

10. Никифорова, А. А. Риск-ориентированный внутренний аудит // Аудит. — 2020. — № 11. — С. 29–32.

11. Пивень, И. Г., Грабивчук, В. Я. Внутренний аудит и его роль в системе внутреннего контроля // Экономика и бизнес: теория и практика. — 2021. — № 1–2 (71). — С. 51–54.

Bibliographic list

1. Budget Code of Russian Federation № 145-FZ from 31.07.1998 (as amended on 01.07.2021).

2. Federal Law «On Accounting» from 06.12.2011 № 402-FZ (ed. 26.07.2019).

3. International Auditing Standard 610 (revised, 2013) «Use of work of internal auditors» (put into effect on territory of Russian Federation by Order of Ministry of Finance of Russian Federation dated 09.01.2019 № 2h).

4. Audit: textbook for bachelors / ed. by A. E. Suglov. — 4th ed. — M., 2020.

5. Internal audit standards (nuances): [Electronic resource]. — URL: <https://nalog.ru>

nalog.ru/finansovyj_kontrol/vnutrifirmnye_auditorskie_standarty_nyuansy.

6. Grabivchuk, V. Ya., Piven, I. G. Internal audit in modern conditions: personnel issues and distribution of responsibilities // International Journal of Humanities and Natural Sciences. — 2021. — № 1–2 (52). — P. 86–88.

7. Kasyanova, S. A. Audit : textbook. — M., 2020.

8. Kislov, D. V. Internal financial audit: organization and conduct // Planning and economic Department. — 2020. — № 9. — P. 92–98.

9. Nesterova, N. V. Internal audit as an instrument of economic risk management // Bulletin of Science. — 2021. — Т. 2. — № 10 (43). — P. 24–35.

10. Nikiforova, A. A. Risk-oriented internal audit // Audit. — 2020. — № 11. — P. 29–32.

11. Piven, I. G., Grabivchuk, V. Ya. Internal audit and its role in internal control system // Economics and Business: theory and practice. — 2021. — № 1–2 (71). — P. 51–54.

DOI 10.54220/v.rsue.1991-0533.2022.79.3.018

В. А. Багирян, С. Н. Гончарова

ИЗУЧЕНИЕ ВОПРОСОВ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ

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. Решение крупномасштабных задач развития экономики в области инноваций предполагает более эффективное, использование как трудового, так и интеллектуального потенциала сотрудников в организациях, в частности, потенциала молодежи, как будущих трудовых кадров, являющихся основным источником, обновления имеющихся сотрудников, а также выступающих в качестве «генераторов» инновационных идей и мыслей. Благодаря глубокому изучению и мониторингу определены факторы, оказывающие влияние на развитие сферы занятости молодежи, рассмотрены императивы взаимодействия молодежи с рынком труда, а также разработан комплекс мер, обеспечивающий возможность трудоустройства молодежи с достойной оплатой и условиями труда. Выводы и обобщения исследования могут быть применены в практике руководителей организаций, банков, участников рынка с целью привлечения талантливой молодежи к труду и реализации принципов достойной работы в России в сфере занятости. Научная значимость заключается в возможности активного использования результатов работы в процессе разработки реко-

мендаций, 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

YOUTH EMPLOYMENT STUDY IN RUSSIAN FEDERATION IN MODERN MARKET CONDITIONS

Annotation

Article is aimed at studying the features of implementation of principles of decent work in Russia in the field of youth employment, as well as the search for methods and recommendations that contribute to further employment of young professionals in labor market. Solution of large-scale problems of economic development in the field of innovation involves a more efficient use of both the labor and intellectual potential of employees in organizations, in particular, potential of young people as future labor force, which are main sources of renewal of existing employees, as well as acting as «generators» innovative ideas and thoughts. Thanks to in-depth study and monitoring, factors influencing the development of youth employment have been identified, imperatives of youth interaction with labor market have been considered, and a set of measures has been developed to provide employment opportunities for young people with decent pay and working conditions. Conclusions and generalizations of study can be applied in practice of heads of organizations, banks, market participants in order to attract talented young people to work and implement the principles of decent work in Russia in field of employment. Scientific significance lies in possibility of actively using the results of work in process of developing practice-oriented recommendations for 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 стра-

тегических 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

ски 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.

Таким образом, к таким *рекомендациям* предлагается отнести следующие:

- нормативно-правовые подходы;
- институциональные подходы;
- информационные методы;
- социально-экономические подходы;
- организационно-управленческие

методы.

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

Институциональные подходы должны включать в себя целый комплекс мер, обеспечивающих баланс взаимодействия 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. Данная 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, координацией к выполнению определенных задач [1].

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, который рассчитывается по формуле:

$$\mathcal{E}_i = \frac{F_i}{N_i} * 100\%$$

где $\mathcal{E}_i$ — 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:

$$\mathcal{E}_{\Pi} = \frac{\sum_{i=1}^G \frac{F_i}{N_i}}{G} * 100\%$$

где $\mathcal{E}_{\Pi}$ — эффективность реализации Программы, в %;

G — количество индикаторов программы.

При расчетах необходимо иметь в виду следующее: если $\mathcal{E}_{\Pi}$ находится в пределах 80–100 %, следовательно, эффективность реализации применяемой Программы оценивают как высокую.

Результаты и обсуждение

Понятие «достойный труд» широко рассматривалось разработчиками базы Концепции достойного труда Г. Филдсом, Г. Руденко, М. Мальковым, Д. Кузьменко, Г. Беккером, П. Жуковым, Е. Адаменко, К. Божко и др. В литературе этот термин характеризуется как справедливый, заслуживающий, подобаю-

щий. Однако до применения на практике «Концепции достойного труда» термин рассматривали в качестве объективной закономерности, отвечающей требованиям общества, их потребностям и запросам. В таблице 1 представлены трактовки авторов программ к понятию «достойный труд» [2].

Таблица 1 — Трактовки авторов программ к понятию «достойный труд»

Авторы, программы	Трактовка понятия «достойный труд»	Примечание
Пилотная программа МОТ по реализации Концепции достойного труда	Это труд, который приносит адекватный доход и при этом оставляет время для других сторон жизни, предоставляет надежность семье, уважает права человека, дает право голоса и открывает дорогу социальной интеграции. Достойный труд – это путь, соединяющий социальные и экономические цели.	Достаточно емкое определение, которое может быть конкретизировано и развито в различных аспектах. Важный аспект: взаимосвязь экономических и социальных целей, достигаемая через механизм обеспечения прав и гарантий в сфере труда.
Концепция достойного труда МОТ	Производительный труд, который одновременно является свободным, безопасным, справедливо оплачиваемым, развивающим и не принижаящим достоинство человека.	Категория интегрирует социальные и экономические аспекты труда, однако роль социального партнерства и диалога присутствует латентно как некий механизм достижения поставленных целей.
Международная конференция труда. (1999 год)	Возможность мужчин и женщин заниматься достойным и производительным трудом в условиях свободы, равенства, социальных гарантий и уважения человеческого достоинства	Развивает предыдущее определение достойного труда, конкретизирует его в аспекте проблематики гарантий, отсутствия дискриминационных практик.
Г.Филдс	Необходимость и возможность иметь работу, отвечающую трудовым стандартам и дающую возможность к повышению ее качества.	Определение сконцентрировано на соответствии «трудовым стандартам» (которые могут различаться в конкретных странах и принятом в нем трудовом законодательстве при наличии общей логики регулирования сферы труда).
Шаймарданов Н.З.	Это труд, который обеспечивает достойную заработную плату, соблюдение трудовых прав граждан, социальных гарантий и создание безопасных условий труда.	При емкости данного определения требуется дополнительно обоснование категории «достойная заработная плата». В данном случае можно выделить различные подходы к определению величины такой заработной платы.

Более детальное изучение принципов занятости молодежной политики возможно благодаря принятой Муниципальной программы «Молодежная политика и социальная активность».

Вопросами в области исследований трудовых ресурсов, трудовых отношений, трудоустройство, 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: И. В. Чернышев, К. Р. Булдаков, А. Н. Звезгинцев 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, эти во-

просы являются достаточно животрепещущими, поскольку недооценка вопросов трудоустройства молодых специалистов влечет за собой появление серьезных проблем в виде роста безработицы, снижение уровня жизни, угрозы социальной безопасности, неэффективного использования потенциала будущих кадров, как следствие, отсутствие человеческого капитала [3].

Проблемы в сфере трудоустройства молодежи были рассмотрены еще в 2018 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 современного российского общества. Так, при подборе персонала большинство работодателей относятся с недоверием к молодым специалистам. При опросе экспертов были выделены причины недоверия работодателей к будущим специалистам (табл. 2) [4].

Таблица 2 — Причины недоверия работодателей к будущим специалистам

№	Вариант ответа	% ответивших от общего числа экспертов
1	Отсутствие у молодых людей профессионального опыта	65
2	Недоверие (непонимание) уровня подготовки «неоконченное высшее»	53
3	Психологические качества молодых людей	42
4	Отсутствие у молодых людей жизненного опыта	37
5	Высокий уровень мобильности и динамичности молодых специалистов	25
6	Недостаток у молодых людей самостоятельности и ответственности	12

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 в качестве не только качественного анализа, но и определении особых инструментов с целью применения на практике и избегания проблем с трудоустройством молодых специалистов в будущем [6].

В настоящее время 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. Совершенно справедливо, что любой руководитель предприятия

хочет видеть у себя в организации уже готового, высококвалифицированного специалиста, и, как правило, с опытом работы в подобных организациях.

Согласно данным социологических исследований, руководители организаций в качестве приоритета при выборе молодых специалистов выделяют такие качества, как способность быстро и гибко адаптироваться к меняющимся условиям, креативно мыслить. По данным опроса молодежи 2019–2020 гг., проводимого МГУ имени М. В. Ломоносова, опыт работы находится на первом месте (55 % респондентов), готовность много работать (41 %), наличие высшего образования (34 %). Таким образом, работодатель хочет видеть квалифицированного специалиста с опытом работы, способного работать с полной отдачей сил. Сегодня успешное трудоустройство молодежи направлено на эффективное применение своих полученных навыков, компе-

тенций, а также непрерывное саморазвитие и профессиональное обучение [3].

Среди молодежи большинство занятых молодых специалистов сосредото-

чено в сфере экономики. На рисунке 1 представлена динамика занятости молодых специалистов по возрастным группам в сфере экономики [9].

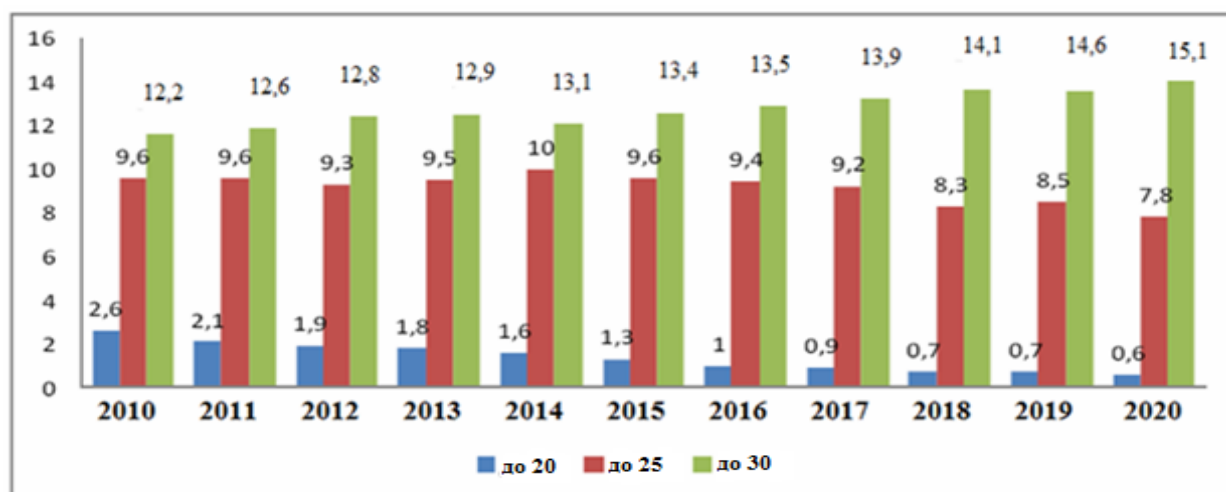


Рисунок 1 — Динамика занятости молодых специалистов по возрастным группам в сфере экономики

Занятость молодых специалистов разных возрастных групп также имеет свои особенности по распространенности на территории нашей страны. На рисун-

ке 2 представлена структура занятости молодых специалистов по федеральным округам Российской Федерации в процентном соотношении [10].

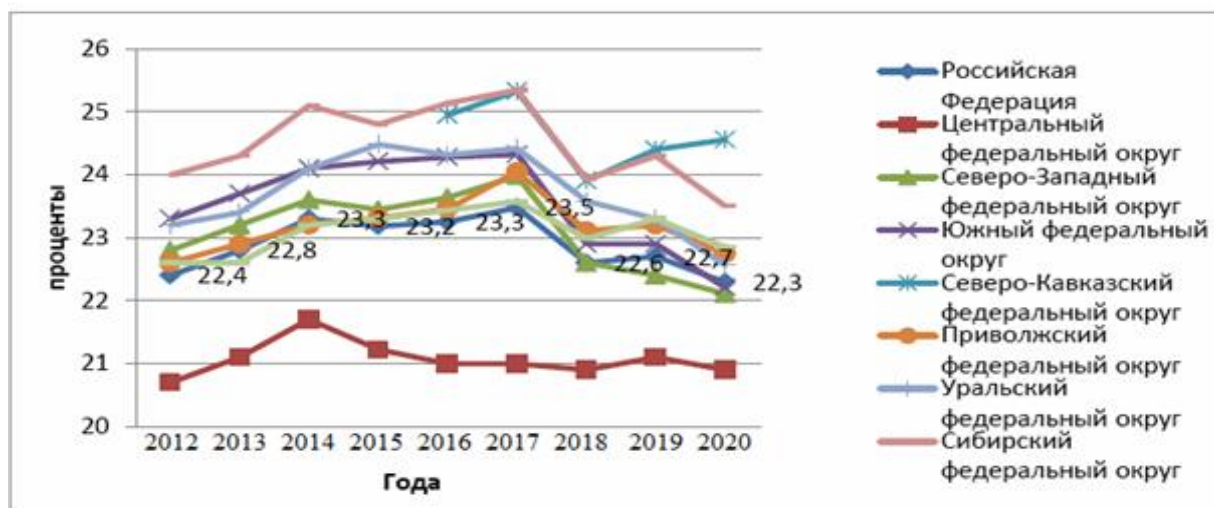


Рисунок 2 — Структура занятости молодых специалистов по федеральным округам РФ, %

Как уже было отмечено выше, в нашей стране имеются проблемы с трудоустройством молодежи. В России, как и во всем мире, уровень безработицы среди молодых специалистов имеет место быть, что свидетельствует об акту-

альности проблемы как базового принципа, сдерживающего развитие экономики как в РФ, так и во всем мире. На рисунке 3 представлен уровень занятости молодыми специалистами на основной работе [11].

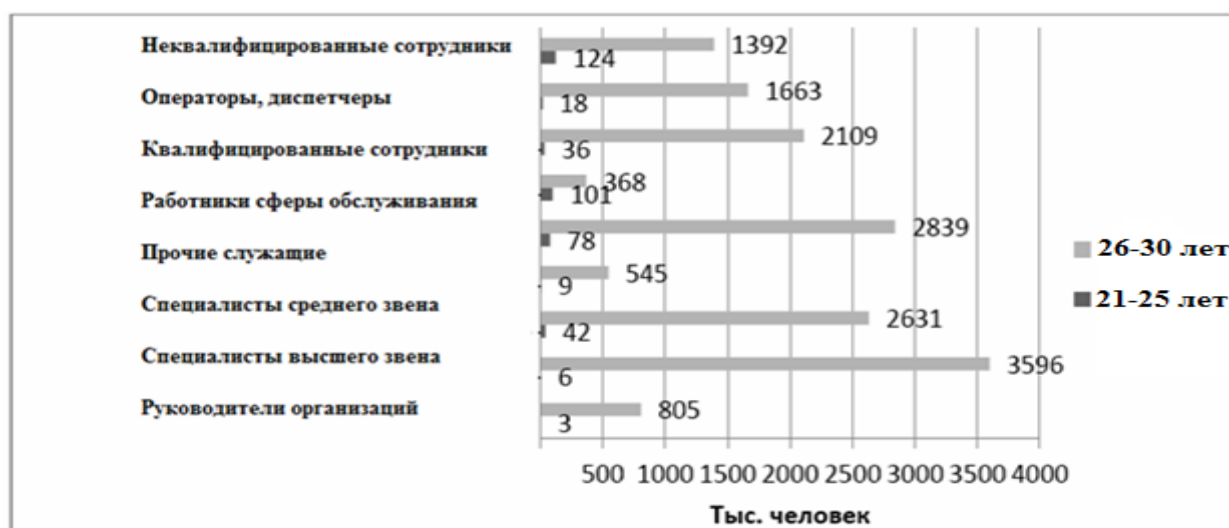


Рисунок 3 — Уровень занятости молодежи по основной работе

Мировой опыт показывает, что наряду с востребованностью определенной категории молодежи в той или иной сфере бизнеса является неустойчивым показателем. Так, например, большинство руководителей предприятий предпочитают 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 [12].

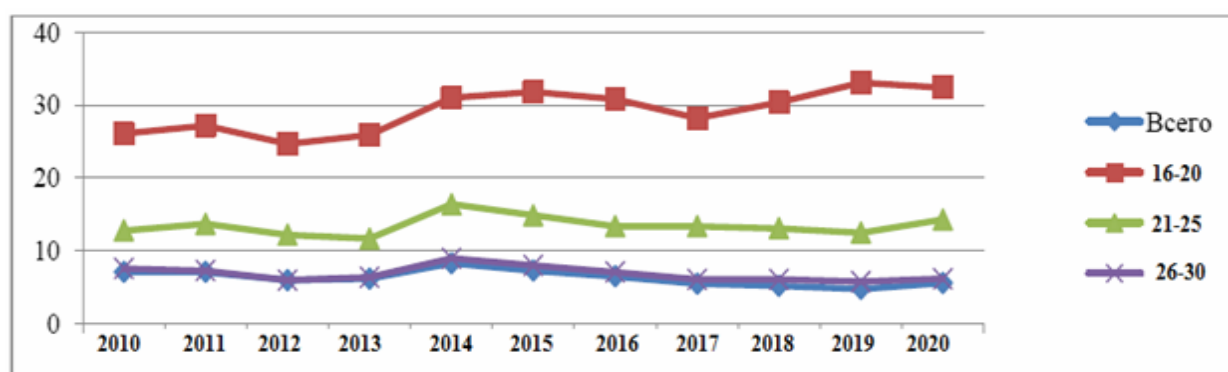


Рисунок 4 — Уровень безработицы молодых специалистов по определенным возрастным группам, %

Рынок труда ежегодно претерпевает глобальные изменения. Так, свои серьезные коррективы внесла пандемия 2020 г. Согласно ежегодному докладу Международной организации труда (МОТ), в 2020 г. 114 млн человек лишились своей работы. Аудиторско-консалтинговая сеть FinExpertiza выступила с данными 2020 г. о резком сокращении численности занятых среди экономически активного населения по всему миру. Так, уровень безработицы в Испа-

нии составил 16,1 % (3,7 млн человек), в Италии — 10,2 % (2,5 млн человек), в США 8,7 % (83 тыс. человек). В нашей стране 7,7 % молодых специалистов потеряли свою работу.

На рисунке 5 представлены данные о сокращении занятых среди молодежи в регионах России в 2020 г. [2]. Согласно данным наиболее резкое сокращение занятости среди молодежи наблюдается в Северной Осетии (19,9 %) и Амурской области (22,2 %).

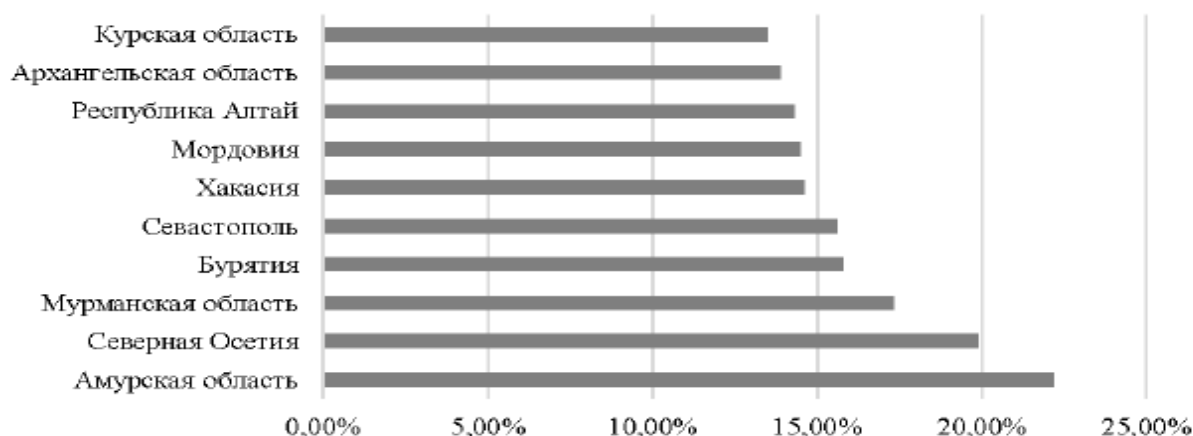


Рисунок 5 — Сокращение занятости среди молодых специалистов в РФ в 2020 г.

По данным Минтруда на конец 2020 г. в Российской Федерации было зарегистрировано 1,11 млн человек в качестве безработных из-за пандемии. Однако к середине 2021 г. ситуация стала заметно улучшаться. Согласно данным Росстата уровень безработицы на август

2021 г. составил 4,4 %, а к октябрю было отмечено заметное снижение уровня безработицы на 880 тыс. человек.

На рисунке 6 представлена доля безработных среди молодежи, потерявших работу в связи с пандемией в 2020 г. [3].

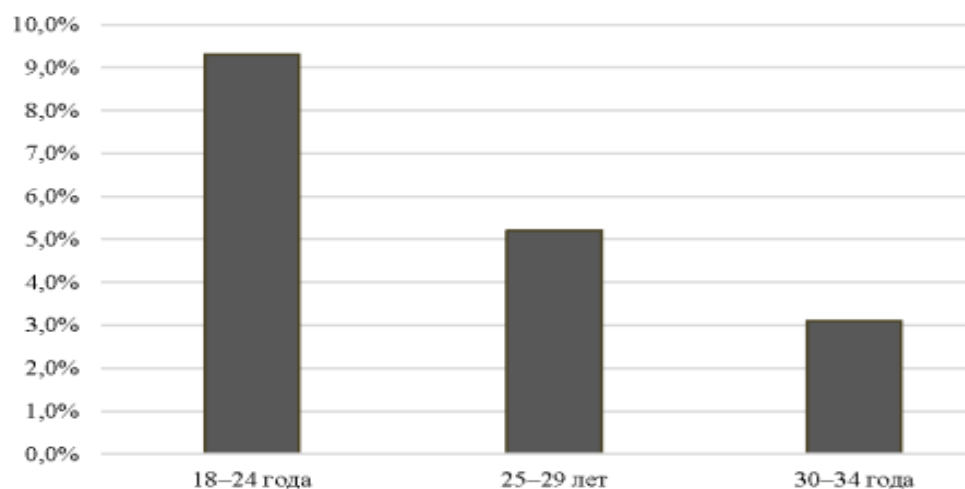


Рисунок 6 — Доля безработных среди молодежи, потерявших работу в связи с пандемией в 2020 г.

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 7 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 характерно для возрастной группы до 20 лет.



Рисунок 7 — Структура занятой молодежи в разных сферах экономики, %

На рисунке 8 представлена средняя заработная плата в РФ в молодежном сегменте [10]. 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.

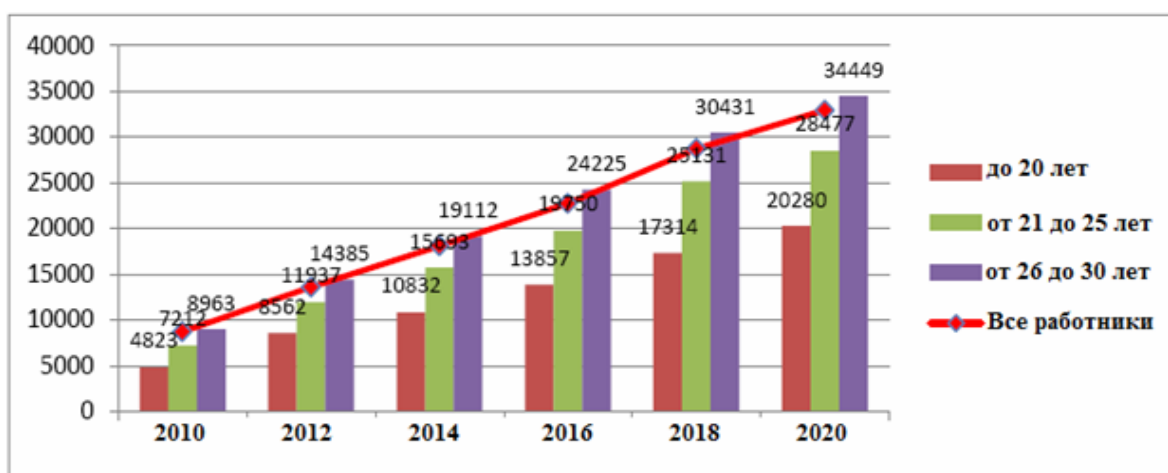


Рисунок 8 — Средняя заработная плата в РФ в молодежном сегменте, руб.

Меры по обеспечению элементов достойного труда в регионе реализуется в рамках функционирования различных институтов, таких как органы регио-

нального управления, профсоюзные организации, студенческие кадровые агентства, центры занятости и др. В Ростовской области, как было нами было

отмечено ранее, проводится ряд мер, стимулирующих участие обучающихся, выпускников, в те или иные мероприятия, реализующие программы поддержки молодежи.

На рисунке 9 представлена структура программ, реализуемых в Ростовской области и ориентированных на участие молодежи по различным направлениям реализации [8].

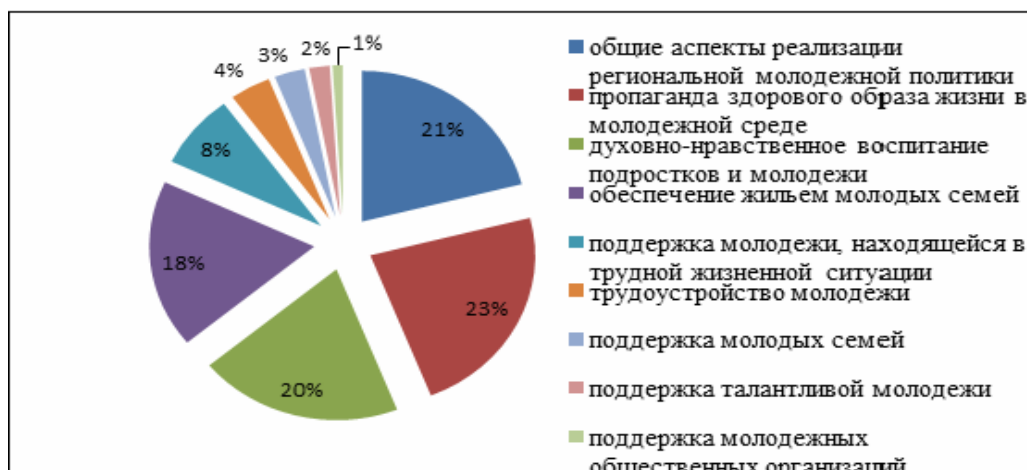


Рисунок 9 — Структура программ, ориентированных на участие молодежи по различным направлениям реализации

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: заработная плата; безопасность труда; социальные гарантии; профессиональное развитие; гарантии занятости.

Указанные вопросы необходимо раскрыть более подробно.

Согласно результатам опроса, проводимым руководителями предприятий, для молодых специалистов заработная плата является важным пунктом при трудоустройстве. Такими «маркерами» также ими названы престиж работы, профессиональный рост и др. На рисунке 10 представлены основные условия «достойной работы», по мнению молодежи [11].



Рисунок 10 — Основные условия «достойной работы» по результатам опроса молодежи

Еще одним пунктом рассматриваемых условий «достойного труда» для молодежи по результатам опроса является безопасность труда. Анализ данного вопроса показал, что при выборе той или иной работы для сотрудников безопас-

ность труда на рабочем месте является важным критерием выбора организации. На рисунке 11 представлены условия удовлетворенности в организации для молодежи [6].

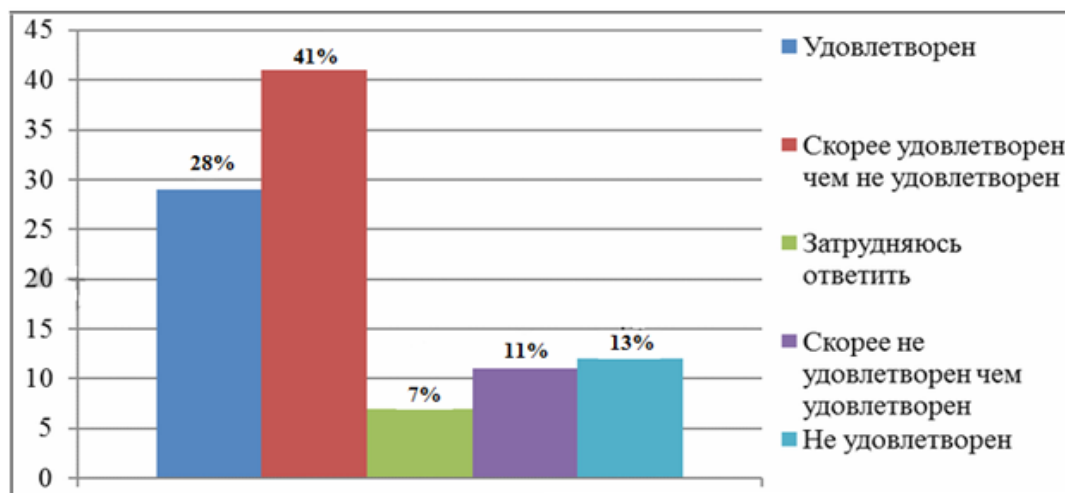


Рисунок 11 — Удовлетворенность молодежи условиями труда на рабочем месте

Следующим важным «маркером» удовлетворенности в организации для молодежи выступают предлагаемые организацией социальных гарантий. В данном вопросе речь идет о заключении с будущими сотрудниками трудовых договоров на неопределенный срок, о возможности вступать в профсоюзные организации и др. По данным опроса большинство рес-

пондентов также в качестве удовлетворенности работой называют возможность систематического повышения квалификации, прохождения стажировок, получения профессионального образования, получения новых трудовых знаний, умений и навыков. На рисунке 12 представлен опрос молодежи о видах трудового договора, заключенных с ними [9].

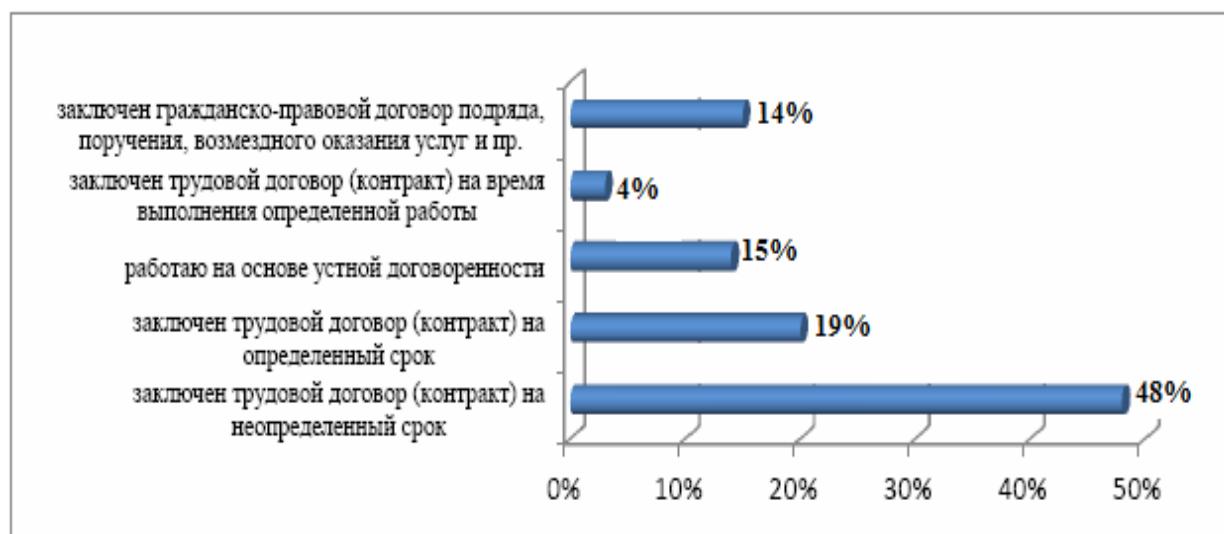


Рисунок 12 — Опрос молодежи о видах трудовых договоров, заключенных с молодыми специалистами

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.

На рисунке 13 представлены основные факторы, влияющие на эффективную трудовую деятельность молодых специалистов согласно проведенному опросу руководителями организаций [5].

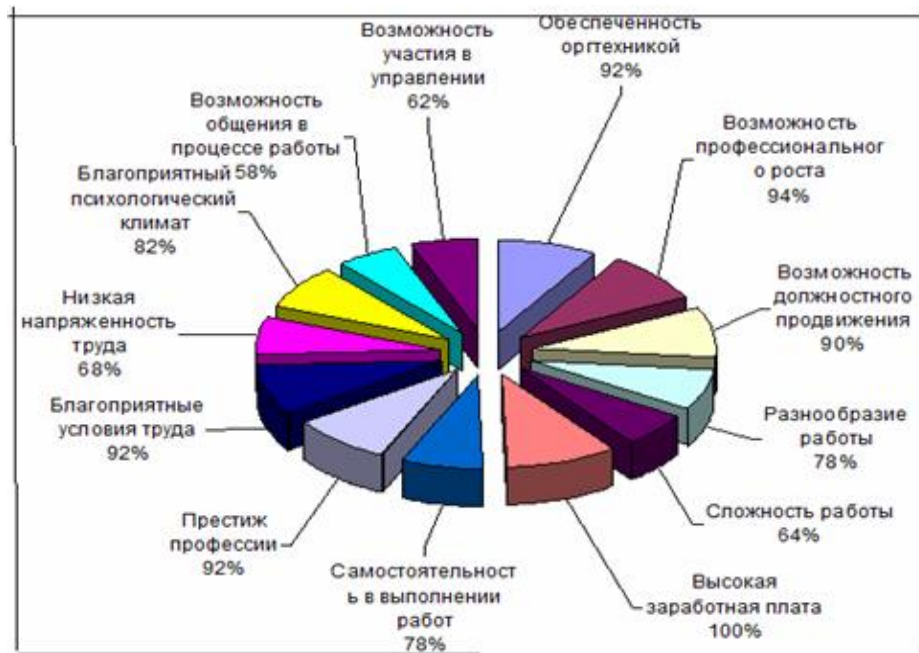


Рисунок 13 — Основные факторы, влияющие на эффективность работы на предприятии

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

Выводы

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.

Определены возможности трудоустройства молодежи и рассмотрены условия удовлетворенности молодых специалистов условиям труда на рабочем месте. В ходе изучения вопросов об экономическом росте «достойного труда» были определены основные факты, влияющие на эффективность работы в организациях, 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, безопасных условий труда для будущих сотрудников, построение 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).
2. Стратегия развития молодежи Российской Федерации до 2025 г.
3. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.gks.ru>.
4. Цыганкова, И. В. Гибкие формы занятости на молодежном рынке труда // Вестник ИНЖЭКОНа. Сер. Экономика. — 2019. — № 6. — С. 16–24.
5. Федченко, А. А. Концептуальные основы достойной заработной платы // Вестник Воронежского государственного университета. Сер. 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 [Электронный ресурс]. — 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. — 2021. — № 5. — С. 32–46.
11. Неустойчивость занятости: особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества. — М., 2021. — С. 448.
12. Программа ФНПР «Достойный труд — основа благосостояния человека и развития страны» [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.fnpr.ru/n/249/6183.html>.

Bibliographic list

1. Strategy of innovative development of Russian Federation for period up to 2020 (approved by Decree of Government of Russian Federation from 08.12.2011 № 2227-r).
2. Strategy of youth development of Russian Federation until 2025.
3. Federal State Statistics Service [Electronic resource]. — URL: <http://www.gks.ru>.
4. Tsygankova, I. V. Flexible forms of employment in the youth labor market // Bulletin of INJEKON. Ser. Economy. — 2019. — № 6. — P. 16–24.
5. Fedchenko, A. A. Conceptual foundations of decent wages // Bulletin of Voronezh State University. Ser. 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 [Electronic resource]. — URL: <http://www.msfnpr.ru/article/4/koncepciya-molodezhnoi-politiki-fnpr>.
8. Kotlyarov, I. D. Non-standard forms of employment // Society and economics. — 2020. — № 1–2. — P. 203–218.
9. Kudrin, A. S. Implementation of concept of decent work in modern Russia: sociological analysis // Management issues. — 2020. — № 3 (28). — P. 206–211.
10. Korunenkov, V. D. Modern requirements for young professionals in labor market // Russian Journal of Management and Quality. — 2021. — № 5. — P. 32–46.
11. Instability of employment: special and general, taking into account the integration efforts of state and society. — M., 2021. — P. 448.
12. FNPR program «Decent work is basis of human well-being and development of country» [Electronic resource]. — URL: <http://www.fnpr.ru/n/249/6183.html>.