

# ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ И МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

УДК 331.5

EDN GWKOAX

## КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА. ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

Коды JEL: J13, J21

*Колесникова О. А., доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики труда и основ управления, Воронежский государственный университет, профессор, Воронежский институт высоких технологий, г. Воронеж, Россия*

*E-mail: oakolesnikova@mail.ru; SPIN-код: 7798-5829*

*Шрамко И. И., аспирант кафедры экономики труда и основ управления, Воронежский государственный университет, г. Воронеж, Россия*

*E-mail: shramko-ii@yandex.ru; SPIN-код: отсутствует*

Поступила в редакцию 29.04.2025 г. Принята к публикации 19.05.2025

### Аннотация

Актуальность темы. В условиях отмечаемого в России дефицита трудовых ресурсов высокой актуальностью обладают исследования, посвященные проблеме обеспечения занятости молодежи, составляющей около четверти населения России, но весьма уязвимой с позиции трудоустройства.

Цель. Теоретический анализ категории конкурентоспособности субъекта на рынке труда применительно к молодежи, а также рассмотрение некоторых практических аспектов ее реализации в разрезе возрастных групп.

Методология. Теоретический анализ отечественных подходов к определению понятия «конкурентоспособность», их систематизации, обобщении и развитии относительно субъекта молодежь. Информационной базой являются статистические данные сборников Росстата РФ, используемые для логического и сравнительного анализа в табличной и графической интерпретации.

Результаты и выводы. Развитие понятия конкурентоспособности молодежи и обоснование необходимости ее системной оценки, для чего предложен авторский инструментарий. Практическим результатом явилось подтверждение рабочей гипотезы о наличии больших различий в конкурентоспособности на рынке труда между младшими и старшими возрастными группами по показателям занятости и безработицы. Выводы содержат обоснование научной новизны авторского подхода к системной оценке конкурентных преимуществ молодежи и предложенного для этого инструментария, а также в постановке вопроса о необходимости дальнейших исследований данной проблематики, разработки и внедрения эффективной политики по поддержке и повышению конкурентоспособности младших молодежных когорт.

Область применения. Рынок труда в России, политика в сфере занятости молодежи.

Ключевые слова: молодежь, рынок труда, занятость, конкурентоспособность.

UDC 331.5

EDN GWKOAX

## COMPETITIVENESS OF YOUTH IN THE LABOR MARKET. QUESTIONS OF THEORY AND PRACTICE

JEL Codes: J13, J21

*Kolesnikova O. A., Doctor of Economics, Professor, Professor of the Department of Labor Economics and Management Fundamentals, Voronezh State University, Professor, Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia*

*E-mail: oakolesnikova@mail.ru; SPIN-code: 7798-5829*

*Shramko I. I., Postgraduate student of the Department of Labor Economics and Management Fundamentals, Voronezh State University, Lipetsk, Russia.*

*E-mail: shramko-ii@yandex.ru; SPIN-code: missing*

Received by the editorial office 29.04.2025. Accepted for publication 19.05.2025

#### Annotation

The relevance of the topic. *In the context of the shortage of labor resources in Russia, research on the problem of youth employment, which makes up about a quarter of the Russian population, but is very vulnerable from a position of employment, is highly relevant.*

Goal. *Theoretical analysis of the category of competitiveness of a subject in the labor market in relation to youth, as well as consideration of some practical aspects of its implementation in the context of age groups.*

Methodology. *Theoretical analysis of domestic approaches to the definition of the concept of «competitiveness», their systematization, generalization and development in relation to the subject of youth. The information base is statistical data collected by Rosstat of the Russian Federation, used for logical and comparative analysis in tabular and graphical interpretation.*

Results and conclusions. *The development of the concept of youth competitiveness and the justification of the need for its systematic assessment, for which the author's tools are proposed. The practical result was the confirmation of the working hypothesis that there are large differences in competitiveness in the labor market between younger and older age groups in terms of employment and unemployment. The conclusions substantiate the scientific novelty of the author's approach to the systematic assessment of the competitive advantages of youth and the tools proposed for this purpose, as well as the need for further research on this issue, the development and implementation of effective policies to support and enhance the competitiveness of younger youth cohorts.*

Scope of application. *The labor market in Russia, youth employment policy.*

Keywords: *youth, labor market, employment, competitiveness.*

#### Введение

В настоящее время экономика России переживает последствия целого ряда различных «шоков» — первого санкционного кризиса 2014—2015 гг., коронакризиса 2020—2021 гг. и второго санкционного кризиса, начавшегося в 2022 г. и еще далекого от завершения [1]. Последствия данных шоков и связанных с ними социально-экономических процессов оказывают непосредственное влияние на функционирование рынка труда и на различные социальные группы населения России, представленные на нем. Одной из наименее защищенных групп на рынке труда является молодежь, на положение которой наиболее остро воздействуют сдвиги и противоречия современного рынка труда.

Имеющиеся в настоящее время подходы к оценке термина молодежь и учету ее возрастных границ довольно противоречивы. С точки зрения экспертов Международной организации труда молодежью являются граждане от 15 до 29 лет. ООН предлагает относить к молодежи лиц в возрастах от 15 до 24 лет. ВОЗ определяет людей как молодых с медицинской точки зрения, когда их возраст находится в диапазоне от 25 до 44 лет [2].

В России подходы к возрастным границам молодежи неоднократно менялись. 30 декабря 2020 года принят Федеральный Закон «О молодежной политике», согласно ко-

торому [3], к молодежи/молодым гражданам следует относить людей в возрастах от 14 до 35 лет. Учитывая различное положение на рынке труда граждан из этого диапазона, считаем необходимым рассматривать его в принятой разбивке на возрастные группы, а именно: 14—19 лет, 20—24 года, 25—29 лет, 30—35 лет. Данное разделение позволяет оценить не только различия в конкурентоспособности молодежи в целом с другими категориями населения, но представителей каждой группы, их преимущества и проблемы на рынке труда.

#### Теоретико-методологическое обоснование исследования

Согласно положениям экономической теории, конкуренция является одним из базисных общественных отношений в рыночной экономике. Общее определение конкуренции в этом контексте можно сформулировать как соперничество между субъектами экономической деятельности за лучшие условия производства и реализации товаров и услуг. Интересна позиция Ю. Ю. Швеца, по которой конкуренция есть особый вид экономической борьбы, в которой при наличии равных шансов у каждой из претендующих сторон верх одерживает наиболее предприимчивая сторона [4].

С понятием конкуренции связано понятие конкурентоспособности, которое до сих пор является предметом острых дискуссий. Можно согласиться с П. В. Старцевым в следующем: а) конкурентоспособность проявляется в процессе рыночных отношений; б) распространяется на их субъект и объект; в) это относительная величина, требующая сравнения основных параметров (показателей) конкурентов; г) состояние конкурентоспособности динамично и неустойчиво из-за часто меняющейся рыночной среды [5].

Конкурентоспособность — сложная экономическая категория, а также свойство, которым обладает практически любой экономический объект и субъект, независимо от физической природы и выполняемых функций. Все изделия, а также производственные системы и сами производители могут рассматриваться в контексте проблемы конкурентоспособности, причем такой аспект анализа диктуется не абстрактными соображениями, а глубоко практическими интересами конкретной экономической деятельности [4]. Следует отметить, что в экономической литературе конкурентоспособность, как правило, рассматривается в категориях товар/предприятие на нескольких уровнях: товар, товаропроизводитель, отраслевая конкурентоспособность, конкурентоспособность регионов/стран.

Однако, конкурентоспособность работника как субъекта рынка труда остается наименее исследованной категорией (причем особо — конкурентоспособность группы работников). Представляется, что ее следует определять согласно подходу М. Портера [6] как сравнительное преимущество по отношению к другим субъектам, или как способность субъекта рыночных отношений быть на рынке на одном уровне с имеющимися там аналогичными конкурирующими субъектами.

В рамках исследуемой авторами проблематики, подходы ученых к оценке конкурентоспособности работника на рынке труда разнятся, представлены не только экономическим, но социологическим, психологическим и другими аспектами. Так, Ж. А. Шуткина выделяет в качестве специфических особенностей конкурентоспособности профессиональную, социальную и личностную компетентность [7]. С. А. Хазова указывает на наличие опережающих предложений о работе, успешное завершение самостоятельного поиска работы, отсутствие посредников при трудоустройстве и другое [8]. В. И. Шаповалов выделяет такие сущностные признаки конкурентоспособности, которые вытекают из психологии личности, где речь идет об

адекватной интернальности, интеллектуальном потенциале, профессиональном самоопределении, самообучении, самооценке [9]. Г. К. Максимов обозначил такие специфические особенности конкурентоспособного специалиста, как экономические затраты на его подготовку и переподготовку для возможности применения вновь полученных знаний, не меняя места работы [10].

Нам импонирует позиция А. Н. Кара и Т. А. Журавлева в работе «Конкурентоспособность на рынке труда» о необходимости применения комплексного подхода к оценке конкурентоспособности субъекта на рынке труда [11]. Нельзя не согласиться и с мнением М. Б. Богус о том, что уровень конкурентоспособности личности определяют степень соответствия личностных качеств и профессиональных знаний, умений и навыков конкретного специалиста объективным требованиям профессиональной деятельности и социально-экономическим условиям. Наиболее ярким внешним показателем конкурентоспособности является востребованность специалиста на рынке труда. [12]

Э. Н. Соболев полагает, что конкурентоспособность работника следует рассматривать как через призму внешних, так и внутренних факторов по отношению к нему [13], однако не вполне раскрывает эти факторы. Суммируя рассмотренные подходы, предлагаем следующую классификацию внутренних и внешних факторов конкурентоспособности работника (таблица 1), подходящую и молодежи.

Важной характеристикой конкурентоспособности молодых людей или их групп является наличие у них, с одной стороны, конкурентных преимуществ, а с другой — уязвимостей [14]. Те и другие рассматриваются в литературе в основном бессистемно, хотя известны подходы к классификации конкурентных преимуществ по признакам первичности или вторичности, а также применительно к основным их видам (возрастные, профессиональные, социально-личностные и т. п.) [15].

Считаем, что обобщенная, но достаточно комплексная схема конкурентных преимуществ молодежи на рынке труда может исходить из их дифференциации на наследственные и приобретенные [16] и выглядеть следующим образом, хотя она довольно условна<sup>1</sup> (рис. 1):

<sup>1</sup> Например, мы затрудняемся в отнесении важного возрастного признака к первому или второму критерию

Внутренние и внешние факторы конкурентоспособности работника

	Внутренние		Внешние
1. Качественные характеристики рабочей силы	Уровень образования, профессиональные знания, накопленный опыт, умения и навыки, способность их применения в практической деятельности	1. Факторы, лежащие на стороне спроса на труд со стороны работодателя	Потребности в определенных категориях работников, их профессионально-квалификационных характеристиках
2. Личностные характеристики работника и уровень его притязаний	Одаренность, трудолюбие, инновационная активность, ответственность, инициативность, коммуникабельность, готовность к мобильности, риску, работе в команде и т. д.	2. Факторы, лежащие на стороне предложения труда	Объем и структура рабочей силы региона, организации, социально-демографическая и профессионально-квалификационная структура занятых, масштабы и качество подготовки работников
3. Параметры трудовой истории работника	Общий и специфический стаж работы, характеристика мест работы, их смены, занимаемые должности, наличие или отсутствие периодов безработицы	3. Общие колебания экономической конъюнктуры	Ожидания и кадровые стратегии работодателей
4. Социально-демографические характеристики	Пол, возраст, семейное положение, состояние здоровья и др.	4. Институциональная организация рынка труда	Жесткость трудового законодательства, уровни институциональной защиты от увольнений, неформальной занятости

Примечание: Составлено авторами с использованием источника: *Соболев Э. Н.* Критерии и факторы конкурентоспособности на современном рынке труда // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. № 2. С. 141—146. [13]

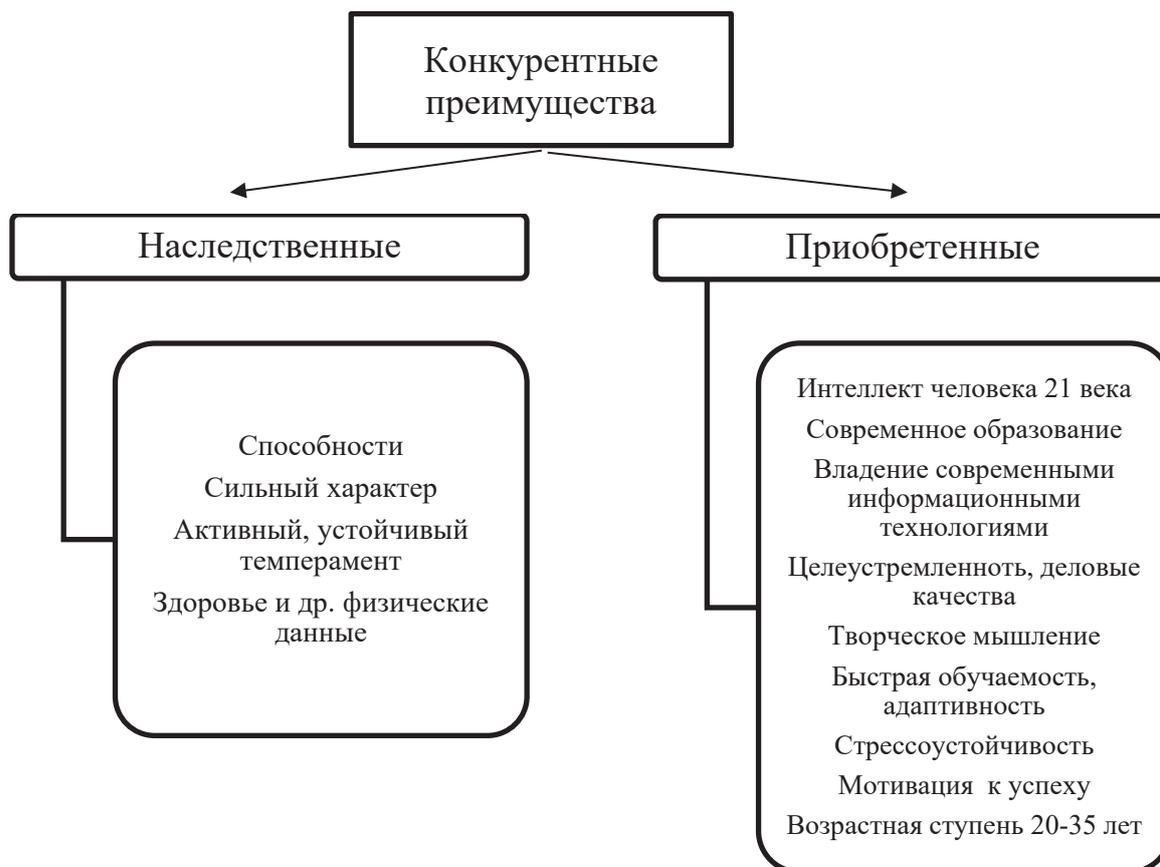


Рис. 1. Возможные конкурентные преимущества молодежи

Составлено авторами с использованием источника:

*Золотов Р. А., Шаталова-Давыдова Д. А.* Конкурентоспособность выпускников в условиях рынка труда // Молодой ученый. 2018. № 37 (223). С. 129—131. [15]

Мы назвали перечисленные на рис. 1 конкурентные преимущества молодежи возможными потому, что они не обязательно проявляются у каждого молодого человека, а их список можно продолжить. У отдельного субъекта их наличие и «набор» индивидуальны (в частности, могут иметься далеко не все), а проявление в действии требует определенных усилий, в т. ч. наследственных черт — характера, темперамента, здоровья и т. п. Поэтому конкурентные преимущества молодежи, как и любой категории населения, — это, на наш взгляд, лишь возможный потенциал, реализация которого требует целенаправленных действий, в том числе управленческих.

Следует заметить, что конкурентоспособность — понятие относительное, которое не может быть оценено само по себе. Оценить и сравнить конкурентоспособность, ее характеристики возможно либо в сравнении с другими субъектами рынка труда, либо с медианным уровнем показателя по отрасли/социальной группе. Задачей исследователей, а вслед за ними практиков является формирование системы факторов, критериев, показателей и индикаторов определения конкурентоспособности социальных групп молодежи и их представителей, которые возможно оценить, сравнить качественно и количественно, дифференцировать при помощи имеющихся в открытом доступе данных. Обозначим ее для краткости аббревиатурой СФПИ (по первым буквам перечня составляющих). Конкурентоспособность каждого индивидуума или их группы может быть охарактеризована специфическим СФПИ. Данная статья из-за ограниченности объема и сложности этой задачи не претендует на ее разрешение, а лишь обозначает контуры такового.

Оценивая критерии конкурентоспособности, можно прийти к выводу, что работник/искатель работы интуитивно или сознательно может опираться только на ограниченный перечень факторов и раскрывающих их показателей и индикаторов. В частности, при поиске работы, фактически он может использовать только личностные и ряд качественных конкурентных преимуществ (например, высокий уровень образования, владение востребованной профессией, умение ориентироваться в информационном пространстве, наличие грамотного резюме с перечнем личных достижений). При том, что целенаправленный анализ и определение его СФПИ покажет, что конкурентные преимущества данного субъекта формировались на протяжении всей его жизнедеятельности, и некоторые из них он не осознает. Тем более что влиять на

внешние факторы сотрудники и соискатели не в силах, что зачастую снижает их конкурентоспособность. Тем самым мы приходим к выводу, что формирование и «раскрытие» конкурентных преимуществ субъектов рынка труда — управленческая задача. Ее содержание можно сравнить с учебными курсами некоторых университетов «Методы поиска работы на рынке труда».

Для количественной и качественной оценки конкурентоспособности субъекта (группы субъектов) на рынке труда необходимо ввести ряд конкретизирующих индикаторов как совокупности измеримых показателей исследования. Имеющийся в арсенале исследователей срез данных Росстата по отечественному рынку труда и занятости населения позволяет оценить и проанализировать конкурентоспособность по ряду факторов, показателей и индикаторов, представленных в таблице 2.

### Результаты исследования

Переходя к оценке индикаторов конкурентоспособности молодежи, необходимо оценить количество граждан, входящих в искомый возрастной диапазон. Для работы будут использоваться данные статистических сборников Росстата, последней переписи населения. Учитывая, что Росстат еще не перешел на разбивку возрастных групп согласно новой методологии, будем использовать следующие когорты: 15—19, 20—24, 25—29, 30—34.

Согласно данным таблицы 3, численность молодежи, входящей в интересующие нас возрастные диапазоны, равна 32 778 тыс. чел., что составляет 22 % от общей численности населения страны. С авторским условным досчетом к приведенным данным численности 35-летних (1/5 от 12 786 тыс. чел.) получаем численность молодежи РФ на начало 2024 года 35 335 тыс. чел., или 24,2 % всего населения.

Таким образом, законодательное повышение в России возрастного порога определения категории «молодежь» обусловило значительное увеличение ее численности и доли в составе населения страны.

Сохранение Росстатом РФ устаревших возрастных границ молодежи, как видим, существенно занижает ее численность и обуславливает большие погрешности в аналитике применительно к данной категории. Долю каждой возрастной группы молодежи в ее общем составе (в старой разбивке Росстата) отражает рис. 2.

Таблица 2

## Предлагаемые критерии, показатели и индикаторы оценки конкурентоспособности молодежи на рынке труда

Факторы	Критерии	Показатели по возрастным градациям молодежи			Индикаторы
		14—19	20—24	25—29	
Социально-демографические	Пол	Показатели по возрастным градациям молодежи в каждой группе последующие показатели выбираются из статистики или данных обследований:			Показатели по каждому фактору сравниваются а) по возрастным группам между собой для выявления конкурентных преимуществ группы; б) по группе молодежи с другими категориями населения
Психологические	Семейное положение	— мужской пол; — состоящие в браке; — городские жители			
Классификационные	Здоровье	— состоит в браке или нет, наличие детей (сколько)			
	Работоспособность	— потери рабочего времени по состоянию здоровья			
Личностные	Тип нервной системы	— показатели (бес)конфликтности, стрессоустойчивости			
	Образование	— уровень образования			
	Профессиональная специализация	— имеющиеся профессии в разрезе ОКВЭД			
	Дополнительное образование, трудовые навыки	— виды дополнительного образования и дополнительных трудовых навыков			
Занятость	Стаж	— трудовой стаж, лет			
	Карьера	— занимающиеся должности			
Занятость	Отношение к труду	— тип трудового поведения (инициативный, добросовестный, недобросовестный, деструктивный)			
	Трудовая активность	— показатели результатов труда (количественные, качественно-содержательные); инициативности и творческой активности			
	Мотивация	— ориентация на оплату или /и содержание труда, саморазвитие			
	Занятость	— показатели наличия работы (по профессии или любой), уровня занятости (для группы)			
Занятость	Безработица	— показатели отсутствия работы по причине: уровня безработицы (для группы)			
	Трудоустройство	— время поиска работы, вид трудоустройства (найм, трудовой договор, временная работа, самозанятость, предпринимательство)			

Примечание: Составлено авторами с использованием источника: Звездинская А. В., Колесникова О. А. О конкурентоспособности молодежи на рынке труда // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. 2011. № 2. С. 153—157. [17]

Таблица 3

## Численность и распределение населения РФ по возрастным группам на 1.01.2024, тыс. чел.

Всего население		146151
в т. ч. в возрасте (лет)		
15—19	7843	
20—24	7439	
25—29	7383	
30—34	10 113	
35—39	12 786	

Примечание: Источник: Росстатистический ежегодник, 2024 год (раздел Население, с. 88). [18]

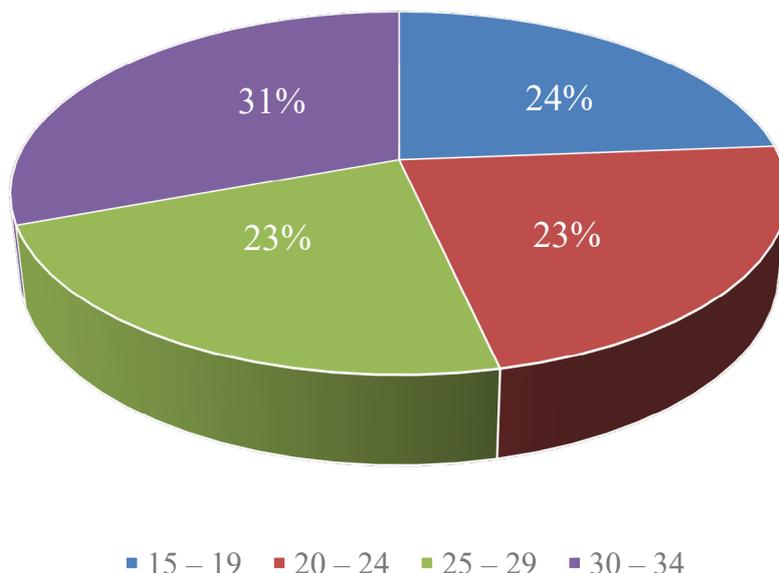


Рис. 2. Доля граждан по возрастным группам в составе молодежи, %  
Источник: составлено авторами на основе данных Росстата РФ.

Молодежь является основным резервом пополнения рабочей силы в экономике, однако она же и наиболее остро ощущает на себе негативные стороны функционирования рынка труда. У каждой из исследуемых нами возрастных когорт имеется свой пул как конкурентных преимуществ, так и уязвимостей. Объединяющими рассматриваемые когорты преимуществами могут являться современное образование, активность (в том числе инновационная), энергичность, высокий уровень способности к обучению, мобильность, быстрая реакция на конъюнктуру рынка труда. Однако имеются и ряд уязвимостей, в частности, отсутствие, либо недостаточный опыт работы, несоответ-

ствие уровня квалификации (качества образования) реальным запросам работодателей, завышенные карьерные амбиции. Противоречивость перечисленных преимуществ и недостатков и является одним из тормозящих факторов реализации конкурентоспособности молодежи, что напрямую влияет на молодежную безработицу и уход в неформальную и теневую занятость.

Используя публикуемые данные Росстата, проанализируем ситуацию через оценку трех социально-демографических индикаторов: уровней занятости, безработицы по возрастным группам, а также количество занятых в неформальном секторе граждан.

Таблица 4  
Динамика уровня занятости молодежи РФ в разрезе возрастных групп, %

Годы	Уровень занятости всего населения	в т. ч. молодежи по возрастным группам, лет			
		15—19	20—24	25—29	30—34
2019	59,4	4,7	50,5	83,3	85,8
2020	58,3	4,5	47,9	81,2	85,4
2021	59,3	4,3	47,4	83,3	91,6
2022	59,7	4,0	44,7	84,1	91,2
2023	60,8	5,3	44,4	86,2	95,2
2023 к 2019, %	102,4	112,8	87,9	103,5	111,0

Примечание: Источник: Рабочая сила, занятость и безработица в России. 2024, с. 31 [19] и расчет авторов.

Как видно из данных таблицы 4, по мере взросления молодежи уровень занятости в группах возрастает, достигая максимума в старшей возрастной. Таким образом, по возрастному критерию, представленному статистическим показателем уровня занятости, две

старшие возрастные группы более конкурентоспособны на рынке труда, чем население в целом. Две младшие возрастные группы, особенно первая, менее конкурентоспособны по этому показателю, чем старшие и чем население в целом.

Структура безработных по возрастным группам (в процентах)

Год	Всего	в том числе в возрасте, лет											
		15—19	20—24	25—29	30—34	35—39	40—44	45—49	50—54	55—59	60—64	65—69	70 и старше
2021	100	3,6	17,0	13,2	15,1	12,6	9,8	8,5	8,3	7,9	2,9	0,6	0,3
2022	100	3,6	17,4	13,1	15,1	12,7	9,9	9,0	7,7	7,3	3,4	0,7	0,2
2023	100	4,1	16,4	11,2	15,2	12,4	10,3	9,0	7,8	7,3	5,0	1,0	0,2

Примечание: Источник: Рабочая сила, занятость и безработица в России. 2024, с. 121 [19].

Сравнивая данные таблиц 2 и 5, приходим к выводу, что молодежь, представляя менее 1/4 населения России, в составе отечественной безработицы занимает огромную долю: 51,4 % (с досчетом 35-летних) в 2021 году и чуть ме-

нее — 49,4 % в 2023 году. Уже это говорит о сниженной конкурентоспособности молодых людей по данному показателю.

Данные таблицы 6 позволяют конкретизировать этот вывод.

Уровень безработицы населения РФ по возрастным группам (в процентах от численности рабочей силы соответствующей возрастно-половой группы)

Годы	Всего населения	в том числе молодежи в возрасте, лет				
		15—19	20—24	25—29	30—34	35—39
2019	4,6	24,5	14,5	5,7	4,4	3,6
2020	5,8	27,1	16,2	7,5	6,0	5,1
2021	4,8	28,7	15,2	5,9	4,8	4,1
2022	4,0	26,0	13,6	5,2	4,0	3,3
2023	3,2	19,6	10,4	3,8	3,4	2,5
2023 к 2019, %	69,6	80,0	71,7	66,7	70,5	69,4

Примечание: Источник: Рабочая сила, занятость и безработица в России. 2024, с. 122 [20] и расчет авторов

Очевидно, об уровне усредненной молодежной безработицы говорить не имеет смысла, поскольку величина этого показателя очень сильно колеблется в зависимости от возраста. Если «старшая» молодежь, как мы видели, легче находит занятость, имея законченное образование и опыт, риск стать безработными среди них, наоборот, меньше и явно убывает с переходом от младших к старшим возрастным группам. Таким образом, по возрастному критерию и показателям безработицы молодежь менее конкурентоспособна, чем другие катего-

рии населения. Среди возрастных когорт наименее конкурентоспособны по риску безработицы две младшие, наиболее — старшая. И только 35—39-летние более благополучны в этом отношении относительно населения России в целом.

Анализ показателя занятости в неформальном секторе (таблица 7) позволяет оценить тенденцию перехода граждан к неформальной и теневой занятости, что лишает их трудовых гарантий, пенсионного и страхового медицинского обеспечения и т. п.

Удельный вес занятых в неформальном секторе по возрастным группам (в процентах)

Год	Всего	в том числе в возрасте, лет											
		15—19	20—24	25—29	30—34	35—39	40—44	45—49	50—54	55—59	60—64	65—69	
2021	20,3	45,0	25,3	21,1	20,7	20,8	20,3	19,5	18,9	17,4	17,7	22,5	
2022	18,6	46,2	24,6	19,9	19,2	18,6	18,1	17,1	16,7	16,2	17,2	21,5	
2023	18,3	41,5	23,5	18,5	19,1	18,7	17,8	17,1	16,3	16,3	17,1	21,6	

Примечание: Источник: Рабочая сила, занятость и безработица в России. 2024, с. 95. [19]

Как видно, среди исследуемых возрастных когорт самые крупные доли неформально занятых у 15—19 и 20—24-летних. В группе 15—19 лет наблюдается рекордное значение показателя — 41,5 % всех занятых представителей группы работают неформально. Следовательно, когорты молодежи 15—19 и 20—24 лет наименее конкурентоспособны на рынке труда и в данном аспекте, в них наблюдается повышенный уход в неформальную занятость, вызванный неостребованностью у работодателей, в основном ввиду неполной сформированности конкурентных позиций (незаконченное образование, отсутствие трудового опыта, а нередко и профессии), а также, зачастую, завышенных зарплатных требований.

### Выводы

Подводя итог проведенному исследованию, считаем возможным отметить в нем следующие элементы научной новизны.

В теоретическом плане в работе систематизированы подходы к определению конкурентоспособности субъекта на рынке труда и предложена трактовка конкретизирующей ее характеристики конкурентных преимуществ молодежи. Сформулирована исследовательская задача по формированию системы факторов, критериев, показателей и индикаторов определения конкурентоспособности социальных групп молодежи и их представителей (СФПИ). Предложен ряд критериев, показателей и индикаторов оценки конкурентоспособности молодежи на рынке труда.

В практическом аспекте проведена оценка конкурентоспособности возрастных групп молодежи по показателям уровня занятости, безработицы и неформальной занятости. Обоснован вывод о различии в конкурентоспособности на рынке труда младших и старших возрастных когорт в пользу вторых, а по показателям безработицы и неформальной занятости — о более низкой конкурентоспособности молодежи в целом в сравнении с усредненными показателями для всего населения РФ.

Исследование подтвердило, что, несмотря на существующий сегодня дефицит рабочей силы, молодежь при наличии целого ряда конкурентных преимуществ остается достаточно уязвимой с позиции занятости социальной группой, причем это в основном касается младших возрастов 15—19 и 20—24-летних. Выявленные низкие показатели уровня занятости, а высокие — по безработице и занятости неформальной, присущие этим возрастным когортам, позволяют поставить вопрос о необходимости дальнейших исследований проблематики молодежной занятости, направленных на разработку и внедрение грамотной политики по под-

держке и повышению конкурентоспособности младших когорт молодежи.

### Информация о конфликте интересов

*Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи.*

### ЛИТЕРАТУРА

1. Капелюшников Р. И. Российский рынок труда: статистический портрет на фоне кризисов / Р. И. Капелюшников // Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — Москва : Изд. дом Высшей школы экономики, 2023. — 78 с.

2. В каком возрасте человек считается молодым? Инфографика [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/5941581> (дата обращения 15.04.2025).

3. О молодежной политике в Российской Федерации : федер. закон от 30.12.2020 г. № 489-ФЗ [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_372649/?ysclid=m1sbn485v0652429902](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_372649/?ysclid=m1sbn485v0652429902). (дата обращения 15.04.2025).

4. Швеиц Ю. Ю. Сравнительный анализ определений конкуренции, конкурентоспособности и качества / Ю. Ю. Швеиц // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского серия «Экономика». — 2007. — № 1. Т. 20 (59). — С. 247—251.

5. Старцев П. В. Анализ подходов к сущности понятий «конкурентоспособность предприятия» и «конкурентное преимущество» / П. В. Старцев // Российское предпринимательство. — 2014. — № 16 (262). — С. 4—15.

6. М. Портер: конкурентная стратегия. Методика анализа отраслей и конкурентов. — Москва : Альбина Паблишер, 2011. — 453 с.

7. Шуткина Ж. А. Организационно-педагогические условия формирования конкурентоспособности выпускников негосударственного вуза : автореф. дисс. ... канд. пед. наук [Электронный ресурс] / Ж. А. Шуткина. — Нижний Новгород, 2008. — С. 21. — Режим доступа: [https://new-dissert.ru/\\_avtoreferats/01003496415.pdf](https://new-dissert.ru/_avtoreferats/01003496415.pdf). (дата обращения 16.04.2025).

8. Хазова С. А. Конкурентоспособность будущих специалистов по физической культуре и спорту [Электронный ресурс] / С. А. Хазова // Эйдос : интернет-журнал. — 2009. — № 3. — Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2009/1009-2.htm>. (дата обращения 15.04.2025).

9. Шаповалов В. И. Конкурентоспособность личности в парадигме инновационного пе-

## LITERATURE

дагогического менеджмента / В. И. Шаповалов // Ярославский педагогический вестник. — 2003. — № 4 (37).

10. Максимов Г. К. Акмеологические условия и факторы, обеспечивающие продуктивное развитие конкурентоспособности специалиста : автореф. дисс. ... канд. психол. наук [Электронный ресурс] / Г. К. Максимов. — Москва, 2008. — С. 226. — Режим доступа: <https://scipeople.ru/publication/93474/> (дата обращения — 16.04.2025).

11. Кара А. Н. Конкурентоспособность на рынке труда / А. Н. Кара, Т. А. Журавлева // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. — 2023. — Т. 14, № 2. — С. 171—179.

12. Богус М. Б. Конкурентоспособность молодых специалистов: современные вызовы и перспективы развития / М. Б. Богус // Ярославский педагогический вестник. — 2023. — № 3 (132). — С. 28—35.

13. Соболев Э. Н. Критерии и факторы конкурентоспособности на современном рынке труда / Э. Н. Соболев // Экономика и бизнес: теория и практика. — 2019. — № 2. — С. 141—146.

14. Молодежь, конкуренция, конкурентоспособность : монография / под ред. акад. РАО Г. Ф. Шафранова-Куцева. — Тюмень : Издательство Тюменского государственного университета, 2019. — 256 с.

15. Золотов Р. А. Конкурентоспособность выпускников в условиях рынка труда [Электронный ресурс] / Р. А. Золотов, Д. А. Шаталова-Давыдова // Молодой ученый. — 2018. — № 37 (223). — С. 129—131. — Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/223/52579/> (дата обращения: 23.04.2025).

16. Фатхутдинов Р. А. Развитие конкурентных преимуществ объектов в конкурентоспособной экономике / Р. А. Фатхутдинов // Современная конкуренция. — 2010. — № 1 (19). — С. 102—103.

17. Звездинская А. В. О конкурентоспособности молодежи на рынке труда / А. В. Звездинская, О. А. Колесникова // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. — 2011. — № 2. — С. 153—157.

18. Российский статистический ежегодник 2024. Росстат [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Ejegodnik\\_2024.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Ejegodnik_2024.pdf). (дата обращения — 15.04.2025).

19. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы) 2024. Статистический сборник. Росстат [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab\\_sila\\_2024.pdf](http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024.pdf) (дата обращения 16.04.2025).

1. Kapelyushnikov R. I. The Russian labor market: a statistical portrait against the background of crises / R. I. Kapelyushnikov // National research. University of Higher School of Economics. — Moscow : Publishing House of the Higher School of Economics, 2023. — 78 p.

2. At what age is a person considered young? Infographics [Electronic resource]. — Access mode: <https://www.kommersant.ru/doc/5941581> (accessed 04/15/2025).

3. About youth policy in the Russian Federation : Federal Law No. 489-FZ dated 12/30/2020 [Electronic resource]. — Access mode: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_372649/?ysclid=m1sbn485v0652429902](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_372649/?ysclid=m1sbn485v0652429902). (date of access 04/15/2025).

4. Shvets Yu. Y. Comparative analysis of definitions of competition, competitiveness and quality / Yu. Y. Shvets // Scientific notes of the Taurida National University named after V. I. Vernadsky series «Economics». — 2007. — № 1. Volume 20 (59). — Pp. 247—251.

5. Startsev P. V. Analysis of approaches to the essence of the concepts of «enterprise competitiveness» and «competitive advantage» / P. V. Startsev // Russian entrepreneurship. — 2014. — № 16 (262). — Pp. 4—15.

6. M. Porter: competitive strategy. Methodology for analyzing industries and competitors. — Moscow : Albina Publisher, 2011. — 453 p.

7. Shutkina J. A. Organizational and pedagogical conditions for the formation of competitiveness of graduates of a non-governmental university : abstract. diss. ... candidate of Pedagogical Sciences [Electronic resource] / J. A. Shutkina. — Nizhny Novgorod, 2008. — P. 21. — Access mode: [https://new-dissert.ru/\\_avtoreferats/01003496415.pdf](https://new-dissert.ru/_avtoreferats/01003496415.pdf). (date of access 04/16/2025).

8. Khazova S. A. Competitiveness of future specialists in physical culture and sports [Electronic resource] / S. A. Khazova // Eidos : Online magazine. — 2009. — No. 3. — Access mode: <http://www.eidos.ru/journal/2009/1009-2.htm>. (date of access 04/15/2025).

9. Shapovalov V. I. Competitiveness of personality in the paradigm of innovative pedagogical management / V. I. Shapovalov // Yaroslavl Pedagogical Bulletin. — 2003. — № 4 (37).

10. Maksimov G. K. Acmeological conditions and factors ensuring the productive development of a specialist's competitiveness : abstract. diss. ... kand. psychological sciences [Electronic resource] / G. K. Maksimov. — Moscow, 2008. — P. 226. — Access mode: <https://scipeople.ru/publication/93474/> (date of access 04/16/2025).

11. Kara A. N. Competitiveness in the labor market / A. N. Kara, T. A. Zhuravleva // Bulletin of Samara University. Economics and management. — 2023. — Vol. 14, No. 2. — Pp. 171—179.

12. Bogus M. B. Competitiveness of young specialists: modern challenges and development prospects / M. B. Bogus // Yaroslavl Pedagogical Bulletin. — 2023. — № 3 (132). — Pp. 28—35.

13. Sobolev E. N. Criteria and factors of competitiveness in the modern labor market / E. N. Sobolev // Economics and Business: theory and practice. — 2019. — No. 2. — Pp. 141—146.

14. Youth, competition, competitiveness : monographed. akad. RAO G. F. Shafranov-Kutseva. — Tyumen : Tyumen State University Press, 2019. — 256 p.

15. Zolotov R. A. Competitiveness of graduates in the labor market [Electronic resource] / R. A. Zolotov, D. A. Shatalova-Davydova // Young Scientist. — 2018. — № 37 (223). — Pp. 129—131. —

Access mode: <https://moluch.ru/archive/223/52579/> (date of access: 04/23/2025).

16. Fatkhutdinov R. A. Development of competitive advantages of facilities in a competitive economy / R. A. Fatkhutdinov // Modern competition. — 2010. — № 1 (19). — Pp. 102—103.

17. Zvezdinskaya A. V. On the competitiveness of youth in the labor market / A. V. Zvezdinskaya, O. A. Kolesnikova // Bulletin of the VSU. Series: Economics and management. — 2011. — No. 2. — Pp. 153—157.

18. Russian Statistical Yearbook 2024. Rosstat [Electronic resource]. — Access mode: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Ejegodnik\\_2024.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Ejegodnik_2024.pdf). (date of access — 04/15/2025).

19. Labor force, employment and unemployment in Russia (based on the results of sample surveys of the labor force) 2024. Statistical collection. Rosstat [Electronic resource]. — Access mode: [http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab\\_sila\\_2024.pdf](http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024.pdf) (date of access 04/16/2025).

УДК 331.1

EDN GYERXW

## ПРОБЛЕМЫ МЕЖДУНАРОДНОГО ДВИЖЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В УСЛОВИЯХ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ И БЕСПРЕЦЕДЕНТНЫХ САНКЦИОННЫХ ОГРАНИЧЕНИЙ

Коды JEL: F63, G18, F41

**Старых С. А.**, кандидат экономических наук, доцент, младший научный сотрудник кафедры таможенного дела и мировой экономики, Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

E-mail: [cvetlana.staryx.87@mail.ru](mailto:cvetlana.staryx.87@mail.ru); SPIN-код: 7335-1794

**Морозов Д. А.**, студент, Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

E-mail: отсутствует; SPIN-код: отсутствует

**Коржавых И. А.**, студент, Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

E-mail: отсутствует; SPIN-код: отсутствует

Поступила в редакцию 25.03.2025. Принята к публикации 14.04.2025

### Аннотация

Актуальность темы. Международная движение рабочей силы является одним из центральных процессов, протекающих в современной мировой экономике. Движение рабочих сил приводит к массивному движению капиталов, определяет характер функционирования механизмов распределения прибавочной стоимости между игроками мирового рынка. Актуальность изучения международной трудовой миграции неразрывно связана с ростом закрытости мировых экономик, кризиса глобализации и необходимости предсказать структуру и динамику развития этого ключевого процесса.

Цель. Исследовать международное движение рабочей силы, его структуру, динамику развития как в перспективе, так и в ретроспективе.

Методология. Методическую основу исследования составляет комплекс мер научного познания, среди которых системный анализ, синтез, сканирование горизонтов, системный подход, статистический и сравнительно-правовой методы.

Результаты и выводы. Международное движение труда является одним из ключевых образующих процессов современной мировой экономической системы.