной из крупнейших компаний России ОАО «РЖД» внедрена система грантов, стипендий и премий для молодых ученых и студентов.

Начиная с 2007 года ежегодно студентам вузов и колледжей на конкурсной основе ОАО «РЖД» присуждает гранты на разработку дипломных проектов, целью выделения грантов является повышение качества подготовки специалистов, материальное поощрение научно-технической и инновационной деятельности, содействие внедрению новой техники и технологий в компании. Эти гранты предоставляются студентам, обучающимся по программам среднего профес-

---

сионального образования (150 грантов) и студентам, обучающимся по программам высшего профессионального образования (200 грантов).

В целях оказания материальной поддержки студентам и аспирантам и стимулирования их академической и творческой активности в компании учреждены именные стипендии президента ОАО «РЖД» и стипендии имени А. Л. Штигилица. В компании установлено 20 именных стипендий президента ОАО «РЖД» для аспирантов, 100 – для студентов, обучающихся по специальностям высшего образования, и 100 – для студентов, обучающихся по специальностям среднего профессионального образования. Кроме того, ежегодно назначается 50 стипендий имени А. Л. Штигилица.

Студентам, успешно обучающимся по программам целевой подготовки для филиалов ОАО «РЖД», на каждый филиал – отделение железной дороги предоставляется по девять стипендий для вузов и по девять стипендий для техникумов.

Гранты на развитие научно-педагогической деятельности в области железнодорожного транспорта присуждаются коллективу ученых, который создается педагогическим работником образовательной организации, подготавливающим диссертацию на соискание ученой степени доктора наук, и членами которого являются молодые аспиранты и (или) соискатели ученой степени кандидата наук, выполняющие исследования под его руководством.

Премии за вклад в развитие образования и науки в области железнодорожного транспорта присуждаются по трем номинациям: за внедрение инновационных подходов и педагогических методов в практику подготовки специалистов для ОАО «РЖД»; за выполнение научно-исследовательских работ, результаты которых внесли существенный вклад в работу компании, и за особый вклад в нравственно-патриотическое воспитание молодежи в традициях железнодорожного транспорта, за вклад в развитие образования и науки в области железнодорожного транспорта.

Аналогичная практика установления стипендий для студентов, успешно осваивающих учебную программу, используется в ОАО «НК «Роснефть». Компанией с целью поддержки одаренных студентов выплачиваются корпоративные стипендии. Стипендиаты получают преимущественное право прохождения практики и трудоустройства в дочерние общества компании. Ежегодно более 4 тысяч студентов проходят производственную практику на предприятиях компании. Треть студентов, прошедших практику, после окончания вузов трудоустраиваются в компанию с присвоением статуса молодого специалиста. За каждым из них закрепляется наставник из числа опытных работников компании.

Госкорпорацией «Росатом» на основании трехсторонних контрактов (студент – компания – вуз) выплачиваются ежемесячные стипендии для хорошо и отлично успевающих студентов и гарантируется их трудоустройство по специальности после окончания учебы.

Начиная с 2000 года ОАО «ЛУКОЙЛ» присуждает именные стипендии наиболее успешно обучающимся студентам нефтяных и технических вузов. Стипендию получают около 200 студентов в разных городах страны. Около 80 одаренных молодых преподавателей из ведущих нефтяных и других вузов страны получают именную грантовую поддержку компании.

С 2005 года компания «Alcoa Россия» реализует программу подготовки квалифицированных кадров технического профиля в городах Москве, Самаре и Ростове-на-Дону в целях создания кадрового потенциала в технической области, повышения уровня подготовки технических специалистов в учебных учреждениях высшего и среднего профессионального образования.

---

В рамках программы решаются задачи по оказанию финансовой помощи университетам для поддержки и сохранения молодых преподавательских кадров, модернизации процессов преподавания и обучения, повышения активности в научной работе и академической успеваемости студентов. Программой предусмотрено проведение конкурсов на присуждение стипендий Фонда Alcoa для студентов и молодых преподавателей, грантов на техническое переоснащение учебных аудиторий и лабораторий. За десять лет существования программы за счет средств Фонда Alcoa стипендии получили 857 студентов и 133 молодых преподавателя.

Программа «Корпоративный лифт – Компания» является третьей составной частью молодежной политики группы компаний ПАО «РусГидро». Программа предусматривает создание компанией необходимых условий для трудоустройства выпускников образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, молодых специалистов и обеспечения их эффективной деятельности, что предполагает развитие механизмов адаптации, обучения, карьерного и профессионального развития, развития научно-технического потенциала, социального обеспечения и защиты молодых работников.

Для развития указанных механизмов компанией реализуются мероприятия по адаптации, обучению, карьерному и профессиональному росту молодежи:

- проведение диагностики при приеме на работу с использованием тестов по выявлению талантливой молодежи; формирование планов адаптации; создание системы мониторинга использования потенциала молодых работников; организация системы наставничества;
- определение потребности в развитии компетенций; разработка новых программ и курсов; расширение методического обеспечения учебного процесса (развитие существующей тренажерной базы); создание новых технологий подготовки персонала (виртуальные обучающие модели); введение временных штатных единиц в целях прохождения стажировок молодыми специалистами, работниками, зачисленными в кадровый резерв;
- формирование эффективной среды развития компетенций, научной деятельности и технического творчества молодых специалистов с учетом актуальных потребностей компании.

Компания ЗАО «Москва-Макдоналдс» поддерживает профессиональный рост и обучение работников, которые успешно совмещают трудовую деятельность с получением образования в различных учебных заведениях. Ежегодно выделяются стипендии «Макдоналдс» для работников, которые успешно совмещают работу с обучением в средних и высших профессиональных учебных заведениях. По состоянию на 2015 год количество стипендиатов составило 2,8 тысячи человек.

По итогам конкурса «Лучшие проекты Международного конкурса на лучшую систему работы с молодежью» в 2015 году гранты в номинации «Пусковая площадка» присуждены ООО «Газпром нефть-Хантос» за проект «Талантливый студент – успешный практикант – молодой специалист», а также проект урайской компании «Внедрение элективных курсов с привлечением представителей работодателя с целью популяризации инженерных специальностей в рамках профориентационной работы в ООО «Урай НПО-Сервис».

В Армении в ЗАО «Ереванский НИИ средств связи» к практической деятельности по разработке аппаратных и программных средств телекоммуникационных устройств в рамках Студенческого конструкторского бюро привлекаются студенты, проявившие склонность и интерес к научно-практической и конструкторской работе.

В Азербайджане важную роль играет партнерство между вузами и крупными компаниями. Например, в ГК «Azersun Holding» выстроена эффективная система найма персонала, важным

---

компонентом которой является диалог между образованием и работодателем. В компании при приеме на работу к молодежи нет требования наличия опыта работы, основные критерии – талант, креативность мышления, желание работать и обучаться.

В 2011 году «Azersun Holding» и Кубанским государственным аграрным университетом было заключено соглашение о сотрудничестве по трудоустройству студентов в ведущие компании сельскохозяйственной отрасли мира. Направления обучения – биотехнологии, биофизика и биохимия, сертификация пищевой продукции. Именной стипендии компании «Azersun Holding» удостоены 19 студентов университета. В их число вошли студенты из категории «дети-сироты», а также «малообеспеченные семьи», обучающиеся на «хорошо» и «отлично».

В Учебном центре компании проходят стажировку студенты 1–4-го курсов и выпускники вузов. Студенты, успешно прошедшие ежегодную практику, после окончания вуза трудоустраиваются в компанию. Также специалисты Учебного центра организуют встречи со студентами 3 и 4-го курсов ТОП-10 университетов, обучают студентов правилам прохождения интервью при трудоустройстве на работу.

АО «KEGOC» на регулярной основе сотрудничает с вузами Казахстана. Только в 2011 году 196 студентов прошли производственную практику в компании.

Академия инфокоммуникационных технологий (АИКТ) АО «Казахтелеком» – это центр управления знаниями, способствующий повышению профессионального уровня работников, развитию интеллектуального потенциала и реализации кадровой политики компании. АИКТ использует практико-ориентированный подход при подготовке высококвалифицированных специалистов. Академия имеет возможность кроме теоретических знаний, предоставлять своим слушателям практические навыки работы на учебных установках и использовать ресурсные возможности и практические платформы АО.

Практика предполагает полное погружение в деятельность компании под руководством наставника в соответствии с учебным планом вуза и планом практики студента-практиканта. Планировалось в 2015 году подготовить более 4 тысяч студентов.

На предприятиях АО «НК «Казахстан темир жолы» молодежи, обучающейся в учреждениях среднего и высшего профессионального образования, предоставляется возможность проходить все виды практики: учебно-ознакомительную, производственную, преддипломную и исследовательскую.

ООО «ГОРЦК» в Армении сотрудничает с Университетом им. Мовсеса Хореннаци и Американским университетом. Студенты правового факультета проходят практику на предприятии и получают заработную плату. Отбор студентов для прохождения практики осуществляется по следующим критериям: креативность, энергичность, оценка потенциала студента.

В Армении компания ЗАО «АрменТел» с 2008 года реализует программу стажировки «3-е поколение», предназначенную для молодежи, проживающей в городской и сельской местности. Программа предоставляет возможность молодежи (студенты 3-го курса и выше, магистратуры и выпускники текущего учебного года) совмещать учебу с работой, применять теоретические знания на практике по выбранной специальности, проявить себя и получить опыт практической работы в сфере услуг связи, маркетинга, продаж, управления финансами и т.п.

В рамках программы молодежь в течение двух летних месяцев работает в различных подразделениях компании, обучается в корпоративном Университете Beeline. По окончании

---

летней стажировки лучшим студентам предоставляется возможность продолжить работу в «АрменТел» сроком на год по гибкому графику, который можно совмещать с учебой в вузе. В дальнейшем выпускникам, успешно прошедшим годовую стажировку, предоставляется возможность трудоустройства в компании.

Основные сильные стороны и успехи программы – привлечение активной, креативной и целеустремленной молодежи, имеющей стремление начать делать карьеру в крупной международной компании.

В Армении компания ООО «Независимый социологический центр «Социометр» организует практику для студентов частных университетов, в то время как студенты и аспиранты государственных вузов могут только воспользоваться архивом исследований компании и получить консультацию специалистов социологического центра.

В Казахстане восемь предприятий АО «ФНБ «Самрук-Казына» проводят работу по внедрению дуальной системы обучения в рамках технического и производственного обучения по договорам с 30 колледжами.

АО НК «Казахстан темир жолы» заключено многостороннее соглашение с 17 учебными заведениями железнодорожного профиля. На базе Центра технологий на транспорте компании прошли практическое обучение и трудоустроены в компании 137 студентов колледжей.

АО «КазМунайГаз-переработка и маркетинг» активно участвует в проекте «Сэтти Қадам», направленном на создание возможностей для трудоустройства выпускников вузов. Только за первое полугодие 2014 года более 300 дипломированных специалистов прошли стажировку в государственных структурах и национальных компаниях, в том числе и в АО «КазМунайГаз-переработка и маркетинг».

### 4.3. Программы сотрудничества с образовательными организациями

*Поддержка компаниями образовательных организаций способствует повышению качества профессионального образования и как следствие обеспечению эффективного трудоустройства выпускников.*

Поддержка образовательных организаций осуществляется по нескольким направлениям: создание базовых для компаний кафедр, лабораторий, участие в научно-педагогической деятельности, приобретение современного оборудования, технологий и образовательных программ, учреждение премий, грантов для преподавателей, организация повышения квалификации преподавателей, совершенствование образовательных программ.

Например, ОАО «ЛУКОЙЛ» оказывает поддержку ряду высших учебных заведений России, не только тем, в которых молодежь обучается по профильным специальностям нефтегазового профиля, но и другим образовательным организациям. Пользуются поддержкой компании и профильные учебные заведения ближнего зарубежья. Одно из них – Азербайджанская государственная нефтяная академия. Компания выделяет финансовые средства на совершенствование учебно-материальной базы образовательных учреждений, на приобретение оборудования для лабораторий, ремонт помещений и обеспечение студентов современной учебной литературой. ПАО «РусГидро» заключены соглашения о стратегическом партнерстве с рядом вузов страны.



---

В рамках соглашений созданы базовые центры вузовской подготовки в регионах присутствия предприятий компании, в том числе базовая кафедра в профильном вузе; работники компании участвуют в коллегиальных и консультативных органах управления вузов (попечительских советах, государственных экзаменационных комиссиях, советах по защите диссертаций и пр.), а также в разработке учебных программ.

Аналогичные проекты реализует и ПАО «НК «Роснефть». Компания непрерывно наращивает мощности своей учебно-тренинговой базы в регионах деятельности с целью активного использования и развития собственного ресурса обучения. Работу 10 полигонов практического тренинга и 59 учебных центров и классов обеспечивают более 2000 человек тренерского и преподавательского состава из числа экспертов компании. Реализуется программа оснащения учебных центров тренажерами для отработки практических навыков оперативного персонала опасных производственных объектов.

Для подготовки квалифицированных специалистов с практическими, научно-техническими и производственными навыками по направлению «Инфокоммуникационные технологии и системы связи» в 2008 году в Учебно-исследовательском центре ЗАО «Ереванский НИИ средств связи» создана базовая кафедра «Телекоммуникации» физико-технического факультета Российско-Армянского университета. Студенты изучают технические дисциплины, проходят лабораторный практикум и научно-производственную практику. Базовая кафедра обладает современным оборудованием и обеспечивает качественное выполнение лабораторных работ, предусмотренных в программе обучения. Потенциальными работодателями выпускников базовой кафедры являются ЗАО «АрменТел», ПАО «Газпром», компания «Орандж», предприятия железнодорожного транспорта и авиации, электроэнергетики и др.

Также в Учебно-исследовательском центре проходят практику студенты факультетов информационных технологий различных университетов страны и студенты из Казахстана.

В компании реализуется летняя практика Международной академии CISCO Networking Academy (сетевая академия) по результатам которой студенты сдают он-лайн экзамены по сетевым решениям, программному оборудованию и получают сертификат.

Компании принимают активное участие в разработке программ обучения.

Информационно-правовая компания ООО «ГОРЦК» имеет представителей в органах управления учебных заведений Армении, участвует в формировании учебных программ и образовательных стандартов, в государственных экзаменационных, аттестационных комиссиях, а также в проведении анализа качества подготовки специалистов и в корректировке учебного процесса с учетом потребностей компании.

Так, в Казахстане образовательными организациями совместно с работодателями и международными экспертами разработаны новые типовые учебные планы и программы по специальностям технического и профессионального обучения, в которых увеличена доля практических занятий. В дальнейшем программы обучения будут совершенствоваться на основе разработанных профессиональных стандартов по 81 приоритетной специальности.

Для обеспечения повышения качества подготовки кадров внедряется система независимой оценки квалификации выпускников с участием работодателей. В пилотном режиме созданы независимые центры подтверждения квалификации на базе объединений работодателей нефтегазовой, горнодобывающей, туристической отраслей.

---

Так, например, современные технологии и методы управления внедряются в системе технического и профессионального обучения НАО «Холдинг «Касипкор». Холдингом определены стратегические партнеры, налажены контакты с работодателями и отраслевыми ассоциациями, достигнуты договоренности по переподготовке преподавателей.

Компания АО «Самрук-Энерго» наряду с совершенствованием системы профессионального развития персонала, внутрифирменного обучения и развития навыков персонала большое внимание уделяет процессу модернизации системы профессионального и технического образования Республики Казахстан. Специалисты компании участвуют в качестве экспертов в процессе создания Национальной системы квалификации: проводят экспертизы профессиональных стандартов по электроэнергетике, методологической базы по разработке рамок квалификаций и профессиональных стандартов. Также компания реализует программы дуального обучения совместно с пилотными организациями образования – Алматинским государственным колледжем энергетики и электронных технологий и Государственным учреждением «Экибастузский профессиональный лицей № 18 им. К. Пшембаева».

#### **4.4. Внутрикорпоративные программы обучения: корпоративные университеты, учебные центры компаний**

*Обучение в корпоративных университетах и учебных центрах компаний имеет практическую направленность и нацелено на реализацию стратегических целей и задач компании, обеспечивает долгосрочные потребности компании в квалифицированных кадрах.*

Корпоративный университет – это форма обучения персонала компании, целью которого является развитие у работников необходимых компании компетенций, внедрение организационных изменений, поддержание конкурентоспособности компании, трудоустройство талантливых и креативных молодых людей, развитие корпоративной культуры и др.

Например, в Армении в 2008 году на базе центра обучения персонала компании ЗАО «АрменТел» создан Корпоративный университет Beeline – подразделение единого образовательного центра для сотрудников группы компаний «ВымпелКом», который способствует компании в реализации программ обучения молодежи в Армении. Тренеры корпоративного университета имеют сертификаты международного уровня, к обучению привлекаются и внешние эксперты.

В Казахстане Корпоративный университет АО «Самрук-Казына» создан для переподготовки и повышения квалификации специалистов компании, формирования корпоративной культуры, корпоративных ценностей, унификации внутрикорпоративных стандартов ведения управленческих бизнес-процессов.

В 2012 году холдинг VI Group открыл Корпоративный университет в Казахстане, основной целью которого является развитие профессиональных навыков у сотрудников, обучение специалистов, в том числе и за рубежом. Корпоративный университет предполагает обучение сотрудников всех уровней с использованием опыта крупнейших казахстанских и международных компаний. Для кадрового резерва реализуются программы MBA и Pre-MBA, для молодых специалистов – программа «VI стажер» (были отобраны студенты лучших казахстанских вузов и



---

приглашены на стажировку). Ежегодный выпуск университета составляет около 100 человек. Кроме того, в Казахстане действуют учебно-курсовые комбинаты и учебные центры ряда компаний. Например, Учебно-курсовой комбинат АО «Интергаз Центральная Азия» – это профильное учебное учреждение, которое проводит работу по подготовке, переподготовке, повышению квалификации работников и специалистов, занимающихся транспортировкой природного газа и эксплуатацией магистральных газопроводов. Ежегодно повышение квалификации и профессиональную подготовку проходят около 3 тысяч специалистов и работников нефтегазовой отрасли.

Ежегодно молодежь АО «ССГПО» проходит подготовку или повышение квалификации в Учебном центре компании, местных колледжах, Рудненском индустриальном институте, в вузах Казахстана и России. В компании внедряется новая программа по подготовке резерва с целью обеспечения компании квалифицированными специалистами.

В Учебном центре компании АО «КЕГОС» курсы переподготовки и повышения квалификации прошли 1690 сотрудников административно-управленческого и производственного персонала, в том числе молодежь.

В структуру АО «Казахтелеком» входит корпоративный учебный центр – Дирекция «Академия инфокоммуникационных технологий» (ДАИКТ). Ежегодно в ДАИКТ обучаются около 25 тысяч работников, в том числе молодежь. Академия имеет четыре региональных центра развития персонала, обучение в которых дает возможность работникам отдаленных регионов повысить профессиональный уровень в соответствии с потребностями филиалов компании. В Азербайджане Группа компаний «Azersun Holding» является лидирующей компанией страны в области производства продовольственных товаров, торговли и сельского хозяйства. В «Azersun Holding» большое внимание уделяется обучению и образованию молодежи, которое осуществляется учебным центром компании.

В России во многих крупных компаниях созданы корпоративные университеты, институты и учебные центры.

Например, НОУ «Корпоративный институт ОАО «Газпром» является одним из ведущих образовательных учреждений нефтегазовой отрасли. Его основная задача заключается в создании и развитии системы подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки управленческих кадров ПАО «Газпром» и ее обеспечении методическими, организационными, научными и информационными разработками в области менеджмента, права, экономики и финансов, бухгалтерского учета, современных компьютерных средств и систем, иностранных языков, промышленной безопасности.

Деятельность Корпоративного университета ФГУП «ЦАГИ» основана на многолетнем научном и педагогическом опыте ученых Центрального аэрогидродинамического института им. профессора Н.Е. Жуковского, создавших ведущие научные школы и подготовивших многих высококвалифицированных специалистов в авиакосмической отрасли. Университет предоставляет образовательные услуги по перспективным научным, техническим и производственным направлениям сотрудникам научных организаций и промышленных предприятий авиакосмического профиля (руководителям разного уровня, инженерно-техническим работникам, служащим и рабочим), студентам, аспирантам.

ЧОУ ДПО «Корпоративный университет «Норильский никель» – учебное заведение, обеспечивающее потребность предприятий Группы «Норильский никель» в высококвалифицированном персонале, в котором обучается ежегодно более 20 тысяч слушателей. Корпоративный

---

университет имеет лицензию на образовательную деятельность по 40 направлениям и более 300 профессиям. Особое внимание уделяется качественной профессиональной подготовке молодежи по рабочим специальностям в соответствии с растущими требованиями производства и долгосрочными планами развития компании. Молодежь получает необходимые знания и навыки по профессиям, востребованным на производстве, ей оказывается помощь в трудоустройстве в компанию по окончании обучения.

АНО «Корпоративный университет Сбербанка» имеет более 100 программ развития корпоративных и профессиональных компетенций. Работает Виртуальная школа Корпоративного университета.

По итогам конкурса «Лучшие проекты Международного конкурса на лучшую систему работы с молодежью» в 2015 году АО «СибурТюменьГаз» удостоено гранта в номинации «Корпоративный университет» за проект «Программа обучения линейного персонала».

В России многими компаниями сформирована система подготовки рабочих кадров, ориентированная на требования современного производства. Практически на всех крупных предприятиях имеются собственные учебно-курсовые комбинаты.

В процессе обучения используются современные технологии обучения – имитаторы (мультимедийные тренинговые обучающие программы) и тренажеры в специализированных классах-лабораториях. Особое внимание уделяется подготовке рабочих для пусковых и реконструируемых объектов, которые планируется ввести в строй в соответствии с комплексными инвестиционными программами компаний по модернизации производств.

Примером формирования и подготовки резерва на ключевые рабочие должности может служить система подготовки рабочих кадров, сформированная в компании ПАО «Северсталь», ориентированная на требования современного производства. На всех крупных предприятиях компании, в частности в городах Череповце, Воркуте, Оленегорске, Костомукше, имеются собственные учебно-курсовые комбинаты. В учебных центрах «Северстали» в течение года обучается около 12 тысяч рабочих, в том числе молодежь.

#### **4.5. Программы, направленные на закрепление молодежи в компании**

*Одним из направлений деятельности компаний, нацеленных на трудоустройство молодых специалистов и их закрепление на предприятиях, является их поддержка, особенно в первый период после трудоустройства, и предоставление возможности развития профессиональной карьеры.*

Программы по поддержке и профессиональному развитию молодых работников, предусматривают адаптацию молодых специалистов в компании, наставничество, повышение инновационной активности молодежи, повышение уровня квалификации, создание условий для карьерного роста молодого специалиста и увеличения его заработной платы, содействие в организации и деятельности Советов молодых специалистов, молодежных научных и конструкторских бюро.

Программы по адаптации в компаниях будущих молодых специалистов начинают реализовываться обычно с 3-го курса их обучения. Студенты получают в подразделениях компаний

---

специализацию, проходят производственную практику и защищают дипломные проекты в тех же подразделениях, где потом им предстоит работать. В результате после защиты дипломного проекта выпускники получают гарантированное рабочее место, а компании получают подготовленных специалистов, при этом значительно сокращаются сроки их адаптации на рабочем месте.

Для молодых специалистов, принятых на работу, дополнительно проводятся семинары, курсы лекций, направленные на формирование их профессиональных компетенций, необходимых для результативной профессиональной деятельности, понимания ее специфики, развитие технологий, методов исследований или разработок, процедуры обмена знаниями.

Кроме того, обычно в программы по адаптации молодых специалистов включаются тренинги, направленные на осознание и развитие своего потенциала, получение навыков и умения управлять временем и выполнять задачи в сжатые сроки, эффективно взаимодействовать со своими коллегами, овладевать навыками конструктивной критики, аргументации, ситуационного анализа и принятия общего решения, развивать лидерские качества личности.

Развитие института наставничества в компаниях предполагает и определение роли и компетенций самих наставников, систему их поощрения и обучения. Для наставников проводятся тренинги, семинары, целью которых является оказание помощи наставнику по выполнению его функций, совершенствованию процедур адаптации молодых специалистов на предприятии, повышению эффективности передачи практических знаний и опыта молодому специалисту и обеспечению преемственности поколений.

Интересен опыт российской компании ПАО «Северсталь» по реализации программы «Развитие института наставничества», которая включает определение роли и компетенций наставников, систему их поощрения и обучения.

В течение минимум первых двух лет после трудоустройства молодых специалистов организуется работа по их адаптации – подбирается наставник, разрабатывается индивидуальная программа развития в зависимости от целей, задач и компетенций конкретного сотрудника. В течение каждого года работы молодой специалист получает возможность за счет компании пройти целый ряд тренингов и обучающих программ, нацеленных не только на его профессиональное, но и личностное развитие.

В 2011 году в компании согласован единый «Стандарт адаптации сотрудников» и схемы процесса адаптации для трех целевых групп: вновь пришедшие, вновь назначенные, молодые специалисты. В соответствии со стандартом для производственных и функциональных руководителей разработан комплекс методических инструментов и тренинг по адаптации в рамках программы «Достичь большего вместе».

Дальнейший этап развития программы – создание внутри компании сообщества молодых специалистов для обмена опытом, знаниями и быстрого вовлечения в команду новых сотрудников. Если молодой специалист проявит себя сотрудником с высоким потенциалом, он может быть зачислен в кадровый резерв.

Для компании актуальны такие задачи, как повышение мобильности персонала, его эффективная адаптация к работе в различных условиях, а также интеграция персонала. В 2011 году сформирован список вакансий для новых проектов. На основе анализа лучших практик российских и международных компаний, разработан перечень мероприятий по развитию, мобильности и адаптации команд для работы в новых проектах.

---

По итогам конкурса «Лучшие проекты Международного конкурса на лучшую систему работы с молодежью» в 2015 году по решению жюри в номинации «Наставничество» диплом третьей степени за проект «Стандарт адаптации и наставничества молодых специалистов блока «Корпоративный бизнес» был присужден ПАО «Сбербанк России» из Сургута.

В 91 дочернем обществе ОАО «НК «Роснефть» работают более 3,5 тысячи молодых специалистов, работа с которыми является один из приоритетов кадровой политики компании, включает в себя адаптацию на предприятии, вовлечение в научно-техническое творчество, обучение, выявление и развитие молодых специалистов с лидерским потенциалом. К концу третьего года работы по результатам деловых оценочных игр и модульного обучения лучшие молодые специалисты получают рекомендацию по включению в кадровый резерв дочерних обществ.

С целью максимального вовлечения молодых специалистов в научно-техническое творчество компания проводит научно-технические конференции на уровне предприятия, региона присутствия компании, участниками которых становятся более 50% молодых специалистов. Около 20% лучших проектов, представленных на итоговой конференции компании, рекомендуются к внедрению.

***Важным инструментом работы с молодежью в компании является развитие системы молодежного самоуправления, основной задачей которой становится интеграция молодых работников в процессы принятия и реализации решений компании.***

В дочерних обществах компании ОАО «НК «Роснефть» работают 73 Совета молодых специалистов. Основными функциями Советов являются содействие молодым специалистам в освоении производственной деятельности, помощь в решении социальных проблем, представление и защита интересов молодых специалистов внутри компании, проведение конференций, участие совместно с кадровыми службами обществ в работе с высшими и средними профессиональными учебными заведениями и т.п.

Для решения актуальных проблем и координации деятельности участников молодежной политики АО «НК «Казахстан темир жолы» в 2008 году создан консультативный орган – Совет по делам молодежи при президенте компании. Задачами Совета является определение приоритетов по формированию и реализации комплексной политики в отношении молодых работников, анализ эффективности реализации молодежной политики и разработка рекомендаций по ее совершенствованию, а также обсуждение иных важных вопросов, касающихся молодых работников компании.

***Социальные программы для молодых работников способствуют закреплению молодых специалистов в компании.***

Пути решения задач по закреплению молодежи в компаниях разнообразны и базируются на следующих основных принципах.

Во-первых, расширение социальных льгот, предоставляемых молодым работникам компаниями, в виде доступа к учреждениям воспитания и образования для детей молодых сотрудников,

---

расширение медицинского обслуживания; реализация программ, направленных на укрепление здоровья, физическое развитие молодежи.

Во-вторых, расширение социальных программ для молодежи, направленных главным образом на решение жилищных проблем молодых специалистов – предоставление жилья, финансирование найма либо приобретения жилья, что для большей части российской молодежи является крайне важным. Наиболее серьезные социальные программы действуют в крупных российских корпорациях. Так, во многих из них активно развиваются ипотечные технологии приобретения жилья молодыми специалистами, при этом большую часть материальных затрат берет на себя компания.

В АО «ССГПО» в Казахстане работает 4,5 тысячи молодых людей, для которых разработан социальный пакет. Создан отдел молодежной политики, одна из задач которого – привлекать на предприятие молодых специалистов в рамках целевой комплексной программы «Молодежь». Руководство предприятия ведет политику активного привлечения на производство молодежи с высшим образованием, повышения уровня их профессиональных знаний, предоставления льгот. Так, при поступлении на работу молодой работник получает подъемное пособие; проработавшие несколько лет могут бесплатно посещать курсы повышения квалификации; компания оплачивает обучение молодых работников; удостоенные почетного звания «Лучший молодой работник АО «ССГПО» получают свидетельство, нагрудный знак, денежную премию.

В условиях проводимой модернизации сетей телекоммуникаций, ввода современных цифровых систем коммутации компания АО «Казахтелеком» испытала острую нехватку молодых специалистов, способных перенимать корпоративный опыт и обеспечивать квалифицированное предоставление телекоммуникационных услуг и расширение спектра новых услуг. В связи с этим в 1997 году было принято решение о подготовке специалистов для работы на селе из числа сельских жителей, а с 2004 года – бакалавров в профильных вузах Казахстана и стран СНГ. Обучение осуществляется за счет собственных средств компании по установленной для филиалов квоте, привязанной к наиболее низкому проценту обеспеченности специалистами с высшим образованием, особенно в сельских регионах. Образовательная квота АО «Казахтелеком» на обучение в вузах представляет собой количество мест, обучение по которым финансируется за счет средств компании с выплатой стипендии.

Для обучения детей работников компании по определенным специальностям выделяется образовательная квота с обязательным последующим трудоустройством в компании.

В АО «НК «Казахстан темир жолы» социальное обеспечение молодежи предусматривает обеспечение жильем молодых специалистов на льготных условиях, предоставление арендного жилья, служебного жилья с возможностью последующего выкупа; оказание молодым специалистам, прибывшим на работу на обгонные пункты и разъезды, материальной помощи на обустройство и другие меры поддержки.

В АО «ОХК «УРАЛХИМ» социальная поддержка детей и молодежи – одна из важнейших частей в программе корпоративной социальной ответственности компании. Программа предусматривает обучение детей сотрудников в вузах за счет средств компании, организацию отдыха и досуга детей, предоставление медицинских услуг, а также различные меры стимулирования и социальной поддержки.

Кроме того, в компании с 2013 года действует программа корпоративного молодежного движения «Формула молодости», которая направлена на удержание молодых работников путем объединения усилий молодежи и Советов молодежи при планировании и реализации меропр-



---

ятий социально-благотворительной, научно-практической и командообразующей направленности, обеспечивает постоянный обмен опытом и лучшими практиками. Молодежь уделяет особое внимание работе с ветеранами, шефству над детскими домами и трудными подростками, научно-практической работе с образовательными учреждениями и привлечению молодых, образованных и энергичных людей в компанию.

ПАО «РусГидро» реализует программы добровольного медицинского страхования, улучшения жилищных условий, негосударственного пенсионного обеспечения, обеспечения санаторно-курортным лечением, реализации социальных выплат и гарантий и организации культурно-развивающих мероприятий.

#### 4.6. Программы по развитию «молодых ресурсов»

*Динамичное развитие компаний, внедрение новых технологий, расширение присутствия компаний на глобальных и региональных рынках делает особо актуальной потребность в талантливых, стремящихся к успеху и постоянному развитию молодых людях.*

Одним из ключевых приоритетов кадровой политики компаний является привлечение в компанию талантливых и перспективных молодых специалистов.

На решение этой задачи направлены различные программы и мероприятия АО «НК «Казахстан темир жолы» в Казахстане.

Реализуется программа «Проект-менеджмент» по поиску талантливых молодых людей, обладающих высоким уровнем профессиональной компетенции. Молодежь обучается грамотному планированию, управлению и презентации проектов. С 2012 года программа «Проект-менеджмент» проводится на информационной платформе в Интернете – «Системе 4i» (Информационный Инкубатор Инновационных Идей). Все участвующие в конкурсе проекты создаются с помощью интерактивных средств и инструментов системы и здесь же проходят предварительную оценку.

Программа «Будущие управленцы» способствует созданию необходимых условий для формирования в молодежной среде качественно нового типа работников: лидеров, людей с новой ментальностью, прогрессивно мыслящих, активных, стремящихся к развитию и построению профессиональной карьеры.

По указанным программам в период с 2010 по 2015 годы прошли обучение около 7,5 тысячи молодых сотрудников компании.

Еще одним направлением деятельности компании по привлечению талантливой молодежи является Республиканский форум «Молодежь – будущее железной дороги!», который открывает имена талантливых инженеров-новаторов, пополняет кадровый резерв молодыми перспективными работниками, предоставляет возможность повышать квалификацию и занимать вышестоящие должности победителям проектов.

Компания АО «Казахтелеком» реализует программу стажировки в различных регионах Казахстана для талантливых студентов 2, 3, 4-го курсов дневного отделения высших учебных заведений и колледжей с высокой успеваемостью. Стажеры получают реальный опыт работы

---

в телекоммуникационной сфере под руководством опытного наставника, участвуют в текущих проектах и могут защитить и реализовать свой собственный мини бизнес-проект. При успешном прохождении стажировки возможен переход на постоянную работу или частичная занятость.

Кроме того, с целью выявления талантливых студентов компанией проводится конкурс «Вместе с Телекомом» для студентов 3-4-го курсов специальностей «Радиотехника, электроника и телекоммуникации», «Вычислительная техника и программное обеспечение», «Маркетинг» и др. По результатам оценки и публичной защиты отбираются три лучших студенческих проекта.

Для наиболее перспективной молодежи компания финансирует ее обучение по программам MBA и DBA, которые способствуют повышению престижа компании и эффективности работы с иностранными поставщиками.

В России интересным примером по работе с талантливой молодежью является опыт ПАО «Северсталь» по реализации, начиная с 2006 года, программы «Молодые ресурсы», участниками которой стали более 2 тысяч молодых ребят из Воркуты, Оленегорска и Костомукши. Программа нацелена на привлечение в компанию молодых перспективных сотрудников, которые не только восполняют потребность компании в ключевых специальностях, но и составят пул лидеров для дальнейшего карьерного роста внутри компании.

Заслуживает внимания и комплексная программа «Молодежь АО «Каменскволокно», разработанная в связи со значительными кадровыми трудностями в привлечении молодежи, старением работников, высоким уровнем текучести кадров на предприятии. Программа предусматривает создание условий для самореализации и саморазвития молодого работника в интересах компании и его собственных интересах; формирование и реализация эффективной мотивации молодежи; содействие и поддержание здорового образа жизни, поддержка волонтерской деятельности молодых работников; обеспечение социальной защищенности персонала компании.

***Информационная поддержка корпоративных молодежных программ –  
составная часть деятельности компаний по содействию занятости  
молодежи.***

Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) является основным источником информации по корпоративным молодежным практикам в России, реализуя проект «Библиотека корпоративных практик», в которой содержится информация о 365 корпоративных программах и проектах 155 компаний-членов РСПП (<http://www.rspp.ru> или [rspp.rf](http://rspp.rf)).

Цель формирования библиотеки – обобщение и отражение коллективного опыта ответственной деловой практики компаний, базирующейся на принципах Социальной хартии российско-го бизнеса и поддержки процессов обмена опытом компаний.

Также РСПП выпускает тематические сборники, включающие опыт работы компаний по развитию персонала. Например, в 2013 году в сборнике представлен практический опыт 35 компаний различных отраслей экономики. Сборник содержит материалы о российском и международном опыте развития системы квалификаций, результатах исследования по организации профессионального обучения кадров в бизнес-сообществе и практики компаний по привлечению и трудоустройству молодежи в компаниях, организации профессиональной подготовки молодых специалистов и их закрепляемости в компаниях.



---

Отсутствие информации о корпоративных молодежных практиках сужает возможности обеспечения занятости молодежи. В связи с этим, опыт работы РСПП по распространению корпоративных молодежных практик целесообразно использовать в других странах СНГ.

Представленный в данном разделе отчета опыт системной работы компаний в исследуемых странах СНГ по реализации кадровой и социальной политики, проектов и программ по профориентации, профессиональному обучению и развитию молодых специалистов показывает, что такая работа позволяет:

- обеспечить компанию не только инженерными, но и рабочими квалифицированными кадрами, способными решать стратегические задачи;
- сформировать действенную систему стабильного пополнения молодыми квалифицированными специалистами, включающую профориентацию учащихся школ в городах расположения компаний, различные формы взаимодействия с образовательными учреждениями высшего и среднего профессионального образования, меры по адаптации, поддержке и развитию молодых работников;
- обеспечить реальный процесс передачи знаний и технологий от поколения, которое создавало новое оборудование и способствовало его внедрению, поколению, способному использовать и развивать накопленные знания в рамках программ наставничества.

Компании реализуют как набор отдельных программ, так и используют комплексное сотрудничество с традиционной системой образования по схеме: «школа – среднее или высшее учебное учреждение – предприятие». Эта деятельность осуществляется через профориентационную работу среди учащихся и выпускников школ, заключение договоров с учреждениями среднего и высшего профессионального образования о подготовке специалистов и прохождении практики в компаниях, обучении молодежи по профильным специальностям и т.д.

Опыт компаний по ранней профессиональной ориентации школьников позволяет отметить тенденцию роста интереса школьников к выбору профильных специальностей и в дальнейшем роста уровня профессиональной подготовки студентов. Таким образом, можно говорить о том, что ранняя профессионализация, внимание к развитию профильных компетенций еще в школе, создание соответствующей инфраструктуры по развитию способностей существенно влияет на выбор профессий и готовность работать в компаниях, повышает мотивацию детей и их родителей, а также способствует повышению качества абитуриентов профильных направлений.

---

## Заключение и рекомендации

В Азербайджане, Армении, Казахстане и России молодежь является категорией лиц, требующей принятия дополнительных мер на рынке труда. Во многом это связано с тем, что при вступлении на рынок труда молодежь обычно не имеет достаточного профессионального и социального опыта, и в силу этого менее конкурентоспособна.

В связи с этим, государственная политика обеспечения занятости молодежи в исследованных странах СНГ направлена на создание условий для получения профессионального образования и повышения его качества, стимулирование создания рабочих мест для молодежи, развитие молодежного предпринимательства и самозанятости, осуществление активных программ на рынке труда.

*Проведенный анализ ситуации на рынке труда показал, что в последние годы положение молодежи на рынке труда Азербайджана, Казахстана и России улучшилось.*

Уровень общей безработицы среди молодежи в Казахстане достиг значений даже ниже общего уровня безработицы. Уровень молодежной безработицы в Азербайджане и России имеет незначительную, но стабильную динамику к снижению. В то же время в Армении положение молодежи на рынке труда не улучшается и наблюдается самый высокий уровень молодежной безработицы среди исследуемых стран. В этих условиях работа компаний по реализации корпоративных молодежных программ для обеспечения занятости молодежи является эффективным механизмом по улучшению ситуации на рынке труда.

Во всех исследуемых странах СНГ разработаны государственные стратегии и программы политики в отношении молодежи, содержащие широкий спектр вопросов обеспечения занятости молодых людей. Кроме того, в стратегиях развития стран предусматриваются комплексы мер по содействию занятости молодежи.

*Несмотря на текущие экономические вызовы, потребность компаний в квалифицированных работниках не только сохраняется, но даже возрастает. Динамично меняющийся мир инновационных технологий диктует быструю смену производственных процессов, технологий и как следствие вызывает потребность в новых знаниях и навыках.*

### **Основные проблемы обеспечения занятости молодежи**

В отчете выделены следующие основные проблемы обеспечения занятости молодежи, выявленные в ходе проведения исследования, и даны рекомендации по их преодолению.

**Проблема несоответствия спроса и предложения на молодежном рынке труда** обусловлена целым рядом факторов. При дисбалансе объемов и профилей подготовки специалистов с потребностями рынка труда в исследуемых странах выпускники учебных заведений испытывают значительные трудности при трудоустройстве в компании.

---

Так, отсутствие у молодежи требуемых работодателями квалификации, опыта и навыков работы снижает их конкурентоспособность на рынке труда, приводит к отказу в приеме на работу либо предложению низкооплачиваемой работы, не требующей высокой квалификации. В результате молодые люди не могут найти себе место работы и пополняют число безработных.

Только в незначительном числе компаний, имеющих системный подход к отбору кадров из числа молодых специалистов, наличие системы профессиональных тестов позволяет выявить перспективных и способных молодых людей без опыта работы и трудоустроить их с последующим обучением непосредственно на рабочем месте, включая использование наставничества. Специальные программы на рынке труда, нацеленные на предоставление молодежи возможности получить необходимый опыт работы, могут реализовываться через органы службы занятости путем предоставления работодателям субсидий на эти цели. Однако программы субсидирования занятости молодежи, особенно программы по предоставлению первого рабочего места, пока не получили должного распространения в исследуемых странах.

Дуальная система образования позволяет исключить основные недостатки образовательной системы – отсутствие опыта и навыков у выпускников, и совместить в учебном процессе как теоретическую подготовку, когда учащиеся получают знания по специальным предметам по выбранной профессии, так и практическую, когда на предприятиях они приобретают опыт и практические навыки, обучаются тонкостям профессии. Данный вид образования получает все большее распространение как наиболее эффективный вид профессионального образования.

Отсутствие, например в России, сформированной и эффективно действующей системы признания знаний и навыков, полученных в рамках неформального образования (наличие дополнительных знаний, полученных не в ходе официального образования, а в процессе волонтерской работы, участия в программах по обмену или на различных форумах и конференциях), препятствует повышению конкурентоспособности молодежи, получившей такое образование, на рынке труда. А непризнание работодателями таких знаний и навыков негативно влияет на трудоустройство молодежи.

*С проблемой необоснованного представления о рынке труда* сталкивается молодежь в исследуемых странах и вследствие этого делает неверный выбор будущей профессии.

Наблюдается тенденция, при которой молодые люди выбирают профессию не по своему желанию и своим склонностям и способностям, а по баллам, полученным на выпускных экзаменах, количеству государственных грантов и бюджетных мест, выделяемых на ту или иную специальность.

Причинами неэффективного выбора своей будущей профессии также является отсутствие квалифицированной профориентационной работы на этапе выбора профессии.

Высокие требования, предъявляемые к оплате своего труда большинством молодежи в силу завышенной самооценки своих знаний и возможностей, также не способствуют их эффективному трудоустройству.

*Проблемы низкого уровня информированности молодежи* о рынке труда, о возможностях профессионального обучения и переобучения, о конкуренции среди молодежи за рабочие места, о сферах деятельности, в которых ощущается дефицит кадров, о профессиях, которые будут востребованы в ближайшие годы, также оказывают негативное влияние на выбор будущей профессии.

---

Кроме того, у части молодежи отсутствует активная позиция в поиске работы, что связано с уверенностью в том, что работой их должны обеспечить родители.

В исследованных странах отмечается склонность молодежи не к производственной, а к гуманитарной сфере деятельности, определяемая стереотипами восприятия технических профессий и профессий, требующих квалифицированного физического труда, как непрестижных, по сравнению с профессиями, требующими академического образования. Однако такой выбор профессионального обучения не соответствует спросу со стороны компаний.

Следует отметить и отсутствие у молодежи помимо профессиональных навыков и так называемых «мягких» навыков, включая умение вести переговоры с работодателем при устройстве на работу, что также снижает их шансы на трудоустройство. В связи с этим возрастает роль государственной службы занятости, частных агентств занятости, которые сегодня недостаточно востребованы молодежью и могли бы предоставить молодым людям возможность в получении не только профессиональных навыков, но и ключевых «мягких» навыков, таких как: коммуникабельность, гибкость в принятии перемен, трудовая этика, навыки управления временем, уверенность в себе и др.

Сочетание профессиональных и «мягких» навыков позволяет повысить шансы кандидата на рабочее место среди других претендентов на должность.

**Направления работы по обеспечению молодежной занятости:**

- *расширение возможностей долгосрочного прогнозирования рынка труда;*
- *внедрение систем карьерного ориентирования на всех уровнях образования;*
- *реализация образовательных стандартов и программ в соответствии с требованиями рынка труда;*
- *реализация специальных программ на рынке труда, нацеленных на предоставление молодежи возможности получить необходимый опыт работы;*
- *развитие дуального образования;*
- *признание работодателями знаний и навыков, полученных молодежью в рамках неформального образования.*

Вопросы профессиональных навыков и обучения становятся одними из ключевых элементов будущего сферы труда и обеспечения достойной занятости, прежде всего молодежи, формирования экономики, основанной на передовых знаниях и возможностях.

Вопросы профессиональной подготовки и развития персонала стоят в актуальной повестке многих компаний, ориентированных на средне- и долгосрочную перспективу развития, а дефицит квалификаций является одним из сдерживающих факторов сокращения безработицы среди молодежи.

В исследуемых странах СНГ для обеспечения эффективной занятости молодежи большое внимание уделяется решению *проблемы недостаточной связи между системой профессионального образования и рынком труда.*

Рынки труда нуждаются в квалифицированных специалистах с соответствующим уровнем образования и профессиональной подготовки, который основывается на актуальных потре-

---

ностях работодателей в компетенциях. Важным направлением в решении этой проблемы является развитие системы профессиональных стандартов.

Профессиональные стандарты разрабатываются во всех исследуемых странах. В России и Казахстане создаются национальные системы квалификаций.

Наибольший практический опыт по данному направлению, который может представлять определенный интерес для исследуемых стран, накоплен в России. Профессиональные стандарты активно разрабатываются бизнесом с участием профсоюзов, на основе профстандартов началось обновление образовательных стандартов и программ. Одновременно формируется независимая система сертификации квалификаций и проводится профессионально-общественная аккредитация образовательных стандартов и программ.

***Взаимовыгодное сотрудничество государства и бизнеса, направленное на повышение качества профессионального образования, позволит осуществить тесную увязку образовательных стандартов и программ с требованиями профессиональных стандартов, с требованиями работодателей и, следовательно, устранить одну из основных причин, сдерживающих трудоустройство молодежи после окончания образования.***

На ситуацию в области обеспечения занятости молодежи в исследуемых странах негативное влияние оказывает и значительный неформальный сектор экономики, особенно в сфере малого и среднего предпринимательства. Высокий уровень неформальной занятости во многом связан со сложными процедурами государственного регулирования, административным давлением и высоким уровнем фискальной нагрузки, а также особенностями трудового законодательства.

Одним из важнейших инструментов работы с молодыми специалистами является развитие системы молодежного самоуправления на предприятиях, основной задачей которой становится интеграция молодых работников в процессы принятия и реализации решений компании. Вовлечение молодых специалистов в эти процессы на предприятиях является важным инструментом развития активной гражданской и социальной политики, что оказывает влияние на трудоустройство молодежи, на ее закрепляемость на рабочем месте.

***Одна из особых категорий молодежи, при трудоустройстве которой существуют серьезные проблемы во всех исследованных странах – это лица с ограниченными возможностями.***

Сегодня одним из основных инструментов, направленных на обеспечение трудоустройства лиц с ограниченными возможностями, в исследованных странах является механизм законодательного установления квоты для трудоустройства таких лиц и обязанность работодателей создавать или выделять рабочие места для их трудоустройства в счет квоты.

В настоящее время механизм квотирования рабочих мест для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями в России не смог обеспечить на должном уровне их занятость. Он обязывает работодателя создавать рабочие места независимо от реальной потребности в них

---

для трудоустройства таких граждан. Одновременно многие молодые люди с ограниченными возможностями, прошедшие профессиональную подготовку, не смогли трудоустроиться.

В Армении<sup>15</sup> и Азербайджане также отмечено, что работодатели максимально стараются избежать приема на работу лиц с ограниченными возможностями, штрафные санкции несоизмеримы со сложностями трудоустройства данной категории молодежи, механизм квотирования рабочих мест для их трудоустройства не эффективен. Знания и навыки, полученные ими в ходе обучения, остаются невостребованными из-за недостаточной связи между образовательными организациями и работодателями.

Сложившаяся ситуация требует серьезного изучения и вовлечения сторон социального партнерства в разработку эффективных механизмов обеспечения занятости лиц с ограниченными возможностями из числа молодежи. Представляется полезным распространение на рассматриваемые страны опыта зарубежных стран по данному направлению.

*Лучшей гарантией занятости молодежи является создание новых высокоэффективных рабочих мест, которое во многом зависит от экономической ситуации в стране и качества предпринимательской среды.*

Представленный в отчете анализ ситуации в области занятости молодежи и реализации корпоративных молодежных программ позволяет сделать следующие основные выводы.

Обучение и профессиональная подготовка являются доминирующей мерой (мероприятием) в программах, нацеленных на трудоустройство молодежи.

Профориентационная работа со школьниками способствует раннему выбору профессии, востребованной на рынке труда, и соответственно обеспечению занятости после получения профессионального образования.

Схема комплексной работы компаний по схеме «школа – вуз – компания» максимально обеспечивает компании необходимыми числом и квалификацией кадрами, в том числе и по рабочим профессиям.

Информация о мероприятиях по занятости молодежи слабо освещена в средствах массовой информации. Официальные сайты компаний, принявших участие в опросе, содержат недостаточно информации для молодежи о корпоративных молодежных программах.

***В области содействия трудоустройству молодежи целесообразно:***

- шире использовать практики компаний по разработке и реализации программ по профориентации школьников и молодежи, обеспечить молодых людей, выбирающих свой жизненный путь, подробной информацией о состоянии и перспективах рынка труда, востребованных, особенно в будущем, профессиях и специальностях;
- в рамках профессионального образования необходимо развивать практико-ориентированное обучение и стимулировать активное участие бизнеса в подготовке кадров;

---

<sup>15</sup> Армения совместно с МОТ накопила успешный опыт в отношении интеграции людей с ограниченными возможностями в рынок труда.



- 
- распространить положительный опыт внедрения института наставничества в компаниях, передачи знаний от опытных работников молодым;
  - предоставить организационную, техническую и финансовую помощь молодым людям, которые решили создавать новые стартапы, но при этом не имеют профессионального опыта в начале предпринимательской деятельности;
  - укреплять и расширять эффективные программы стажировок и другие программы приобретения опыта работы для облегчения перехода от получения образования к трудовой деятельности;
  - повышать возможности трудоустройства путем субсидирования найма или сокращения стоимости косвенных затрат на рабочую силу в целях предоставления первого рабочего места, в отношении молодых работников, в первую очередь низкоквалифицированных;
  - программы переквалификации также могут способствовать трудоустройству молодых людей, которые не имеют базовых навыков.

### ***Рекомендации по адаптации и распространению опыта корпоративных молодежных практик в странах СНГ***

Распространение опыта реализации наиболее успешных корпоративных молодежных практик, представленных в отчете, межстрановой обмен накопленным опытом, адаптация программ и практик к конкретным условиям деловой бизнес-среды нацелены на содействие обеспечению занятости молодежи.

Представленный в отчете анализ корпоративных молодежных практик показал, что в компаниях исследованных стран СНГ накоплен существенный положительный опыт создания и реализации программ, проектов, способствующих занятости молодежи и вхождению ее на рынок труда, которые могут быть адаптированы для применения другими компаниями в странах СНГ.

Наибольшей эффективности при содействии занятости молодежи способствует работа компаний, которая носит многоплановый характер – начинается в школах, продолжается в рамках взаимодействия с профессиональными учебными учреждениями различного уровня и в дальнейшем осуществляется непосредственно в компании.

Такая работа может осуществляться поэтапно и включать: профориентацию школьников, создание профильных классов, лабораторий, кафедр; поддержку учителей, создание корпоративных университетов и учебных центров; поддержку студенчества, организацию их стажировок и практик; реализацию программ по адаптации молодых специалистов в компании, программ наставничества и др.

***Программы школьной профессиональной ориентации являются первой составной частью мероприятий компаний по содействию молодежи в выборе профессии, способствующей обеспечению их занятости после получения среднего или высшего профессионального образования.***

**Рекомендации:** В рамках мероприятий компаний по профессиональной ориентации школьников целесообразно предусмотреть не только информирование молодежи о профессиях, используемых в компании, но и предоставлять им информацию о ситуации на рынке труда, профильных для компаний в регионе их присутствия профессиях, возможностях обучения с



---

целью оказания помощи в выборе будущей профессии с учетом способностей и интересов школьников.

Такие программы компаний целесообразно реализовывать путем организации встреч школьников с представителями различных профессий, проведения для школьников экскурсий на предприятия, различных мероприятий в школах, создания информационных стендов в учебных организациях.

Программы по поддержке школьников не требуют значительных организационных и финансовых ресурсов и могут быть использованы всеми компаниями.

*Программы спонсорской деятельности – направление работы компаний по поддержке школьников, способствующие их самоопределению в выборе направления обучения и сферы трудовой деятельности.*

**Рекомендации:** Программы спонсорской деятельности компаний могут включать выделение стипендий школьникам, показавшим высокие достижения в учебе, грантов учителям школ, финансирование создания профильных для компании классов (лабораторий), приобретение современного оборудования и учебных программ для школ, организацию повышения квалификации учителей, отбор перспективных школьников и направление их на последующее обучение в учебные заведения, другие мероприятия.

При адаптации программ спонсорской поддержки в школах целесообразно использовать механизмы отбора школьников и учителей (проведение тематических конкурсов, олимпиад, опросов и др.) на получение грантовой поддержки.

Данные программы требуют не только организационных мероприятий, но и наличие финансовых возможностей у компаний для их реализации.

*Программы по информированию потенциальных работников позволяют узнать о перспективах и возможностях трудоустройства в компании, карьерного роста и получения профессионального образования.*

**Рекомендации:** Программы по информированию молодежи о перспективах и возможностях трудоустройства в компании могут быть реализованы путем проведения презентаций, Дней открытых дверей, Дней карьеры.

Такие программы целесообразно использовать не только в период профессионального обучения молодежи, но и на ранних стадиях выбора профессии. Они не требуют дополнительной адаптации и с незначительными изменениями, связанными со спецификой компании, могут быть использованы как крупными и средними компаниями, так и малыми предприятиями и индивидуальными предпринимателями.

*Программы и проекты компаний по поддержке студенчества являются эффективным механизмом в обеспечении занятости молодежи.*

---

**Рекомендации:** Проекты и программы компаний по поддержке молодежи в период их профессионального обучения целесообразно использовать не только в целях приобретения дополнительных навыков и повышения качества профессионального образования кандидатов на трудоустройство в компании, но и в целях стимулирования занятости молодежи в тех видах деятельности, которые наиболее востребованы в экономике.

Работодатель при реализации таких проектов и программ может использовать различные меры: финансовую поддержку студентов, показывающих высокие достижения в учебе, организацию и проведение стажировок, прохождение преддипломных и других видов практик, направленных на получение опыта и навыков работы на рабочем месте, предоставление студентам возможности участия в научно-исследовательской деятельности компании в период прохождения профессионального обучения и другие.

Кроме того, в рамках программ и проектов поддержки студенчества компаниями может быть использован опыт по взаимодействию с организациями профессионального образования. В рамках таких программ осуществляется совместное определение тем дипломных и научных работ студентов с целью их практического применения в деятельности компании; создание временных рабочих групп и творческих научных коллективов для проведения научных, исследовательских и конструкторских работ и привлечение в их состав студентов; проведение конкурсов учебно-методических и научных работ и др. Указанные направления совместной деятельности компаний и образовательных организаций позволяют усилить связь образовательного процесса с потребностями компании, выявить наиболее перспективных для дальнейшего трудоустройства в компании студентов.

Программы по поддержке студенчества не требуют адаптации и могут быть использованы компаниями с незначительным внесением в них дополнений и изменений, связанных со спецификой деятельности компании и ее финансовыми возможностями.

***Программы по трудоустройству молодых специалистов и их закрепление в компаниях – эффективный механизм создания и сохранения кадрового потенциала.***

**Рекомендации:** В зависимости от потребностей работодателя, такие программы могут предусматривать адаптацию молодых специалистов в компании, введение института наставничества, повышение инновационной активности молодежи, а также повышение их профессиональных навыков и квалификации.

При этом целесообразно обращать внимание и на социальную поддержку молодых специалистов, особенно в первый период после трудоустройства, а также на создание условий для их профессионального карьерного роста, содействие в организации и деятельности советов молодых специалистов, молодежных научных и конструкторских бюро и др.

Практики компаний, нацеленные на трудоустройство молодых специалистов и их закрепление на предприятиях, могут быть адаптированы и использованы всеми работодателями.

***Программы по поддержке компаниями образовательных организаций способствуют подготовке высококвалифицированных специалистов в соответствии с кадровыми потребностями компаний.***

---

**Рекомендации:** Программы по поддержке компаниями образовательных организаций – наиболее затратные программы, которые целесообразно адаптировать и использовать при наличии значительной потребности работодателя в молодых специалистах и достаточного объема средств для финансирования таких программ.

Поддержка компаниями образовательных организаций может включать: создание базовых для компаний кафедр, лабораторий, участие в научно-педагогической деятельности, приобретение современного оборудования и технологий для проведения образовательной деятельности, приобретение современных образовательных программ, учреждение премий, грантов для преподавателей, организацию повышения квалификации преподавателей, совершенствование в соответствии с требованиями профессиональных стандартов и федеральных государственных образовательных стандартов.

Наиболее крупным проектом по поддержке образовательных организаций может стать создание крупными компаниями или холдингами корпоративных университетов.

*В целях распространения лучших практик компаний, способствующих занятости молодежи, повышению конкурентоспособности молодежи на рынке труда, должно быть организовано широкое информирование работодателей об этих практиках.*

**Рекомендации:** Основная роль по информированию компаний об опыте корпоративных молодежных практик должна принадлежать национальным объединениям работодателей.

В этих целях целесообразно на сайтах национальных, территориальных и отраслевых объединений работодателей и ассоциаций бизнеса создавать тематические библиотеки корпоративных практик, в которых публиковать подробное описание таких программ, категории участников, на которые они нацелены, результаты их реализации.

*Практически все рассмотренные в отчете программы и проекты компаний могут быть адаптированы в странах СНГ в зависимости от целей, поставленных компанией по содействию занятости молодежи и обеспечению компаний профессиональными молодыми кадрами.*



---

## Приложение 1

### АНКЕТА

Уважаемые коллеги!

В рамках текущего сотрудничества между странами Союза независимых государств (СНГ) и Международной организацией труда (МОТ) в области содействия занятости, Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии проводит исследование, посвященное обзору корпоративных практик в области содействия занятости молодежи в России и странах СНГ.

Целью этой работы является обобщение знаний и обмен опытом о передовых практиках и программах компаний в области содействия занятости молодежи, повышения ее конкурентоспособности на рынке труда, а также продвижение передовых практик в международном контексте.

Внутрикорпоративные программы играют важнейшую роль в решении странами общенациональной задачи по поддержке молодежи. Мы надеемся, что успешный опыт ответственных компаний по поддержке занятости молодежи будет полезен для других предприятий и станет общепринятой практикой.

Участие в международном проекте и заполнение анкеты, на которую также отвечают Ваши коллеги во многих странах, – это возможность посмотреть на свою деятельность через призму международного опыта и почерпнуть новые идеи для своей профессиональной деятельности. Анкета составлена таким образом, чтобы сделать ее заполнение максимально простым. На большинство вопросов можно ответить, выбрав предложенные варианты ответов, отметив их в соответствующей графе любым понятным способом (символом либо цветом). При ответе на отдельные вопросы Вам необходимо вписать цифры или ввести текст.

От Ваших ответов во многом зависит успех исследования.

Мы гарантируем полную конфиденциальность Ваших индивидуальных ответов, все данные будут использоваться исключительно в обобщенном виде.

**БЛАГОДАРИМ ВАС ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО!**

---

## ПЕРЕДОВАЯ ПРАКТИКА КОМПАНИЙ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

### А. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ

#### А 1. ИНФОРМАЦИЯ О КОМПАНИИ

##### А 1.1. Название компании:

---

##### А 1.2. Адрес компании:

Город: \_\_\_\_\_

Страна: \_\_\_\_\_

Веб-сайт: \_\_\_\_\_

##### А 1.3. Тип компании:

Частный сектор

Государственный сектор

Иное \_\_\_\_\_

##### А 1.4. Компания:

Местная (муниципальная)

Национальная или федеральная

Региональная

Международная

А 1.5. Общая численность работников, занятых в компании: \_\_\_\_\_ чел.

А 1.6. Доля женщин среди работников: \_\_\_\_\_ %

А 1.7. Доля молодежи в возрасте 15–29 лет, занятой в компании \_\_\_\_\_ %

А 1.8. Доля женщин среди работников в возрасте 15–29 лет \_\_\_\_\_ %

А 1.9. Когда было создано предприятие? (месяц/год): \_\_\_\_\_

##### А 1.10. Краткая справка о компании, основные виды деятельности, отрасль:

---

---

---

### А 2. ПОЛИТИКА КОМПАНИИ В ОТНОШЕНИИ МОЛОДЕЖИ

А 2.1. Имеет ли Ваша компания принятую стратегию или положение о молодежной политике в компании?

1. ДА

2. НЕТ

А 2.2. Если «ДА», то включает ли она следующие разделы:



	Да	Нет
Политика в области заработной платы молодежи		
Политика в области профессионального образования молодежи		
Политика в области карьерного роста молодежи		
Политика в области социальной защиты молодежи		
Политика гендерного равенства		
Политика поддержки молодых работников с семейными обязанностями		

Другие разделы (укажите) \_\_\_\_\_

**А 2.3. Если в компании есть сформулированная молодежная политика, то в каких источниках она отражена? (при необходимости отметьте более одной позиции):**

Сайт организации	
Стратегия / Политика / Положение по управлению персоналом	
Этический кодекс / Кодекс делового поведения	
Презентации, буклеты о компании	
Внутренние документы компании, доступные только сотрудникам	
Другое _____	

**А 2.4. Готова ли Ваша компания привлекать к трудовой деятельности молодых специалистов?**

1. ДА
2. НЕТ

**А 2.5. Какие причины, по Вашему мнению, препятствуют трудоустройству молодежи в компанию? (Оцените по 7-балльной шкале, 1 – незначительно влияет на трудоустройство, 7 – является основным фактором, препятствующим трудоустройству молодежи).**

	Степень влияния фактора						
	1	2	3	4	5	6	7
Отсутствует необходимая квалификация							
Отсутствует необходимый опыт работы							
Отсутствует желание работать в компании							
Для молодежи предлагаются только низкоквалифицированные рабочие места							

**А 2.6. Готова ли Ваша компания привлекать «на равных» к трудовой деятельности молодых специалистов мужчин и молодых специалистов женщин?**

1. ДА
2. НЕТ

**А 2.7. Какие причины, по Вашему мнению, препятствуют трудоустройству женской молодежи в компанию? (Оцените по 7-балльной шкале, 1 – незначительно влияет на трудоустройство женской молодежи, 7 – является основным фактором, препятствующим трудоустройству женской молодежи).**

	Степень влияния фактора						
	1	2	3	4	5	6	7
У молодых женщин более низкая квалификация	1	2	3	4	5	6	7
Молодых женщин менее охотно берут в компанию, потому что они нагружены семейными обязанностями, а это мешает работе	1	2	3	4	5	6	7
У молодых женщин большая вероятность ухода в декретный отпуск	1	2	3	4	5	6	7
В компании много рабочих мест, на которых ограничена занятость женщин	1	2	3	4	5	6	7
У молодых женщин отсутствует желание работать в компании	1	2	3	4	5	6	7
Молодые женщины чаще, чем мужчины берут листок нетрудоспособности	1	2	3	4	5	6	7
Молодых женщин не устраивает график работы в компании	1	2	3	4	5	6	7
Образовательные учреждения готовят мало молодых женщин по необходимым компании профессиям, специальностям	1	2	3	4	5	6	7
Другое (укажите) _____	1	2	3	4	5	6	7

**А 2.8. Осуществляет ли Ваша компания финансирование обучения молодежи, которая может не иметь закрепленных в договоре обязательств по последующей работе в компании?**

1. ДА
2. НЕТ

**А 2.9. Если «ДА», то:**

- какова доля таких лиц в общем числе обучающихся за счет компании \_\_\_\_\_ %;
- какова среди них доля женщин \_\_\_\_\_ %.

**А 2.10. Существует ли в Вашей стране практика распределения выпускников учебных учреждений по компаниям?**

1. ДА
2. НЕТ

Если «ДА», то насколько такая практика распределения выпускников оправдана для Вашей компании? \_\_\_\_\_

Если «НЕТ», то есть ли необходимость ее введения? \_\_\_\_\_

**А 2.11. Существует ли в Вашей стране практика установления государством квоты для компании для трудоустройства молодежи?**

1. ДА
2. НЕТ

Если «ДА», то насколько она оправдана для Вашей компании? \_\_\_\_\_

Если «НЕТ», то есть ли необходимость ее введения? \_\_\_\_\_

**А 2.12. Какие каналы и методы привлечения молодежи используются в Вашей компании для следующих категорий работников? (при необходимости отметьте более одной позиции).**

	Менеджеры	Специалисты	Служащие и (или) рабочие	Не используется
Внутренний найм				
Рекомендации работников				
Объявления в СМИ				
Страница вакансий на сайте организации				
Вакансии на сайтах по поиску работы				
Социальные сети (Facebook и др.)				
Прямые обращения, в том числе из образовательных учреждений				
Ярмарки вакансий				
Рекрутинговые агентства				
Государственная служба занятости				
Стажировки студентов				
Другое (укажите)				

**А 2.13. Эффективность каналов и методов привлечения молодежи, используемых в компании.** (Оцените по 7-балльной шкале от 1 – низкая эффективность до 7 – максимальная эффективность)

Собственная система найма работников	1	2	3	4	5	6	7
Рекомендации работников	1	2	3	4	5	6	7
Объявления в СМИ	1	2	3	4	5	6	7
Страница вакансий на сайте организации	1	2	3	4	5	6	7
Вакансии на сайтах по поиску работы	1	2	3	4	5	6	7
Социальные сети (Facebook и др.)	1	2	3	4	5	6	7
Прямые обращения, в том числе из образовательных учреждений	1	2	3	4	5	6	7
Ярмарки вакансий	1	2	3	4	5	6	7
Рекрутинговые агентства	1	2	3	4	5	6	7
Государственная служба занятости	1	2	3	4	5	6	7
Другое (укажите) _____							

**А 2.14. Какие программы для молодежи, нацеленные на ее трудоустройство и закрепленные в молодежной политике компании, реализует компания? (при необходимости отметьте более одной позиции):**

Профориентация школьников	
Организация олимпиад, конкурсов школьников по направлениям деятельности компании	
Организация в школах профильных классов, лабораторий, кабинетов	
Профессиональное обучение молодежи	
Повышение качества профессионального обучения (организация отделений, кафедр, лабораторий, приобретение оборудования, учебных программ, др.)	
Организация в компании практик для приобретения опыта и навыков, получения информации о будущей получаемой профессии	
Установление учащимся, учителям, студентам и преподавателям именных стипендий, грантов	
Организация в компании наставничества для молодых специалистов	
Привлечение молодых работников к управлению и научной деятельности компании, организация в компании Советов молодых специалистов, молодежных научных бюро и др.	
Привлечение молодых работников и молодежи в местах расположения компании к совместным мероприятиям, направленным на укрепление здоровья, улучшение экологии, защиту природы и др.	
Предоставление финансовой поддержки молодым специалистам	
Участие в программах государственной службы занятости (субсидирование занятости молодежи, первое рабочее место, др.)	
Достижение гендерного баланса кадрового состава и кадрового резерва компании	
Другие (укажите) _____	

## **В. ИНФОРМАЦИЯ О ПРОГРАММЕ**

**ЕСЛИ КОМПАНИЯ РЕАЛИЗУЕТ НЕСКОЛЬКО ПРОГРАММ, ТО РАЗДЕЛЫ «В» И «С» ЗАПОЛНЯЮТСЯ НА КАЖДУЮ ПРОГРАММУ**

### **В 1. НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ, ЕЕ ТЕМАТИКА И ГЕОГРАФИЯ**

**В 1.1. Название программы:** \_\_\_\_\_

**В 1.2. Роль компании в реализации программы занятости молодежи (при необходимости отметьте более одной позиции):**

Компания-исполнитель	
Компания-посредник (компания, предоставляющая, например, специализированные экспертные знания и обеспечивающая развитие потенциала, сетевое сотрудничество и координацию в поддержку компаниям-исполнителям)	
Финансирующая компания	
Внешний советник/консультант	

Внешний эксперт по оценке	
Другие (укажите) _____	

**В 1.3. Основные направления программы** (при необходимости отметьте более одной позиции).

Информационные услуги, связанные с трудоустройством (оказание помощи в поиске работы, предоставление информации о рынке труда)	
Целевые программы, направленные на облегчение перехода от учебы к трудовой деятельности (трудоустройство, ученичество, производственная практика, организация обучения и труда, приобретение производственного опыта)	
Профессиональная подготовка (технические навыки, квалификация и навыки на конкретной работе)	
Предпринимательская подготовка, содействие молодежи в создании новых предприятий, в том числе кооперативов и социальных предприятий (обучение деловым навыкам, ведению финансовых дел, поддержка и наставничество)	
Информационно-просветительская деятельность в целях обеспечения занятости молодежи (информационно-просветительские мероприятия, повышение осведомленности, диалог по вопросам политики)	
Социальная защита молодых работников	
Программа общественных работ (трудоустройство в целях создания общественных благ и (или) услуг, финансируемых государством, в целях обеспечения занятости молодежи)	
Субсидирование занятости молодежи и другие государственные программы, гарантирующие занятость (субсидирование заработной платы, иное стимулирование работодателей к найму молодых работников)	
Субсидии молодежи и иные стимулы профессиональной подготовки (в том числе оплата проезда, выдача ваучеров на обучение)	
Другие (укажите) _____	

## В 2. СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

**В 2.1. Ход осуществления программы:**

1. Завершена
2. Осуществляется

**В 2.2. Дата начала реализации программы:** \_\_\_\_\_

**В 2.3. Дата окончания реализации программы:** \_\_\_\_\_

## В 3. ЦЕЛЕВЫЕ ОБЛАСТИ И ГРУППЫ

**В 3.1. Основная географическая направленность программы:**

Городская	
Сельская	
То и другое	

**В 3.2. Программа компании направлена на следующие целевые группы молодежи: (при необходимости отметьте более одной позиции)**

Молодые женщины	
Молодые мужчины	
Молодежь в возрасте до _____ лет (указать возрастную группу)	
Различные возрастные группы, преимущественно молодежь	
Лица с низким уровнем образования (не имеющих образования)	
Молодежь со средним образованием	
Молодежь с высшим образованием	
Студенты/выпускники всех образовательных уровней	
Работающая молодежь с низким доходом	
Работающая молодежь	
Безработная молодежь	
Молодежь, занятая в неформальном секторе экономики	
Конкретные этнические группы	
Лица, относящиеся к группе риска, например, замеченные в применении силы или употреблении спиртных напитков, наркотиков	
Работающие или работавшие дети	
Молодые мигранты	
Молодые люди, живущие с ВИЧ и СПИДом или иным хроническим заболеванием	
Молодые люди с умственными или физическими отклонениями (инвалиды)	

**В 3.3. Использовала ли компания критерии отбора участников программы?**

1. ДА
2. НЕТ

Если «ДА», то укажите какие? \_\_\_\_\_

## **В 4. ОЗНАКОМИТЕЛЬНОЕ ВИДЕО**

**В 4.1. При наличии видеозаписи, представляющей программу и ее работу, представьте на нее ссылку (Предоставление видеозаписи не носит обязательного характера).**

\_\_\_\_\_

## **С. ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ**

### **С 1. АКТУАЛЬНОСТЬ**

**С 1.1. Опишите цель и задачи программы:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**С 1.2. Какие проблемы в сфере занятости молодежи решает программа?** (при необходимости отметьте более одной позиции).

Качество и (или) соответствие образования и профессиональной подготовки	
Доступность образования и профессиональной подготовки, в том числе с точки зрения стоимости	
Профессиональные и технические навыки, не соответствующие требованиям рынка труда	
Навыки трудоустройства, не соответствующие требованиям рынка труда	
Отсутствие доступа к финансовому капиталу	
Нехватка услуг в области профессиональной ориентации и трудоустройства	
Отсутствие надежной и актуальной информации о рынке труда	
Недостаточный спрос на рабочую силу	
Дискриминация в сфере занятости и профессиональной подготовки по возрасту	
Гендерная дискриминация в сфере занятости и профессиональной подготовки	
Сдерживающие факторы мобильности на рынке труда	
Нехватка качественных рабочих мест (низкая оплата труда, наличие работающих бедных, неформальная занятость)	
Неблагоприятные, нездоровые и небезопасные условия труда	
Другое (укажите) _____	

**С 1.3. Была ли программа разработана в ответ на результаты анализа ситуации и (или) оценки потребностей молодежи компании, территории?**

1. ДА
2. НЕТ

Если «ДА», опишите, какого рода анализ был проведен или принят во внимание (собственная оценка; анализ, предоставленный третьей стороной; рекомендации правительства): \_\_\_\_\_

**С 1.4. Опишите состав участников программы и их социально-экономическое положение:** \_\_\_\_\_

**С 1.5. Проводились ли на каком-либо этапе разработки или реализации программы консультации с ее участниками относительно их положения, проблем, нужд и интересов?**

1. ДА
2. НЕТ

Если «ДА», просьба описать, на каком этапе (во время разработки программы, в рамках мониторинга хода осуществления программы, в рамках проведения оценки) \_\_\_\_\_

**С 1.6. Как результаты таких консультаций повлияли на содержание и осуществление программы?** \_\_\_\_\_



---

**С 1.7. Является ли программа составной частью национальных или местных программ занятости молодежи?**

1. ДА
2. НЕТ

Если «ДА», укажите название и дайте краткое описание программы, составной частью которой является программа компании: \_\_\_\_\_

**С 1.8. Улучшает (поддерживает) программа связи, координацию деятельности и диалог между различными социальными и (или) государственными субъектами, организациями и учреждениями и молодежью?**

1. ДА
2. НЕТ

Если «ДА», то каким образом? \_\_\_\_\_

## **С 2. ФИНАНСИРОВАНИЕ**

**С 2.1. Общая стоимость программы (укажите):** \_\_\_\_\_

**С 2.2. Просьба указать, как были распределены средства (в процентах) по следующим основным направлениям расходов бюджета программы.**

Направления расходов	%
Расходы на персонал, связанный с осуществлением программы	
Расходы на косвенные услуги участникам программы (разработка инструментария, учебных программ, материалы для лоббирования и проведения кампаний, создание и совершенствование инфраструктуры, развитие потенциала отдельных лиц, учреждений и пр.)	
Расходы на косвенные услуги участникам программы (организация процесса профессиональной подготовки, включая командировочные расходы, питание и проживание на местах, консультационные услуги, информационно-просветительскую деятельность и лоббирование, оказание технической помощи, предоставление материалов и т.д.)	
Прямая поддержка участников программы (оборудование, инструменты, гранты, займы, финансовые средства и пр.)	
Расходы на мониторинг и оценку эффективности программы	
Другие (укажите) _____	

**С 2.3. Каковы источники финансирования и их доля в финансировании программы (в процентах от общей суммы расходов на программу).**

Источники финансирования	%
Государство (государственный и местный бюджет)	
Участники программы (вклад участников)	
Собственные средства компании	

Организации гражданского общества, благотворительные организации	
Многосторонние или международные организации (банки развития, система ООН, региональные организации, другие)	
Агентства стран-доноров (например, Министерство экономического сотрудничества и развития Германии, Департамент международного развития США, Шведское агентство по сотрудничеству в целях развития, др.)	
Частные доноры, спонсоры	
Другие (укажите) _____	

**С 2.4. Укажите, если это имело место, сколько всего за время реализации программы было прямых и косвенных участников?**

	Число прямых участников программы	Число косвенных участников программы	Описание косвенных участников программы
Женщины			
Мужчины			
Итого			

**С 2.5. Укажите, сколько участников на момент проведения опроса охвачено программой?**

	Число прямых участников программы	Число косвенных участников программы	Описание косвенных участников программы
Женщины			
Мужчины			
Итого			

**С 2.6. Устанавливает (установила) ли программа партнерские связи с другими субъектами, которые участвуют/участвовали в программе нефинансовым образом (с частным сектором, другими НПО, государственными учреждениями)?**

1. ДА
2. НЕТ

Если «ДА», как эти субъекты способствуют осуществлению программы и каков их вклад:

Партнер	Вклад / Полученный эффект

**С 2.7. Существует ли стратегия последующих действий после прекращения внешнего финансирования и поддержки и (или) завершения программы?**

1. ДА
2. НЕТ

Если «ДА», опишите: \_\_\_\_\_

---

### **С 3. ВОСПРОИЗВОДИМОСТЬ**

**С 3.1. Каковы основные критерии или условия успешности программы?**

---

**С 3.2. Можно ли программу распространить в других компаниях?**

1. ДА
2. НЕТ

**С 3.3. Использовалась ли программа в других компаниях или в других географических районах или контекстах?**

1. ДА
2. НЕТ

Если «ДА», укажите каким образом, кем и где? \_\_\_\_\_

### **С 4. ОЦЕНКА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

**С 4.1. Опишите ожидаемые и полученные результаты осуществления программы занятости молодежи** \_\_\_\_\_

**С 4.2 Способствовала ли программа компании:  
улучшению качества рабочих мест для молодежи?**

1. ДА
2. НЕТ

**увеличению числа рабочих мест для молодежи?**

1. ДА
2. НЕТ

**улучшению качества работников из числа молодежи?**

1. ДА
2. НЕТ

**С 4.3. Опишите, чем отличается программа от других подобных программ или она является инновационной инициативой компании:** \_\_\_\_\_

**С 4.4 Каковы были основные проблемы, с которыми столкнулась компания при реализации программы?** \_\_\_\_\_

**С 4.5. Какие были приняты решения по преодолению указанных проблем?**

---

**С 4.6. Каковы основные сильные стороны и успехи программы?**

---

**С 4.7. Каковы слабые стороны программы, что можно улучшить?**

---

### **С 5. ПРОЧЕЕ**

**С 5.1. Добавьте какую-либо информацию, которую считаете важной для описания программы (при наличии):** \_\_\_\_\_

---

**С 5.2. Приложите (по желанию) какие-либо файлы, дополняющие содержание опроса** (фотографии, документы, видео и т.д.).

**С 5.3. Появлялись ли сообщения о программе в средствах массовой информации?**

1. ДА
2. НЕТ

Если «ДА», дайте ссылку \_\_\_\_\_

**D. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ**

Укажите, что в большей степени будет стимулировать компанию более активно участвовать в обеспечении занятости молодежи? (расставьте рейтинг эффективности мер, на 1-м месте мера, имеющая наибольшую эффективность, на последнем месте – мера с наименьшей эффективностью)

Мера	Рейтинг
Внедрение государственных программ субсидирования занятости молодежи, программ первого рабочего места	
Повышение эффективности деятельности государственной службы занятости	
Предоставление налоговых льгот компаниям, самостоятельно реализующим программы по расширению занятости молодежи, включая лиц, не являющихся работниками компании	
Внедрение механизма распределения выпускников учреждений профессионального образования по компаниям	
Повышение качества профессионального образования в соответствии с потребностями рынка труда	
Установление государством обязательной квоты на трудоустройство молодых людей в компаниях	
Другое (укажите) _____	

**E. СВЕДЕНИЯ О КОНТАКТНОМ ЛИЦЕ** (для уточнения вопросов по заполненной анкете)

Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_

Контактные телефоны: \_\_\_\_\_

Электронная почта: \_\_\_\_\_

**Спасибо за то, что нашли время ответить на вопросы!**



## Приложение 2

### Краткая информация о компаниях, принявших участие в анкетном опросе

№	Название компании	Доля женщин среди работников, %	Доля молодежи 15–29 лет, %	Доля женщин 15–29 лет, %	Дата создания предприятия	Город, субъект	Отрасль	Основные виды деятельности
<b>Азербайджан</b>								
1	ООО «Пери Булагы»	10	15	6	2004	Дашкесян, с. Гушчу	сельское хозяйство, строительство	сельское хозяйство, строительство, ремонт
2	Фирма «Гара Чанаг»	5	8	3	1998	Самухский район, п. Караери	сельское хозяйство	виноградарство, виноделие
3	ПОО «Гизил»	70	44	35	1997	Гянджа	услуги	пошив, дизайн, профподготовка
4	ООО «Зирве»	85	55	50	2004	Гянджа	образование	профобразование
5	«Илду» Отел	80	н/д	н/д	2008	Хачтяс	гостиничное хозяйство	услуги
6	Поликлиника «N-КАУ-Т»	85	72	81	2001	Хачмасский район	медицина	медицинские услуги
7	Оздоровительный центр «Чудесный Нафталан»	80	15	30	2007	Нафталан	здравоохранение	санаторно-курортная деятельность

№	Название компании	Доля женщин среди работников, %	Доля молодежи 15–29 лет, %	Доля женщин 15–29 лет, %	Дата создания предприятия	Город, субъект	Отрасль	Основные виды деятельности
<b>Армения</b>								
1	ООО «Бизнес ендарадж»	40	15	15	1998	Ереван	услуги	оценка и сертификация систем менеджмента в соответствии с международными стандартами ISO 901, ISO 14001 и ISO 22000; услуги бизнес консалтинга
2	ЗАО «Армен-Тел»	42	22	69	1995	Ереван	связь	универсальный оператор связи Армении, предоставляющий весь спектр услуг связи под международным брендом Beeline
3	ЗАО «Ереванский НИИ средств связи» (ЗАО "ЕрНИИСС»)	45	20	17	1978	Ереван	связь	проектирование и производство узлов и систем связи, радиоэлектронной аппаратуры и радиотехнических систем различного применения; программное обеспечение; обучение и подготовка специалистов в области радиотехнических систем, электроники, телекоммуникаций и др.



№	Название компании	Доля женщин среди работников, %	Доля молодежи 15–29 лет, %	Доля женщин 15–29 лет, %	Дата создания предприятия	Город, субъект	Отрасль	Основные виды деятельности
4	ООО Независимый социологический центр «Социометр»	80	20	20	1991	Ереван	исследовательская деятельность	социологические, кросс-культурные, маркетинговые исследования; профориентация школьников и студентов; отбор и продвижение кадров тестовыми методами; разработка систем социального управления организацией
5	НПО «Экологическая выживаемость»	70	14	14	1995	Ереван	экология	экологические образовательные проекты, проекты по охране окружающей среды
<b>Россия</b>								
1	ООО «ЛУКОЙЛ ЭПУ Сервис»	21	22	12	1995	г. Когалым, Ханты-Мансийский автономный округ	нефтегазовая отрасль	предоставление прочих услуг, связанных с добычей нефти и газа

№	Название компании	Доля женщин среди работников, %	Доля молодежи 15–29 лет, %	Доля женщин 15–29 лет, %	Дата создания предприятия	Город, субъект	Отрасль	Основные виды деятельности
2	ОАО «Завод «Звезда»	70	30	70	1968	г. Элиста, Республика Калмыкия	промышленность	разработка и производство изделий специального назначения электронной техники, радиокомпоненты для комплектации спецтехники общепромышленного назначения, товаров народного потребления, инструментальной оснастки, нестандартного оборудования; услуги населению
3	Индивидуальный предприниматель Иванов Савр Данилович	24	20	10	2013	г. Элиста, Республика Калмыкия	торговля	производство и переработка мяса, оптовая и розничная торговля пищевыми продуктами
4	АНО Тюменской области «Научно-исследовательский институт безопасности жизнедеятельности»	67	37	71	2003	г. Тюмень, Тюменская область	образование	услуги в сфере охраны труда (проведение специальной оценки условий труда, обучение руководителей и специалистов по ОТ, аутсорсинг по ОТ, производственный контроль)

№	Название компании	Доля женщин среди работников, %	Доля молодежи 15–29 лет, %	Доля женщин 15–29 лет, %	Дата создания предприятия	Город, субъект	Отрасль	Основные виды деятельности
5	ОАО «Тюменское пассажирское автотранспортное предприятие № 1»	45,5	11	36,5	1940	г. Тюмень, Тюменская область	транспорт	пассажи́рские перевозки по городским, пригородным и садоводческим маршрутам
6	ОАО «Тюменское пассажирское автотранспортное предприятие № 2»	42,6	11	43,6	1978	г. Тюмень, Тюменская область	транспорт	пассажи́рские перевозки по городским, пригородным и садоводческим маршрутам
7	АО «МВЗ им. М.Л. Миля»	36	26	29	1947	п. Томилино, Московская область	авиастроение	авиастроение, производство
8	ОАО «Российские железные дороги»	31,5	23,7	26,7	2003	г. Москва	транспорт	ведущая железнодорожная компания России
9	ФГУП «Российская телевизионная и радиовещательная сеть»	28,73	10,46	3,1	2001	г. Москва	связь	телерадиовещание наземное эфирное (цифровое и аналоговое), связь
10	ПАО «Интер РАО»	36	17,3	0	1997	г. Москва	энергетика	электроэнергетика, электрогенерация, энергосбыт, трейдинг, инжиниринг

№	Название компании	Доля женщин среди работников, %	Доля молодежи 15–29 лет, %	Доля женщин 15–29 лет, %	Дата создания предприятия	Город, субъект	Отрасль	Основные виды деятельности
11	ГК «Поиск»	60	70	15	1988	г. Москва	образование	услуги в области специальной оценки условий труда, производственного контроля, обучения по охране труда, пожарной безопасности и гражданской обороне, электробезопасности, промышленной и экологической безопасности, обучению специалистов рабочих профессий, энергоаудиту, сертификации услуг
12	ООО «Юникон менеджмент сервис»	32	18	100	1994	г. Санкт-Петербург	транспорт	управление судами, найм и трудоустройство моряков, морской транспорт
13	ОАО «ТД РЖД»	65	26	76	1995	г. Москва	торговля	внешнеэкономическая деятельность, материально-техническое обеспечение, заготовка и реализация металлолома, поставка подвижного состава
14	ЗАО «КРАСНАЯ ЗАРЯ»	83	1	1	1879	г. Москва	легкая промышленность	производство бельевых трикотажных изделий

№	Название компании	Доля женщин среди работников, %	Доля молодежи 15–29 лет, %	Доля женщин 15–29 лет, %	Дата создания предприятия	Город, субъект	Отрасль	Основные виды деятельности
15	ООО «Строительная компания Стратегия»	7,7	28,25	0,9	2002	г. Москва	строительство	строительство общественно значимых зданий и сооружений, объектов социальной, деловой сферы и жилых комплексов по индивидуальным проектам
16	ОАО «ИНВЕСТИЦИОННАЯ КОМПАНИЯ ИК РУСС-ИНВЕСТ»	64	12	89	1992	г. Москва	финансы	инвестиционные услуги на фондовом рынке России: брокерское обслуживание, доверительное управление, интернет-трейдинг, услуги для субброкеров и агентов, депозитарное обслуживание, выпуск ценных бумаг, корпоративное финансирование, финансовое консультирование, реализация венчурных проектов и др.
17	ОАО «Выставочный павильон «Электрификация»	66	42	93	2015	г. Москва	услуги	конгрессно-выставочная деятельность

№	Название компании	Доля женщин среди работников, %	Доля молодежи 15–29 лет, %	Доля женщин 15–29 лет, %	Дата создания предприятия	Город, субъект	Отрасль	Основные виды деятельности
18	ОАО «МЕТРО-ВАГОН-МАШ»	31	17	4	1897	г. Мытищи, Московская область	машиностроение	производство вагонов для метрополитенов городов России, стран СНГ и ряда европейских государств; изготовление продукции для железных дорог – рельсовые автобусы и дизель-поезда
19	ОАО «Кировский завод»	36	17	29	1861	г. Санкт-Петербург	машиностроение	общее машиностроение, металлургия, сельскохозяйственное машиностроение, энергетическое машиностроение, военное производство
20	ОАО «Казметрострой»	21	16	19	1997	г. Казань, Республика Татарстан	строительство	строительство тоннелей, строительство метрополитенов
21	ЗАО «МНПО Спектр»	41	22,5	15,5	1992	г. Москва	услуги	сдача внаем собственного недвижимого имущества
22	ЗАО «Завод электротехнического оборудования»	40	22	38	1959	г. Великие Луки, Псковская область	электроэнергетика	разработка и производство высоковольтных аппаратов для электростанций и подстанций, комплектов ошиновки, разрядников, ограничителей перенапряжений, полимерных изоляторов, электрогазового оборудования

№	Название компании	Доля женщин среди работников, %	Доля молодежи 15–29 лет, %	Доля женщин 15–29 лет, %	Дата создания предприятия	Город, субъект	Отрасль	Основные виды деятельности
23	ПАО «Газпром нефть»	38,98	24,28	46,7	1995	г. Санкт-Петербург	нефтегазовая отрасль	разведка и разработка месторождений нефти и газа, нефтепереработка, а также производство и сбыт нефтепродуктов
24	ЗАО «Группа компаний «Вологодские лесопромышленники»	52,4	13,9	75	2011	г. Вологда, Вологодская область	торговля	оптовая торговля пиломатериалами
25	АО «Ступинское машиностроительное производственное предприятие»	40,8	22	5,6	1948	г. Ступино, Московская область	машиностроение	серийный выпуск и капитальный ремонт воздушных винтов для турбовинтовых самолетов, несущих и рулевых винтов, а также других агрегатов летательных аппаратов
26	АО «РКЦ «Прогресс»	50	25	40	1894	г. Самара, Самарская область	машиностроение	научные исследования и разработки в области естественных и технических наук; производство летательных аппаратов, включая космические; деятельность космического транспорта



№	Название компании	Доля женщин среди работников, %	Доля молодежи 15–29 лет, %	Доля женщин 15–29 лет, %	Дата создания предприятия	Город, субъект	Отрасль	Основные виды деятельности
27	АО «Новосибирский авиаремонтный завод»	28,4	15,5	3,4	1941	г. Новосибирск, Новосибирская область	машиностроение	техническое обслуживание, капитальный ремонт и модернизация всех модификаций гражданских и военных вертолетов; обслуживание и ремонт систем и агрегатов вертолетной техники в течение всего межремонтного ресурса, а также обеспечение пользователей запасными частями
28	ПАО «РусГидро»	32,5	14,5	4,1	2014	г. Красноярск, Красноярский край	энергетика	гидрогенерация; развитие возобновляемых источников энергии – приливная, геотермальная энергетика, изучение возможностей ветроэнергетики, исследование энергии малых рек; производство и сбыт электроэнергии и тепла
29	ООО «Компания по девелопменту горнолыжного курорта «Роза Хутор»	46	35	52	2003	г. Москва	гостиничное хозяйство	деятельность гостиниц с ресторанами

№	Название компании	Доля женщин среди работников, %	Доля молодежи 15–29 лет, %	Доля женщин 15–29 лет, %	Дата создания предприятия	Город, субъект	Отрасль	Основные виды деятельности
30	ОАО «НПО «Сатурн»	46	20	42	1916	г. Рыбинск, Ярославская область	машиностроение	двигателестроительная компания, специализируется на разработке, производстве и послепродажном обслуживании газотурбинных двигателей для военной и гражданской авиации, кораблей, энергогенерирующих и газоперекачивающих установок.
31	НО «Фонд предпосевных инвестиций»	20	20	100	2010	г. Санкт-Петербург	финансы	стимулирование развития малого бизнеса и инновационной составляющей экономики
32	АО «КумАПП»	55,5	26,6	14,6	1962	г. Кумертау, Республика Башкортостан	машиностроение	производство, гарантийное и техническое обслуживание, переоборудование и ремонт вертолетной и беспилотной техники и ее составных частей
33	ОАО «Э.ОН Россия»	30	17	21,5	2005	г. Сургут Ханты-Мансийский авт. округ / г. Москва	энергетика	производство и продажа электрической и тепловой энергии и мощности

№	Название компании	Доля женщин среди работников, %	Доля молодежи 15–29 лет, %	Доля женщин 15–29 лет, %	Дата создания предприятия	Город, субъект	Отрасль	Основные виды деятельности
34	ПАО «Якутск-энерго»	32,4	26	27	1992	г. Якутск, Республика Саха (Якутия)	энергетика	производство, передача и распределение электроэнергии; производство, передача и распределение пара и горячей воды (тепловой энергии); поставка (продажа) электрической и тепловой энергии по установленным тарифам в соответствии с диспетчерскими графиками электрических и тепловых нагрузок
35	ОАО АМНТК «Союз»	46	9	83	1943	г. Москва	машиностроение	разработка двигателей для летательных аппаратов, наземных газотурбинных приводов и энергоустановок
36	ОАО «Производственное объединение Кристалл»	56,1	8,2	50,7	1963	г. Смоленск, Смоленская область	промышленность	обработка алмазов

№	Название компании	Доля женщин среди работников, %	Доля молодежи 15–29 лет, %	Доля женщин 15–29 лет, %	Дата создания предприятия	Город, субъект	Отрасль	Основные виды деятельности
37	ОАО «РТИ»	39	37,2	34	2011	г. Москва	информационные технологии	проекты в сфере безопасности государства, общества, бизнеса и граждан; проекты в сфере радио- и космических технологий, информационных и телекоммуникационных технологий, радиолокации, навигации и микроэлектроники
38	ОАО «Светлана»	56	12	46	1889	г. Санкт-Петербург	наука	научные исследования и разработки в области естественных технических наук
39	ПАО АКК «ПРОГРЕСС»	42,5	18	32,4	1936	г. Арсеньев, Приморский край	машиностроение	производство вертолетов, самолетов и производство летательных аппаратов
40	РВПК ПАО «Роствертол»	42	21	6,6	1939	г. Ростов-на-Дону, Ростовская область	машиностроение	производство вертолетов; услуги по ремонту и техобслуживанию летательных аппаратов и двигателей
41	ПАО «ТАТ-НЕФТЬ» им. В.Д. Шашина	38,6	24,8	6,7	1950	г. Альметьевск, Республика Татарстан	нефтегазовая отрасль	разведка полезных ископаемых, добыча нефти и газа, переработка нефти и газа, реализация нефти и нефтепродуктов

№	Название компании	Доля женщин среди работников, %	Доля молодежи 15–29 лет, %	Доля женщин 15–29 лет, %	Дата создания предприятия	Город, субъект	Отрасль	Основные виды деятельности
42	ПАО «Территориальная генерирующая компания №14»	27,5	20,6	27,5	2004	г. Чита, Читинская область	энергетика	теплоснабжение
43	«Тоталь Разведка Разработка Россия»	39	17	56	1990	г. Москва	нефтегазовая отрасль	проекты в области разведки и добычи углеводородов; проекты по разведке, добыче, переработке нефти и газа, по научному развитию и производству энергии с использованием возобновляемых источников энергии, химическое производство, сеть автозаправочных станций
44	ОАО «Аэропорт Сургут»	44	21,5	42	1994	г. Сургут, Ханты-Мансийский автономный округ	транспорт	генеральный агент по обслуживанию авиакомпаний в Сургуте, осуществляет целый комплекс работ, необходимых для обеспечения четкого и скоординированного взаимодействия авиакомпаний и аэропортовых служб
45	АО «ИнфоВотч»	37	38	51	2003	г. Москва	информационные технологии	разработка программного обеспечения и консультирование в этой области

№	Название компании	Доля женщин среди работников, %	Доля молодежи 15–29 лет, %	Доля женщин 15–29 лет, %	Дата создания предприятия	Город, субъект	Отрасль	Основные виды деятельности
46	АО НПК «Уралвагон-завод»	45,9	24,2	9,9	1938	г. Нижний Тагил, Свердловская область	машиностроение	изделия подвижного состава, продукция гражданского назначения, спецпродукция
47	«Научно-исследовательский институт железнодорожного транспорта» (ОАО «ВНИИЖТ»)	42	16	40	2007	г. Москва	наука	научная деятельность в сфере железнодорожного транспорта
48	АО «Каменск-волокно»	57,6	15	49	1948	г. Каменск-Шахтинский, Ростовская область	химическая промышленность	производство синтетических волокон
49	Акционерное общество «Объединенная химическая компания «УРАЛХИМ» (АО «ОХК «УРАЛХИМ»)	38,42	20,78	32,67	2007	Россия, Латвия и Бразилия	химическая промышленность	производство минеральных удобрений

№	Название компании	Доля женщин среди работников, %	Доля молодежи 15–29 лет, %	Доля женщин 15–29 лет, %	Дата создания предприятия	Город, субъект	Отрасль	Основные виды деятельности
50	ЗАО «Алкоа СМЗ»	34	16	21	1960	г. Самара, Самарская область	промышленность	производство алюминиевых полуфабрикатов; прокатная, прессовая и кузнечно-штампованная продукция
51	ЗАО «Компания ТрансТелеКом»	32	25	11	1997	г. Москва	связь	магистральные услуги связи для операторов и крупнейших корпораций России, провайдер услуг широкополосного доступа в Интернет, телевидения и телефонии для конечных пользователей в регионах; эксплуатация и обслуживание волоконно-оптических линий связи
52	ПАО «ЗВЕЗДА»	35	13	23	1932	г. Санкт-Петербург	машиностроение	производство двигателей, кроме авиационных, автомобильных и мотоциклетных
53	АО «ЦКБ «Коралл»	46	12	37	1965	г. Севастополь, Республика Крым	судостроение	проектирование, инженерное обеспечение, создание морских технических средств



№	Название компании	Доля женщин среди работников, %	Доля молодежи 15–29 лет, %	Доля женщин 15–29 лет, %	Дата создания предприятия	Город, субъект	Отрасль	Основные виды деятельности
54	ЗАО «Москва-Макдоналдс», ООО «Макдоналдс»	66	76	69	1990	г. Москва	общественное питание	создание и осуществление деятельности предприятий общественного питания быстрого обслуживания «Макдоналдс»
55	АО «ЕВРО-ЦЕМЕНТ групп»	30	16	25	2002	г. Москва	строительство	производство и продажа строительных материалов (цемент, бетон, ЖБИ, нерудные материалы); транспортные перевозки и проектные услуги
56	ГУП «Севтеплоэнерго»	44	6	3	1966	г. Севастополь, Республика Крым	энергетика	производство, транспортировка и снабжение тепловой энергией для централизованного отопления и горячего водоснабжения потребителей города
57	ЗАО «Светлана-Оптоэлектроника»	60	16	43	2002	г. Санкт-Петербург	промышленность	производство светотехнической продукции на основе светодиодов



---

## Приложение 3

### Вопросы для экспертного опроса и экспертных интервью

#### *Союз промышленников и предпринимателей (работодателей)*

1. Какие проблемы, по мнению бизнеса, испытывает молодежь на рынке труда?
2. В чем, с точки зрения бизнеса, причины таких проблем и какие пути их решения видят бизнес-объединения?
3. Какие проблемы с точки зрения работодателей существуют в области создания новых рабочих мест? Что в большей степени препятствует их созданию (высокие налоги, значительные социальные платежи работодателей, административное давление, коррупция или др.)?
4. Испытывают ли работодатели потребность в квалифицированных кадрах?
5. Могут ли молодые специалисты покрыть такую потребность?
6. Соответствует ли уровень профессиональной подготовки выпускников профессионального образования потребностям рынка труда?
7. Какие меры необходимо принять по повышению качества рабочей силы?
8. Что с точки зрения работодателей препятствует эффективному трудоустройству молодых специалистов?
9. Как бизнес участвует в развитии и совершенствовании профессионального образования?
10. Как осуществляется взаимодействие бизнеса с организациями профессионального образования в сфере разработки программ обучения, обеспечения учета профессиональных стандартов, требований работодателей в образовательных программах и стандартах?
11. Какую поддержку бизнесу оказывает государство по более широкому стимулированию имущественных и денежных вложений работодателей в профессиональное образование и обучение, в том числе дуальное?
12. Что необходимо сделать по развитию института наставничества, практико-ориентированного обучения и более активному участию бизнеса в подготовке кадров?
13. Примеры реализации с участием бизнеса проектов, направленных на развитие системы дуального образования.
14. Примеры реализации компаниями проектов, целью которых является повышение конкурентоспособности молодежи на рынке труда, ее закрепляемость в компаниях, других проектах и программ, направленных на повышение эффективности трудоустройства молодежи (профорентация школьников, создание профильных лабораторий, классов в школах, гранты школьникам, студентам и преподавателям, программы адаптации на рабочем месте, проведение профильных конкурсов, олимпиад, организация практик, создание кафедр в вузах, предоставление, аренда жилья, субсидии и др.).

- 
15. Является ли трудовое законодательство страны достаточно гибким, создает ли оно препятствия для трудоустройства молодежи?
  16. Насколько эффективна деятельность государственной службы занятости в подборе персонала, в том числе из числа молодежи?
  17. Участвует ли союз в обсуждении проблем молодежи на рынке труда в рамках социального партнерства?
  18. Насколько эффективно взаимодействие сторон социального диалога в области обеспечения занятости молодежи?
  19. Как может партнерство бизнеса и государства способствовать преодолению проблем занятости молодежи? Укажите основные направления такого взаимодействия.
  20. Что работодатели понимают под социальной ответственностью бизнеса?
  21. Какие лучшие программы, практики компаний, направленные на занятость молодежи, объединение работодателей могло бы рекомендовать для распространения среди других организаций, в других странах СНГ?

### ***Министерство труда и социальных вопросов***

1. Какова политика государства в области обеспечения занятости молодежи?
2. Какие проблемы, по мнению министерства, испытывает молодежь на рынке труда?
3. В чем, с точки зрения государства, причины таких проблем и каковы пути их решения?
4. Какие программы реализуются государством в целях повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда?
5. Что государство понимает под термином «социально ответственный бизнес»?
6. Роль социального диалога и партнерства бизнеса и государства в обеспечении занятости молодежи. Реализация совместных проектов в области занятости молодежи.
7. Государственная поддержка рынка труда и занятости молодежи.
8. Какое влияние на занятость молодежи оказывает неформальный сектор экономики? Какие меры государство планирует провести по формализации занятости молодежи?
9. Какие лучшие программы, практики компаний, направленные на занятость молодежи, могло бы министерство рекомендовать для распространения среди других организаций, в других странах СНГ?

---

### ***Государственная служба занятости (ГСЗ)***

1. Каково место молодежи на рынке труда? Занятость, безработица молодежи и ее причины?
2. Какие проблемы, по мнению ГСЗ, испытывает молодежь на рынке труда?
3. В чем, с точки зрения ГСЗ, причины таких проблем и каковы пути их решения?
4. Есть ли среди работающей молодежи так называемая проблема работающих бедных? Чем она вызвана, что предпринимает ГСЗ для ее решения и что еще надо сделать?
5. Какие программы, направленные на повышение конкурентоспособности молодежи на рынке труда, обеспечение занятости молодежи, реализует ГСЗ? Есть ли программы, гарантирующие первое место работы для молодых граждан? Насколько эффективны программы ГСЗ?
6. Взаимодействие ГСЗ с работодателями в области содействия занятости молодежи. Какие проблемы есть в этом взаимодействии? Что необходимо изменить, чтобы повысить эффективность такого взаимодействия?
7. Что необходимо предпринять государству, работодателям, чтобы повысить эффективность трудоустройства молодежи?
8. Какие, с точки зрения ГСЗ, лучшие программы, практики компаний, направленные на занятость молодежи, можно было бы рекомендовать для распространения среди других организаций, в других странах СНГ?

### ***Конфедерация профсоюзов***

1. Какие проблемы, по мнению профсоюзов, испытывает молодежь на рынке труда?
2. Что, с точки зрения профсоюзов, препятствует эффективному трудоустройству молодых специалистов?
3. Есть ли среди работающей молодежи так называемая проблема работающих бедных? Чем она вызвана, что делается для ее решения и что еще надо сделать?
4. Одной из мер, способствующей занятости молодежи, является создание новых современных высокопроизводительных рабочих мест. Какие проблемы, с точки зрения профсоюзов, существуют в области создания рабочих мест? Что в большей степени препятствует их созданию (нежелание бизнеса инвестировать в создание новых рабочих мест, высокие налоги, значительные социальные платежи работодателей, административное давление, коррупция или др.)?
5. Способствует или препятствует трудовое законодательство трудоустройству молодежи? Кого оно в большей степени защищает: уже трудоустроенных молодых работников или ищущую работу молодежь?
6. Способно ли социальное партнерство решить проблемы занятости молодежи?

- 
7. В чем профсоюзы видят социальную ответственность бизнеса?
  8. Какие, по мнению профсоюзов, лучшие программы, практики компаний, направленные на занятость молодежи, целесообразно распространить среди других организаций, в других странах СНГ?

---

## Приложение 4

### КРАТКАЯ АНКЕТА

Уважаемые коллеги!

В рамках текущего сотрудничества между странами Союза независимых государств (СНГ) и Международной организацией труда (МОТ) в области содействия занятости, Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии проводит исследование, посвященное обзору корпоративных практик в области содействия занятости молодежи в России и странах СНГ.

Целью этой работы является обобщение знаний и обмен опытом о передовых практиках и программах компаний в области содействия занятости молодежи, повышения ее конкурентоспособности на рынке труда, а также продвижение передовых практик в международном контексте.

В этом контексте значительную роль в содействии занятости молодежи играют профсоюзы, поэтому Ваше мнение представляет практический интерес в рамках данного проекта.

Мы гарантируем полную конфиденциальность Ваших индивидуальных ответов, все данные будут использоваться исключительно в обобщенном виде.

Для уточнения вопросов по заполненной анкете просим указать контактную информацию

Фамилия, имя, отчество: \_\_\_\_\_

Контактные телефоны: \_\_\_\_\_

Электронная почта: \_\_\_\_\_

Заполненную анкету просим передать эксперту МОТ – Бесфамильной Светлане Вячеславовне или организаторам мероприятия.

**БЛАГОДАРИМ ВАС ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО!**



**Какие факторы препятствуют трудоустройству молодежи?** (Оцените по 7-балльной шкале, 1 – незначительно влияет на трудоустройство, 7 – является основным фактором, препятствующим трудоустройству молодежи).

	Степень влияния фактора						
	1	2	3	4	5	6	7
Отсутствует необходимая квалификация	1	2	3	4	5	6	7
Отсутствует необходимый опыт работы	1	2	3	4	5	6	7
Отсутствует желание работать в компании	1	2	3	4	5	6	7
Для молодежи предлагаются только низкоквалифицированные рабочие места	1	2	3	4	5	6	7

**Какие факторы препятствуют трудоустройству женской молодежи?** (Оцените по 7-балльной шкале, 1 – незначительно влияет на трудоустройство женской молодежи, 7 – является основным фактором, препятствующим трудоустройству женской молодежи).

	Степень влияния фактора						
	1	2	3	4	5	6	7
У молодых женщин более низкая квалификация	1	2	3	4	5	6	7
Молодых женщин менее охотно берут в компанию, потому что они нагружены семейными обязанностями, а это мешает работе	1	2	3	4	5	6	7
У молодых женщин большая вероятность ухода в декретный отпуск	1	2	3	4	5	6	7
В компании много рабочих мест, на которых ограничена занятость женщин	1	2	3	4	5	6	7
У молодых женщин отсутствует желание работать в компании	1	2	3	4	5	6	7
Молодые женщины чаще, чем мужчины берут листок нетрудоспособности	1	2	3	4	5	6	7
Молодых женщин не устраивает график работы в компании	1	2	3	4	5	6	7
Образовательные учреждения готовят мало молодых женщин по необходимым компаниям профессиям, специальностям	1	2	3	4	5	6	7
Другое (укажите) _____							

**Какие, по Вашему мнению, каналы и методы привлечения молодежи на предприятия наиболее эффективны?**

- внутренний найм
- рекомендации работников
- объявления в СМИ
- страница вакансий на сайте организации
- вакансии на сайтах по поиску работы
- социальные сети (Facebook и др.)
- прямые обращения, в том числе из образовательных учреждений
- ярмарки вакансий
- рекрутинговые агентства
- государственная служба занятости

- стажировки студентов
- другое (укажите) \_\_\_\_\_

**Какие программы для молодежи, нацеленные на ее трудоустройство, целесообразно закрепить в коллективном договоре, территориальном, отраслевом соглашении? (при необходимости отметьте более одной позиции)**

- профориентация школьников
- организация олимпиад, конкурсов школьников по направлениям деятельности компании
- организация в школах профильных классов, лабораторий, кабинетов
- профессиональное обучение молодежи
- повышение качества профессионального обучения (организация отделений, кафедр, лабораторий, приобретение оборудования, учебных программ, др.)
- организация в компании практик для приобретения опыта и навыков, получения информации о будущей получаемой профессии
- установление учащимся, учителям, студентам и преподавателям именных стипендий, грантов
- организация в компании наставничества для молодых специалистов
- привлечение молодых работников к управлению и научной деятельности компании, организация в компании Советов молодых специалистов, молодежных научных бюро и др.
- привлечение молодых работников и молодежи в местах расположения компании к совместным мероприятиям, направленным на укрепление здоровья, улучшение экологии, защиту природы и др.
- предоставление финансовой поддержки молодым специалистам
- участие в программах государственной службы занятости (субсидирование занятости молодежи, первое рабочее место, др.)
- достижение гендерного баланса кадрового состава и кадрового резерва компании
- другое (укажите) \_\_\_\_\_

**Укажите, какие меры в большей степени будут способствовать повышению эффективности трудоустройства молодежи? (расставьте рейтинг эффективности мер, на 1-м месте мера, имеющая наибольшую эффективность, на последнем месте – мера с наименьшей эффективностью)**

Мера	Рейтинг
Внедрение государственных программ субсидирования занятости молодежи, программ первого рабочего места	
Повышение эффективности деятельности государственной службы занятости	
Предоставление налоговых льгот компаниям, самостоятельно реализующим программы по расширению занятости молодежи, включая лиц, не являющихся работниками компании	
Внедрение механизма распределения выпускников учреждений профессионального образования по компаниям	
Повышение качества профессионального образования в соответствии с потребностями рынка труда	
Установление государством обязательной квоты на трудоустройство молодых людей в компаниях	
Другое (укажите) _____	

---

**Разрабатываются ли в Вашей компании работодателем совместно с профсоюзом программы, направленные на содействующие занятости молодежи в компании?**

- 3. ДА
- 4. НЕТ

**Действует ли в Вашей компании Молодежный совет?**

- 5. ДА
- 6. НЕТ

**Как Вы оцениваете эффективность деятельности такого Совета по содействию занятости молодежи за последние два года?**

- скорее положительно
- скорее отрицательно
- ничего не изменилось
- другое \_\_\_\_\_

**Какие молодежные проблемы профсоюз решает в первую очередь? (не более трех вариантов)**

- сохранение рабочих мест
- улучшение материального положения (в том числе повышение заработной платы)
- досуг молодежи
- жилищная проблема
- качество условий труда на рабочем месте
- техника безопасности
- социальная защита
- другое \_\_\_\_\_

**Имеет ли Ваша компания согласованную с профсоюзом молодежную политику?**

- 7. ДА
- 8. НЕТ

Если «ДА», то включает ли она следующие вопросы (*отметьте все вопросы*):

- политика в области заработной платы молодежи
  - политика в области профессионального образования молодежи
  - политика в области карьерного роста молодежи
  - политика в области социальной защиты молодежи
  - политика гендерного равенства
  - политика поддержки молодых работников с семейными обязанностями
- Другие вопросы (*укажите*) \_\_\_\_\_
- 

**Спасибо за то, что нашли время ответить на вопросы!**

---

## Список использованной литературы

1. Сборник «Основные индикаторы рынка труда в отдельных странах СНГ», Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан, 2015, <http://www.stat.gov.kz>
2. Данные с официального сайта Президента Азербайджанской Республики, <http://ru.president.az/azerbaijan/population>.
3. Государственный Статистический Комитет Азербайджанской Республики, <http://www.stat.gov.az>
4. Государственная программа по обучению азербайджанской молодежи в зарубежных странах в 2007–2015 годах, Распоряжение Президента Азербайджанской Республики от 16 апреля 2007 года № 2090, Информационно-правовая система «Законодательство стран СНГ», [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=23082](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=23082)
5. Статистические ежегодники Армении за 2014 и 2015 годы, Национальная статистическая служба Республики Армении, <http://www.armstat.am/ru/>
6. Данные Агентства Государственной службы занятости Министерства труда и социальных вопросов Республики Армения, <http://employment.am/ru/>
7. Данные телекоммуникационного портала [telecom.arka.am](http://telecom.arka.am)
8. Доклад «Проблемы занятости молодежи Армении», подготовленный при содействии Программы развития ООН, <http://www.minsportyouth.am/>
9. Сборник «Молодежь Казахстана», Статистический сборник, Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан, 2014 и 2015 годы, <http://www.stat.gov.kz>
10. Данные итогов выборочного обследования занятости населения по расширенной сети (4,5% от общего количества домашних хозяйств), Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан, <http://www.stat.gov.kz>.
11. Официальные статистические данные по секторам: Труд, 2015, Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан, [http://stat.gov.kz/faces/wcnav\\_externalId/homeNumbersLabor?\\_afzLoop=7971429247609952#%40%3F\\_afzLoop%3D7971429247609952%26\\_adf.ctrl-state%3Dfgyt72jn3\\_50](http://stat.gov.kz/faces/wcnav_externalId/homeNumbersLabor?_afzLoop=7971429247609952#%40%3F_afzLoop%3D7971429247609952%26_adf.ctrl-state%3Dfgyt72jn3_50).
12. Национальный доклад «Молодежь Казахстана – 2013», Научно-исследовательский центр «Молодежь», [http://youthpolicyscenter.kz/uploads/sections/20/doklad\\_20\\_20140327.pdf](http://youthpolicyscenter.kz/uploads/sections/20/doklad_20_20140327.pdf).
13. Демографический ежегодник России, 2015 год, Федеральная служба государственной статистики (Росстат), [www.gks.ru](http://www.gks.ru)
14. Сборник «Обследование населения по проблемам занятости – 2015 год», Федеральная служба государственной статистики (Росстат), [www.gks.ru](http://www.gks.ru).

- 
15. Сборник «Экономическая активность населения России – 2014 г.», Федеральная служба государственной статистики (Росстат), [www.gks.ru](http://www.gks.ru).
  16. Статья «Состояние рынка труда для молодых специалистов в России», <http://career.ru>
  17. Статья «Российский рынок труда в цифрах: итоги 3 квартала 2015 года», Компания HeadHunter, <http://career.ru>
  18. «Мониторинг трудоустройства выпускников», Минобрнауки России, 2015 год. <http://graduate.profmonitor.ru>,
  19. Доклад РСПП «О состоянии делового климата в России в 2014 году», 2015 год, <http://rspp.ru> или <http://рспп.рф>.
  20. Основные индикаторы рынка труда в отдельных странах СНГ, Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан, 2015, <http://www.stat.gov.kz>.
  21. Закон Азербайджанской Республики от 2 июля 2001 года №170-ПQ «О занятости», Информационно-правовая система «Законодательство стран СНГ», [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=2597](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=2597)
  22. Закон Азербайджанской Республики «О государственной молодежной политике» от 9 апреля 2002 года № 297-ПQ, Информационно-правовая система «Законодательство стран СНГ», [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=2578](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=2578)
  23. Закон Азербайджанской Республики от 19 июня 2009 года № 833-ПQ «Об образовании», Информационно-правовая система «Законодательство стран СНГ», [http://www.base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=29005](http://www.base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=29005)
  24. «Стратегия занятости Азербайджанской Республики на 2006–2015 годы», утверждена Распоряжением Президента Азербайджанской Республики от 26 октября 2005 года №1068, Информационно-правовая система «Законодательство стран СНГ», [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=29007](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=29007).
  25. Государственная Программа «Азербайджанская молодежь в 2011–2015 годах», утверждена Распоряжением Президента Азербайджанской Республики от 7 июля 2011 года №1621, Информационно-правовая система «Законодательство стран СНГ», [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=45795](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=45795).
  26. Конституция Республики Армения от 5 июля 1995 года, Информационно-правовая система «Законодательство стран СНГ», [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=2950](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=2950).
  27. Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 года №ЗР-124, Информационно-правовая система «Законодательство стран СНГ», [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=8660](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=8660).
  28. Гражданский кодекс Республики Армения от 28 июля 1998 года № ЗР-239, принят Национальным Собранием Республики Армения 5 мая 1998 года, Информационно-правовая система «Законодательство стран СНГ», [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?Rgn=2998](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?Rgn=2998).

- 
29. Закон Республики Армения «О занятости населения и его социальной защите при безработице» от 25 ноября 2005 года № ЗР-206, Информационно-правовая система «Законодательство стран СНГ», [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?Rgn=31191](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?Rgn=31191).
  30. Закон Республики Армения «Об образовании» от 8 мая 1999 года № ЗР-297, Информационно-правовая система «Законодательство стран СНГ», [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=7468](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=7468).
  31. «Стратегия занятости Республики Армения на 2013–2018 годы», утверждена Постановлением Правительства Республики Армения от 08.11.2012г. за № 45.
  32. «Стратегия государственной молодежной политики Республики Армения на период 2013–2017 гг.», сайт Министерства спорта и по делам молодежи Республики Армения, <http://msy.am/category/ousoumnasiounner.html>.
  33. Конституция Республики Казахстан, принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года, официальный сайт Президента Республики Казахстан, [http://www.akorda.kz/ru/official\\_documents/constitution](http://www.akorda.kz/ru/official_documents/constitution).
  34. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251-III ЗРК, Информационно-правовая система «Законодательство стран СНГ», [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=16750](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=16750).
  35. Закон Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года № 319-III ЗРК, Информационно-правовая система «Законодательство стран СНГ», [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=18150](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=18150).
  36. Закон Республики Казахстан «О занятости населения» от 6 апреля 2016 года № 482-V, сайт Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан, <http://www.mzsr.gov.kz/ru/node/335961>.
  37. «Программа занятости 2020» Республики Казахстан, утверждена Постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 марта 2011 года № 316, [www.gmprom.kz/.../D0%9F%D1%80%D...0%B8%202020.doc](http://www.gmprom.kz/.../D0%9F%D1%80%D...0%B8%202020.doc).
  38. «Дорожная карта занятости 2020», Постановление Правительства Республики Казахстан от 19 июня 2013 года № 636, <http://egov.kz/cms/ru/law/list/P1300000636>.
  39. Закон Республики Казахстан «О государственной молодежной политике в Республике Казахстан» от 7 июля 2004 года №581-II; Информационно-правовая система «Законодательство стран СНГ», [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=6728](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=6728).
  40. Закон Республики Казахстан «О государственной молодежной политике в Республике Казахстан» от 9 февраля 2015 года №285-V ЗРК; Информационно-правовая система «Законодательство стран СНГ», [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=73163#A000000036](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=73163#A000000036).
  41. Концепция государственной молодежной политики Республики Казахстан до 2020 года «Казахстан 2020: путь в будущее», Постановление Правительства Республики Казахстан от 27 февраля 2013 года № 191, Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан Министерства юстиции Республики Казахстан, <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1300000191>



- 
42. «Государственная программа индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2015–2019 годы», Указ Президента Республики Казахстан от 1 августа 2014 года № 874, Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан Министерства юстиции Республики Казахстан, <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1400000874#z0>.
  43. Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей на 2015–2017 годы, Федерация профсоюзов Республики Казахстан (ФПРК), <http://www.fprk.kz/ru/node/470>.
  44. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ), Справочная правовая система Консультант Плюс, [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/).
  45. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Справочная правовая система Консультант Плюс, [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/).
  46. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Справочная правовая система Консультант Плюс, <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=201339&rnd=228224.2324913981&from=140174-0#0>.
  47. «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года», Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р, сайт Правительства РФ, <http://government.ru/media/files/ceFXleNUqOU.pdf>.
  48. «Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 годы», Постановление Правительства РФ от 7 февраля 2011 г. № 61 (с изменениями и дополнениями), Информационно-правовая Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/55170694/#ixzz4PbiHc8rA>.
  49. «Федеральная целевая программа развития образования на 2016–2020 годы», Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2014 г. № 2765-р. сайт Правительства РФ, <http://government.ru/media/files/mlorxfXbbCk.pdf>.
  50. Закон Волгоградской области от 6 июля 2010 года № 2070-ОД «О квотировании рабочих мест для отдельных категорий молодежи в Волгоградской области», официальный сайт Волгоградской областной Думы, <http://volgoduma.ru/zakonotvorchestvo/zakony-i-postanovleniya/trud-i-zanyatost/2023.html>.
  51. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Справочная правовая система Консультант Плюс, [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/).
  52. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы, сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, <http://www.rosmintrud.ru/docs/agreements/111>.



- 
53. Отраслевое соглашение по текстильной, легкой и фарфорово-фаянсовой промышленности Российской Федерации на 2015–2017 годы от 23 декабря 2014 года; сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/98>.
  54. «Библиотека корпоративных практик», РСПП, <http://www.rspp.ru>.
  55. «Бизнес – регионам». Сборник корпоративных практик, РСПП, Москва, 2014 г., <http://www.rspp.ru>.
  56. «Профессиональные кадры для бизнеса: практика компаний в области образования, обучения». Сборник корпоративных практик, РСПП, Москва, 2013 г., <http://www.rspp.ru>.

