РАЗДЕЛ 3. ФИНАНСОВО-КРЕДИТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ И БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ

DOI 10.54220/v.rsue.1991-0533.2022.78.2.020

В. А. Багирян, С. Н. Гончарова

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В РОССИИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

Аннотация

Статья направлена на исследование особенностей реализации принципов достойного труда в России в сфере занятости молодежи, а также поиск методов и рекомендаций, способствующих дальнейшему трудоустройству молодых специалистов на рынке труда. В таком контексте научная значимость заключается в возможности активного использования результатов работы в процессе разработки рекомендаций, носящих практико-ориентированный характер, по реализации принципов достойного труда для молодежи в нашей стране на современном этапе развития экономики.

Ключевые слова

Занятость молодежи, рынок труда, трудоустройство, рабочие места, достойная оплата труда.

V. A. Bagiryan, S. N. Goncharova

FEATURES OF IMPLEMENTATION OF PRINCIPLES OF DECENT WORK IN RUSSIA IN SPHERE OF YOUTH EMPLOYMENT

Annotation

Article is aimed at studying the features of implementation of principles of decent work in Russia in field of youth employment, as well as search for methods and recommendations that contribute to further employment of young professionals in labor market. In this context, scientific significance lies in possibility of actively using the results of work in process of developing practice-oriented recommendations on implementation of principles of decent work for young people in our country at the present stage of economic development.

Keywords

Youth employment, labor market, employment, jobs, decent wages.

Введение

В настоящее время реализация комплексных мер достойного труда для молодежи рассматривается как серьезный вопрос, способный расширить занятость населения, создать новые, дополнительные рабочие места с достойными условиями труда. В связи с этим особую актуальность и значимость приобретает именно рассмотрение вопросов, касающихся решения практических проблем на государственном уровне в сфере занятости молодежи в России. В нашей стране достаточно полно осознается острота вопросов занятости молодежи, и принимаются меры по их реализации на государственном уровне. Вместе с этим следует отметить, что ориентация на достижение стратегических целей, касающихся вопросов трудоустройства современной молодежи

является оперативной задачей, что предполагает реализацию определенных инструментов и механизмов. В современном мире для устойчивого развития любой страны необходимо эффективное функционирование социально-трудовой сферы на основе принципов достойного труда. Становление и изучение вопросов достойного труда получило свое отражение как отечественных, так и зарубежных ученых-исследователей. Так, сегодня развитие социально-трудовых отношений имеет определенные черты:

– в связи с усилением глобализационных процессов рынок труда периодически претерпевает изменения в виде безработицы, усиления неравенства и др.;

– в результате трансформации техники и технологических процессов происходит так называемый «дисбаланс» между сектором рабочих и цифровых технологий под влиянием НТР;

– рост диверсификации форм занятости приводит к появлению новых профессиональных рисков.

Материалы и методы

Рассмотрение вопросов, касающихся особенностей реализации принципов и механизмов «достойного труда» показал необходимость предложения особых ключевых подходов и рекомендаций, способных сократить диспропорцию между спросом и предложениями на рынке труда, предоставить сотрудникам социальные гарантии труда, безопасность труда, усилить взаимодействие между вузами и будущими работодателями и др.

К таким рекомендациям предлагается отнести следующие подходы:

1) нормативно-правовые;
2) институциональные;
3) информационные;
4) социально-экономические;
5) организационно-управленческие.

К нормативно-правовым подходам относят вопросы регулирования отношений между молодыми специалистами и работодателем. Данные подходы связаны с совершенствованием системы оплаты труда, заключенными договорами между молодыми работниками, обеспечивающими им права постоянного срока, защиты от увольнения, но при соблюдении сотрудником своих прямых обязанностей.

Институциональные подходы включают в себя целый комплекс мер, обеспечивающих баланс взаимодействия между государственными службами занятости, образовательными организациями и частными агентствами в вопросе трудоустройства молодежи.

Информационные методы предполагают рассмотрение вопросов по поводу расширения информационных баз практик, мест трудоустройства, которыми могут впоследствии пользоваться выпускники вузов, молодые специалисты для достойного трудоустройства и носящих актуальный и достоверный характер.

Социально-экономические подходы представляют собой экономические инструменты в виде целевых программ, государственных субсидий, грантов, направленных на содействие трудоустройства молодежи. Даная поддержка особо актуальна для развития и поддержки молодежи, а также при реализации проектов в сфере малого предпринимательства.

Организационно-управленческие методы выступают в качестве ориентира между руководителями и подчиненными, соблюдения обеими сторонами всех гарантий, прав и обязанностей, координации выполнения определенных задач [1].

Проведенный анализ тенденций развития показателей оплаты труда для молодых специалистов и предложенный инструментарий в виде подходов и рекомендаций показали необходимость применения формулы в Программах, посвященных трудоустройству молодежи, которая рассчитывается следующим образом:

$$Э_i = F_i / N_i \times 100\ \%,$$

где $Э_i$ — эффективность от реализации Программы, в %;

F_i — фактический индикатор, достигнуты в процессе реализации Программы;

N_i — нормативный индикатор.

Наряду с данной формулой можно рассчитать и интегральную оценку эффективности применяемой программы, которая может быть рассчитана по следующей формуле:

$$Эи=\frac{\sum_{i=1}^{G}\frac{Fi}{Ni}}{G}*100\%,$$

где $Э_и$ — эффективность реализации Программы, в %;

G — количество индикаторов программы.

При расчетах необходимо иметь в виду следующее: если $Э_и$ находится в пределах 80–100 %, следовательно, эффективность реализации применяемой Программы оценивают как высокую.

Обсуждение

Понятие «достойный труд» широко рассматривалось разработчиками базы Концепции достойного труда исследователями Г. Филдсом, Г. В. Руденко, М. Н. Мальковым, Д. И. Кузьменко, Г. Беккером, П. С. Жуковым, Е. Е. Адаменко, К. В. Божко и др. В литературе этот термин характеризуется как справедливый, заслуживающий, подобающий. Однако до применения на практике «Концепции достойного труда» термин рассматривали в качестве объективной закономерности, отвечающей требованиям общества, их потребностям и запросам [2].

В настоящее время более детальное изучение принципов занятости молодежной политики возможно благодаря принятой Муниципальной программе «Молодежная политика и социальная активность».

Вопросы в области исследований трудовых ресурсов, трудовых отношений, трудоустройства рассматривались в трудах как зарубежных классиков экономической науки, таких как А. Смит, К. Маркс, Дж. Кейнс, Ф. Эггер, Г. Филдс, Д. Гай, Д. Риккардо, так и отечественных ученых, таких как И. В. Чернышев, К. Р. Булдаков, А. Н. Звегинцев и др.

Исследованию вопросов современных проблем в области занятости молодежи, реализации принципов труда населения посвящены труды Т. В. Гришиной, В. А. Руденко, Л. А. Якимченко, Д. В. Костиной, Е. К. Самойловой, Г. В. Грачевой и др. Однако, несмотря на тот факт, что вопросы, связанные с трудоустройством выпускников находят свое отражение во многих научных трудах ученых, они являются достаточно животрепещущими, поскольку недооценка вопросов трудоустройства молодых специалистов влечет за собой появление серьезных проблем в виде роста безработицы, снижения уровня жизни, угрозы социальной безопасности, неэффективного использования потенциала будущих кадров, как следствие, отсутствия человеческого капитала [3].

Проблемы в сфере трудоустройства молодежи были рассмотрены еще в 2015 г. в рамках Инициативы МОТ, где со своим ежегодным докладом выступила Международная организация, отметив ряд вопросов, тесно связанных с необходимостью принятия мер на государственном уровне с целью продвижения занятости молодежи в качестве ориентиров процесса сферы труда. В настоящее время проблема занятости молодежи является одной из острых для современного российского общества. Например, при подборе персонала большинство работодателей относятся с недоверием к молодым специалистам [4].

Рассмотрение возможных направлений совершенствования политики трудоустройства молодежи в зарубежных странах применимо в качестве опыта по обеспечению достойного труда молодых специалистов в рамках молодежной политики в нашей стране [5]. Для проведения оценки понятия и состояния «достойного труда» необходимо рассмотрение посредством не только качественного анализа, но и определения особых инструментов с целью применения на практике и избегания проблем с трудоустройством молодых специалистов в будущем [6].

Сегодня проблема безработицы молодежи периодически претерпевает изменения. Во многом ученые связывают это с обучением обучающихся в образовательных организациях, что, как следствие, показывает невозможность одновременного

совмещения работы и обучения. Справедливо, что любой руководитель предприятия хочет видеть у себя в организации уже готового, высококвалифицированного специалиста и, как правило, с опытом работы в подобных организациях.

Среди молодежи большинство занятых молодых специалистов сосредоточено в сфере экономики. На рисунке 1 представлена динамика занятости молодых специалистов по возрастным группам в сфере экономики [7].

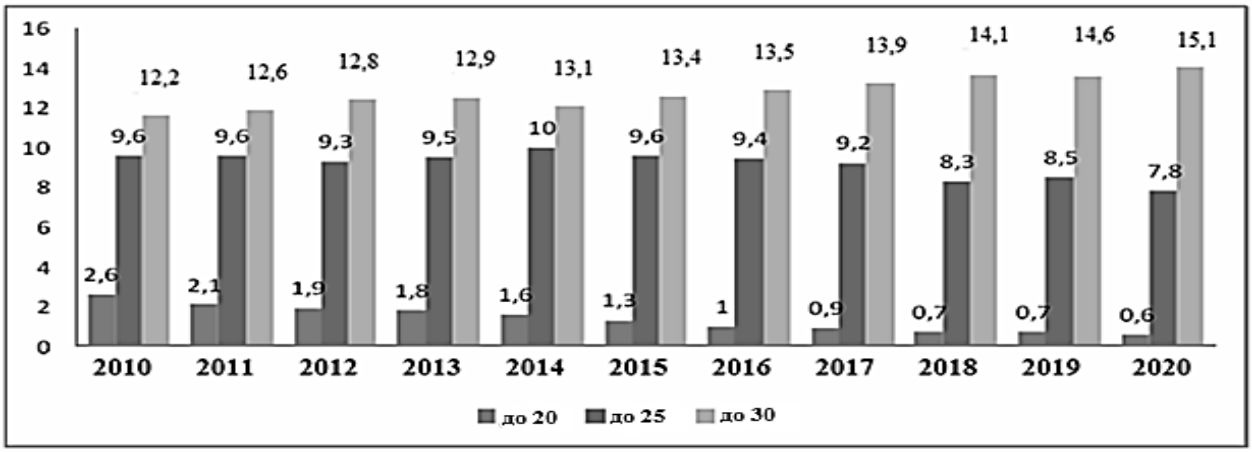

Рисунок 1 — **Динамика занятости молодых специалистов по возрастным группам в сфере экономики**

Занятость молодых специалистов разных возрастных групп также имеет свои особенности по распространенности на территории нашей страны. На рисунке 2 представлена структура занятости молодых специалистов по федеральным округам Российской Федерации в процентном соотношении [8].

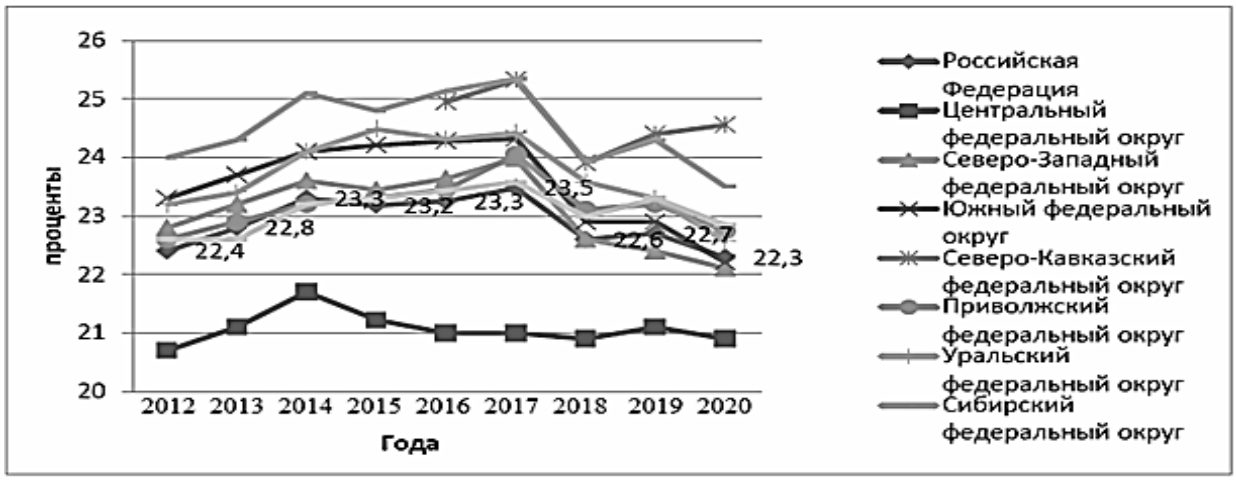

Рисунок 2 — **Структура занятости молодых специалистов по федеральным округам РФ, %**

Как уже было отмечено выше, в России имеются проблемы с трудоустройством молодежи. В нашей стране, как и во всем мире, уровень безработицы среди молодых специалистов имеет место быть, что свидетельствует об актуальности проблемы как базового принципа, сдерживающего развитие экономики как в России, так и во всем мире. На рисунке 3 представлен уровень занятости молодых специалистов на основной работе [9].



Рисунок 3 — **Уровень занятости молодежи по основной работе**

Мировой опыт показывает, что востребованность определенной категории молодежи в той или иной сфере бизнеса является неустойчивым показателем. Так, например, большинство руководителей предприятий предпочтительно настроены принимать на работу тех будущих специалистов, которые в прошлом имели определенный опыт работы в организациях похожего типа. На рисунке 4 представлен уровень безработицы молодых специалистов по определенным возрастным группам в процентном соотношении [10].

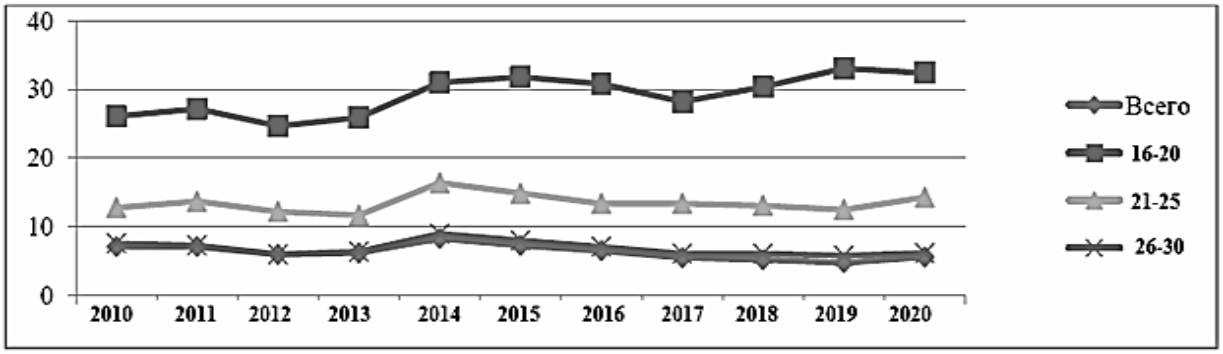

Рисунок 4 — **Уровень безработицы молодых специалистов по определенным возрастным группам, %**

Вместе с этим по ежегодным обследованиям населения по проблемам занятости была выявлена закономерность о значительном преобладании доли занятой молодежи в таких сферах, как гостиничный бизнес, ресторанный бизнес, розничная торговля, а наименьшая доля занятых сосредоточена в таких сферах, как образование, здравоохранение, промышленность и т. д.

На рисунке 5 представлена структура занятой молодежи в различных сферах экономики. Как известно, одним из важнейших индикаторов достойного труда является справедливая и достойная оплата труда, и молодые специалисты здесь не исключение. Проведенный анализ показал, что зона «дефицита» или более низкой заработной платы в нашей стране характерна для возрастной группы до 20 лет.

На рисунке 6 представлена средняя заработная плата в России в молодежном сегменте [10].



Рисунок 5 — **Структура занятой молодежи в разных сферах экономики, %**

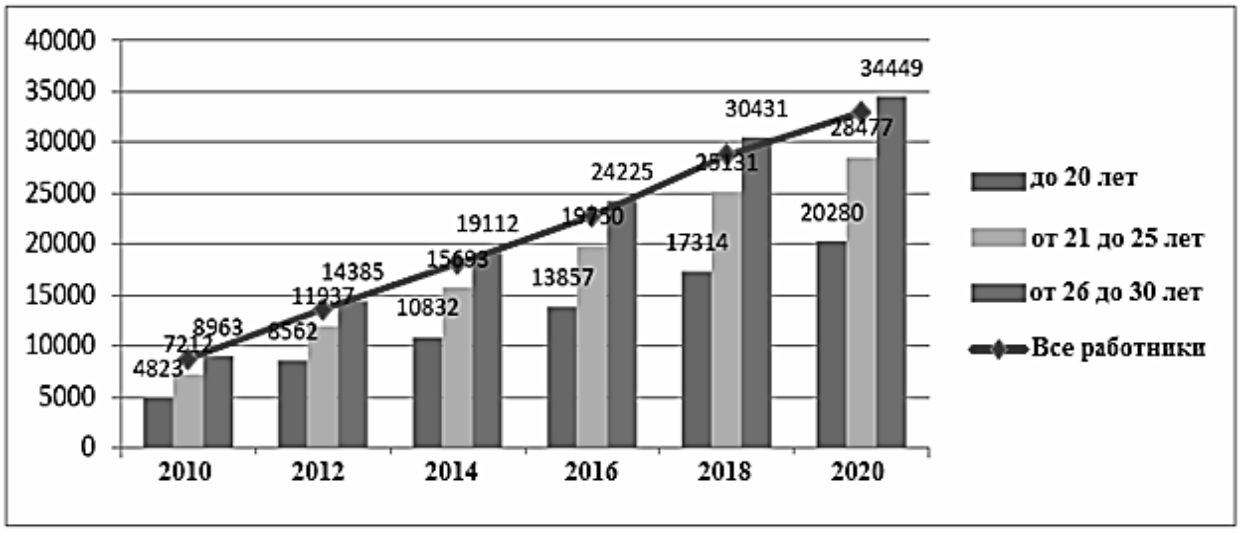

Рисунок 6 — **Средняя заработная плата в РФ в молодежном сегменте, руб.**

Для обеспечения достойного труда в России в сфере занятости молодежи необходимо применение комплексного подхода и определения особой политики как в регионе, так и за его пределами. Для решения проблем, связанных с безработицей молодежи, с трудоустройством молодых специалистов, необходима реализация региональных, государственных программ, отражающих принципы достойного труда и экономического роста.

Меры по обеспечению элементов достойного труда в регионе реализуется в рамках функционирования различных институтов, таких как органы регионального управления, профсоюзные организации, студенческие кадровые агентства, центры занятости и др.

В Ростовской области проводится ряд мер, стимулирующих участие обучающихся, выпускников в те или иных мероприятиях, реализующих программы поддержки молодежи.

На рисунке 7 представлена структура программ, реализуемых в Ростовской области и ориентированных на участие молодежи по различным направлениям реализации [10].

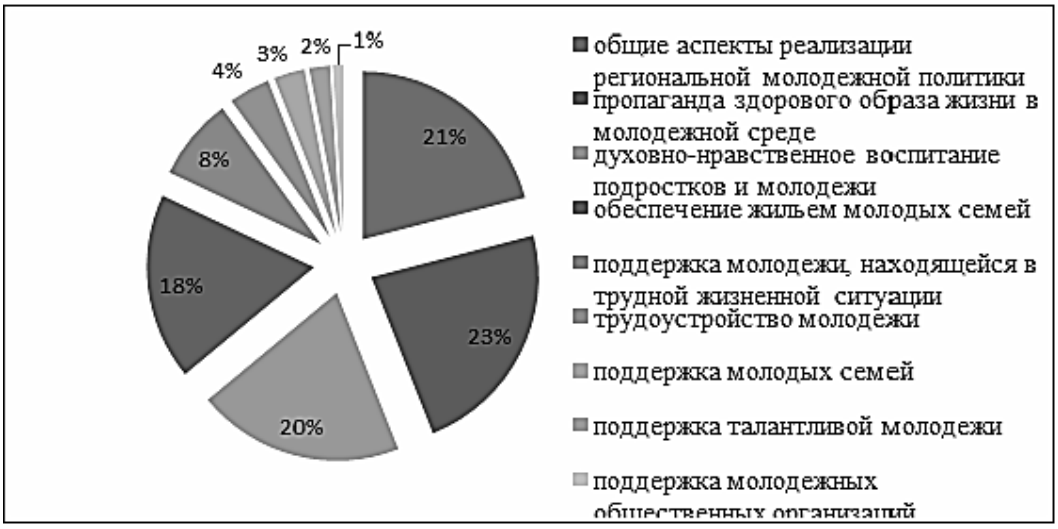

Рисунок 7 — **Структура программ, ориентированных на участие молодежи по различным направлениям реализации**

Одним из важнейших принципов достойного труда молодежи является доступность рабочих мест. При этом необходимо создавать условия по повышению конкурентоспособности на рынке труда для молодежи, этими направлениям должны выступать программы подготовки и переподготовки кадров, повышения квалификации, стажировки и др.

Анализ проблем, связанных с трудоустройством молодых специалистов, показал необходимость целесообразного применения особых механизмов, обеспечивающих доступность рабочих мест молодежи. Рассмотрим ряд вопросов, требующих более глубокого, серьезного изучения и внесения предложений по их решению:

1) заработная плата;
2) безопасность труда;
3) социальные гарантии;
4) профессиональное развитие;
5) гарантии занятости.

Указанные вопросы необходимо раскрыть более подробно.

Согласно результатам опроса, проводимого руководителями предприятий, для молодых специалистов заработная плата является важным пунктом при трудоустройстве. К таким «маркерам» также отнесены престиж работы, профессиональны рост и др.

На рисунке 8 представлены основные условия «достойной работы» по мнению молодежи [10].



Рисунок 8 — **Основные условия «достойной работы» по результатам опроса молодежи**

Еще одним пунктом рассматриваемых условий «достойного труда» для молодежи по результатам опроса является безопасность труда. Анализ этого вопроса показал, что при выборе той или иной работы для сотрудников безопасность труда на рабочем месте является важным критерием выбора организации [8].

Следующим важным «маркером» удовлетворенности в организации для молодежи выступают предлагаемые организацией социальные гарантии. В данном вопросе речь идет о заключении с будущими сотрудниками трудовых договоров на неопределенный срок, о возможности вступать в профсоюзные организации и др. Большинство респондентов также в качестве удовлетворенности работой называют возможность систематического повышения квалификации, прохождения стажировок, получения профессионального образования, новых трудовых знаний, умений и навыков [9].

Как уже было отмечено выше, профессиональное развитие также является результативным направлением при выборе не только рабочего места, но и будущей профессии. При этом гарантии занятости также должны учитываться работодателем, поскольку это позволяет сотрудникам продвигаться по карьерной лестнице, достигать новых «высот» в работе и приносить прибыль и успех всей компании в целом [5].

Выводы

Во всем мире вопрос трудоустройства молодежи, уровень безработицы среди молодых специалистов остается особо актуальным и указывает на необходимость более глубокого, более детального изучения данной проблемы по обеспечению доступности рабочих мест молодежи, выступающей в роли базиса нашего современного общества.

В результате проведенного глубокого анализа и исследования принципов реализации экономического роста «достойного роста» в сфере занятости молодежи предложены методы, подходы и рекомендации по преодолению кризисных ситуаций, связанных с безработицей молодежи, нежеланием работодателей принимать молодых специалистов на работу с невысокой оплатой труда.

В процессе исследования определены возможности трудоустройства молодежи и рассмотрена удовлетворенность молодых специалистов условиями труда на рабочем месте. В ходе изучения вопросов об экономическом росте «достойного труда» были определены основные факты, влияющие на эффективность работы в организациях, а также предложены формулы для расчета и оценки эффективности применяемых программ. Предложенные рекомендации могут решить такие задачи, как снижение уровня безработицы среди молодежи, создание новых условий труда и новых рабочих мест для молодых специалистов, создание безопасных условий труда для будущих сотрудников, построение новых рациональных отношений между выпускающими образовательными организациями и будущими работодателями.

Библиографический список

1. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г. (утв. распоряжением Правительства РФ от 08.12.2011 № 2227-р). — URL: http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70006124/#ixzz2yYgFgN5K.

2. Стратегия развития молодежи Российской Федерации до 2025 г. — URL: http://www.fadm.gov.ru/upload/iblock/2e4/140319_Project%20of%20Strategy.pdf.

3. Федеральная служба государственной статистики. — URL: http://www.gks.ru.

4. *Цыганкова, И. В.* Гибкие формы занятости на молодежном рынке труда // Вестник ИНЖЭКОНА. Серия: Экономика. — 2019. — № 6. — С. 16–24.

5. *Федченко, А. А.* Концептуальные основы достойной заработной платы // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. — 2020. — № 1. — С. 119–125.

6. *Янченко, Е. В.* Трансформации социально-трудовых отношений // Труд и социальные отношения. — 2019. — № 2. — С. 23–32.

7. Концепция молодежной политики ФНПР. — URL: http://www.msfnpr.ru/article/4/koncepciya-molodezhnoi-politiki-fnpr.

8. *Котляров, И. Д.* Нестандартные формы занятости // Общество и экономика. — 2020. — № 1–2. — С. 203–218.

9. *Кудрин, А. С.* Реализация концепции достойного труда в современной России: социологический анализ // Вопросы управления. — 2020. — № 3 (28). — С. 206–211.

10. *Коруненко, В. Д.* Современные требования, предъявляемые к молодым специалистам на рынке труда // Российский журнал менеджмента и качества. — 2020. — № 5. — С. 32–46.

11. *Бондаренко, В. А., Гузенко Н. В.* Цифровизация сферы здравоохранения России: умные технологии в обеспечении качества жизни // Вестник ЮРГТУ (НПИ). — 2021. — Т. 14. — № 1. — С. 103–113.

Bibliographic list

1. Strategy of innovative development of Russian Federation for period up to 2020 (approv. by order of Government of Russian Federation from 08.12.2011 № 2227-r). — URL: http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70006124/#ixzz2yYgFgN5K.

2. Strategy for development of youth of Russian Federation until 2025. — URL: http://www.fadm.gov.ru/upload/iblock/2e4/140319_Project%20of%20Strategy.pdf.

3. Federal State Statistics Service. — URL: http://www.gks.ru

4. *Tsygankova, I. V.* Flexible forms of employment in youth labor market // Bulletin of INGECON. Series: Economy. — 2019. — № 6. — P. 16–24.

5. *Fedchenko, A. A.* Conceptual foundations of decent wages // Bulletin of Voronezh State University. Series: Economics and Management. — 2020. — № 1. — P. 119–125.

6. *Yanchenko, E. V.* Transformations of social and labor relations // Labor and social relations. — 2019. — № 2. — P. 23–32.

7. Concept of youth policy of FNPR. — URL: http://www.msfnpr.ru/article/4/koncepciya-molodezhnoi-politiki-fnpr.

8. *Kotlyarov, I. D.* Non-standard forms of employment // Society and economy. — 2020. — № 1–2. — P. 203–218.

9. *Kudrin, A. S.* Implementation of concept of decent work in modern Russia: sociological analysis // Issues of management. — 2020. — № 3 (28). — P. 206–211.

10. *Korunenko, V. D.* Modern requirements for young professionals in the labor market // Russian Journal of Management and Quality. — 2020. — № 5. — P. 32–46.

11. *Bondarenko, V. A., Guzenko, N. V.* Digitalization of health care in Russia: smart technologies in quality of life // Bulletin of South-Russian State Technical University. — 2021. — Vol. 14. — № 1. — P. 103–113.

DOI 10.54220/v.rsue.1991-0533.2022.78.2.021

С. В. Белоусов

ОЦЕНКА ФИНАНСОВЫХ АКТИВОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УНИТАРНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ, ПРОБЛЕМЫ И ПОДХОДЫ (НА ПРИМЕРЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ГОРОД-КУРОРТ СОЧИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ)

Аннотация

В современных условиях все большее внимание уделяется процессам, связанным с использованием и реализацией финансовых активов и ресурсов. Именно поэтому в статье проведен анализ актуального вопроса оценки и управления финансовыми активами унитарного предприятия в контексте проблем и подходов к определению.