

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
Институт экономики и менеджмента

ЭКОНОМИКА ГЛАЗАМИ МОЛОДЫХ

**Материалы Международной конференции
студентов, аспирантов и молодых ученых**

Томск, 29–30 апреля 2021 г.

Под общей редакцией
М.В. Чикова

Томск
Издательский Дом Томского государственного университета
2021

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА

Активная политика занятости молодежи Томской области с учетом цифровизации экономики

А.Р. Нургазы, магистрант, 2-й курс, ИЭМ ТГУ

Научный руководитель: д-р экон. наук, профессор Т.И. Коломиец
E-mail: aigerim_nurgazy@mail.ru

Цифровизация активно трансформирует рынок труда во всем мире. По оценке Всемирного экономического форума, в ближайшие три-четыре года 75 миллионов рабочих мест во всем мире будут сокращены, однако возникнет 133 миллиона новых рабочих мест, связанных с новыми технологиями и совместной деятельностью человека, робота и алгоритмов. В Российской Федерации вопросами цифровизации активно занимается автономная некоммерческая организация (АНО) «Цифровая экономика». Данная организация была создана лидирующими высокотехнологичными компаниями при поддержке Администрации Президента РФ и Правительства РФ. В 2019 году Сельский А., директор по направлению «Кадры и образование» АНО «Цифровая экономика», заявил о том, что «цифровизация, в которую сегодня идут практически все отрасли, к 2035 году кардинально изменит треть всех видов деятельности. Производственный цикл трансформируется с приходом цифровых технологий, что приведет к изменению ситуации на рынке труда: часть специализаций устареет, еще часть специалистов, обладающих определенными компетенциями, не устроят условия нового рынка труда». Таким образом, в результате развития цифровизации именно активная политика занятости, включающая в себя мероприятия по переобучению лиц, активный поиск и подбор рабочих мест, представляется наиболее эффективным способом борьбы с безработицей.

На молодых падает основная трудовая нагрузка при росте коэффициента демографической нагрузки в стране; именно поколение молодых – ключевой потребитель цифровых технологий как в сфере производства, так и в сфере услуг; многие из них, как показывают социологические исследования, готовы работать удаленно и создавать свой бизнес в ИТ сфере. Таким образом, изучение предпочтений молодых для трудоустройства в становящемся цифровом секторе является актуальным.

В данном исследовании будет проведен анализ влияния активной политики занятости школьников 10–11 классов и студентов Томской области.

Гипотеза. Цифровая экономика требует более эффективных мер активной политики занятости молодежи для повышения конкурентных позиций людей, желающих найти свое место на рынке труда

Автором исследования был проведен опрос. Было получено 274 ответа школьников и студентов. Рассмотрим краткий портрет опрошенных.

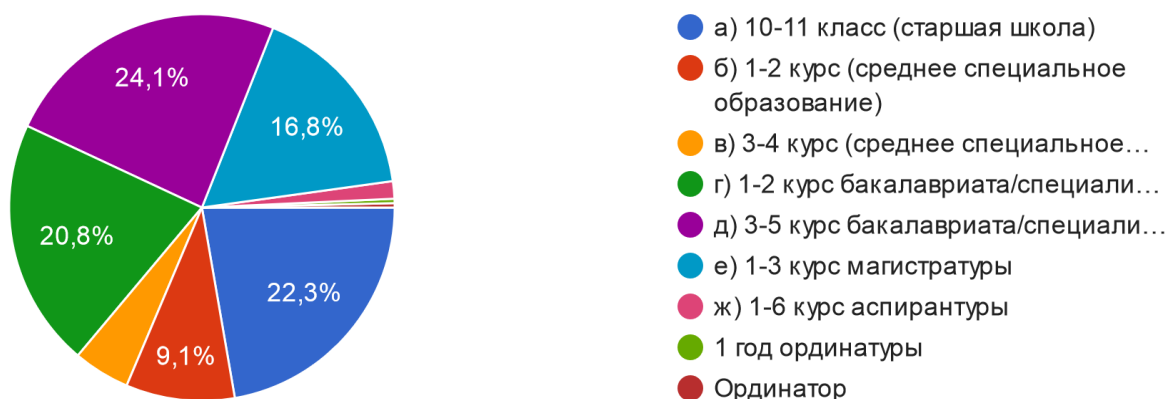


Рис. 1. Класс / курс обучения опрошенных

На диаграмме видно, что выборка разнообразная и включает как школьников 10–11-х классов, так и студентов колледжей, техникумов и университетов. 48,7% опрошенных отметили, что не имеют опыта работы в сфере гибкой занятости. 48,5% ответили, что не работают в настоящий момент. 34,5% ответили, что не имеют никакого опыта работы.

Цифровизация неразрывно связана с инновациями. В проведенном интервью 49,5% опрошиваемых ответили, что в их учебном заведении поощряют развитие креативности и / или внедрение инноваций. 73% отметили, что в их учебном заведении есть учителя / преподаватели, которые вдохновляют и мотивируют.

Важный аспект цифровой экономики – уровень владения цифровыми навыками. По результатам проведенного анкетирования 57,8% опрошиваемых отметили, что обладают базовым уровнем цифровых навыков. Также 40,7% отметили, что на текущем/прошлом месте работы был востребован базовый уровень владения цифровыми навыками.

Рассмотрим не менее важный аспект. Известно, что в настоящее время растет цифровое гендерное неравенство. По результатам анкетирования:

- 1) 27,7% замечали наличие гендерной дискриминации в школе или в университете;
- 2) 20,1% замечали наличие дискриминации по национальному или этническому происхождению;
- 3) 29,5% замечали наличие дискриминации по внешнему виду;
- 4) 17,3% замечали наличие дискриминации по инвалидности или болезни;
- 5) 36,3% замечали наличие дискриминации по иным признакам.

Остальные опрошиваемые не обращали внимание на наличие / отсутствие дискриминации в школе или в университете.

Известно такое понятие, как «скрытый учебный план». Под скрытым учебным планом подразумевают(ю) организацию учебного процесса, которая отражает гендерные стереотипы. Например, это выражается в том, что, начиная с дошкольного возраста, педагоги поощряют мальчиков к самовыражению и активности, а девочек – к послушанию и прилежанию, опрятному внешнему виду. 47% опрошиваемых отметили, что не сталкивались с подобным.

Известны явления разнообразия и инклюзивности. Разнообразие включает такие аспекты, как возраст, гендерная принадлежность, расовое и этническое происхождение, образование, место жительства и многое другое. Инклюзивность – это атмосфера на работе, при которой каждый сотрудник может быть собой и максимально проявлять свои способности. На следующем рисунке представлено мнение опрошиваемых о том, характеризуется ли их текущее/прошлое рабочее место разнообразием и инклюзивностью.

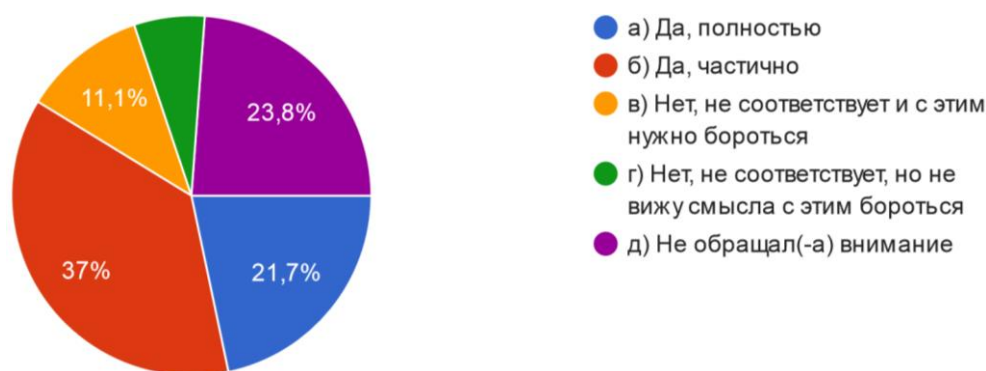


Рис. 2. Разнообразие и инклюзивность

Известно такое понятие, как «Bro culture» – среда и поведенческие и коммуникативные практики, в которых предпочтение отдается молодым мужчинам. 73,6% опрошиваемых отметили, что не сталкивались с подобным на рынке труда.

Таким образом, по результатам анкетирования, гендерное неравенство на рынке труда в цифровую экономику в Томской области отмечается, но оно не является наиболее распространенным видом дискриминации.

В части классификации политики занятости принято выделять пассивную и активную политики занятости. Пассивная политика занятости населения включает в себя комплекс мер, направленных на сглаживание последствий безработицы. Она предусматривает материальную поддержку потерявших работу граждан путем выплаты пособий по безработице, доплат на иждивенцев. Ограниченность пассивной политики занятости состоит в том, что она включает только помощь безработным. Однако в цифровую экономику большее упоминание и развитие получает активная политика занятости. В данной работе будет рассмотрена активная политика занятости населения. Под активной политикой занятости понимается совокупность правовых, организационных и экономических мер, проводимых

государством с целью снижения уровня безработицы. Самое важное для государства – средства, вложенные в программу поддержки активной политики содействия занятости, в отличие от компенсационных выплат (пособий по безработице), окупаемы и возвратны [1, 2].

Для оказания услуг на территории г. Томска и Томского района в сфере содействия занятости и защиты от безработицы, трудовой миграции был создан Кадровый центр «Работа России» [3]. По результатам проведенного анкетирования школьников и студентов, 43,5% опрошиваемых никогда не пользовались услугами профориентации, предлагаемые центром занятости. А 25% пользовались данными услугами, но это не помогло им определиться в какой сфере работать.



Рис. 3. Услуги профориентации, предлагаемые центром занятости населения

85,9% опрошиваемых не проходили бесплатные курсы обучения, переобучения, повышения квалификации, предлагаемые центром занятости населения.



Рис. 4. Бесплатные курсы обучения, переобучения, повышения квалификации, предлагаемые центром занятости населения

92,4% опрошиваемых не получали государственные субсидии, гранты и/или льготы. Таким образом, проведенное анкетирование подтверждает гипотезу о том, что цифровая экономика требует более эффективных мер активной политики занятости молодежи для повышения конкурентных позиций людей, желающих найти свое место на рынке труда. Однако делать однозначный вывод о подтверждении / опровержении гипотезы на основании данного анкетирования нельзя. Поэтому в заключение стоит отметить, что рекомендуется проводить подобные анкетирования на региональном уровне, т.к. было доказано, что людям данная тема интересна и они готовы вносить свой вклад в ее изучение и развитие.

Литература

1. Комов В.Э. Механизмы государственного регулирования занятости населения // Самоуправление. 2020. № 5. С. 272–275.
2. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Экономика труда : учебник и практикум для академического бакалавриата. М. : Юрайт, 2019. 387 с.
3. О Центре // Работа России : кадровый центр. Электрон. дан. Томск, 2009–2020. URL: <https://czn.tomsk.ru/about11/> (дата обращения: 10.12.2020).