

*Речанова А.Т.
Студент-магистрант Института цифровой экономики
ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»
Россия, г. Ханты-Мансийск*

Социальные и экономические проблемы занятости молодежи в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре

Social and economic problems of youth employment in the Khanty-Mansi Autonomous Okrug-Ugra

Аннотация. Молодежь и ее занятость очень важны в развитии национальной экономики страны, поскольку молодежь имеет немалое влияние на будущее страны. Поэтому необходимо провести социально-экономическую оценку проблем занятости среди молодежи, чтобы выявить актуальные проблемы, существующие на рынке труда у молодых людей. Методологические основы исследования базируются на работах посвященные рынку труда, занятости и безработицы. Информационную базу исследования составляют официальные статистические данные рынка труда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, рассматривается занятость и безработица по возрастным группам и потребность в работниках на рынке труда. Результатом исследования является методика социально-экономической оценки проблем занятости. В ходе исследования выполнена оценка ситуации на рынке труда в регионе, выявлены проблемы занятости среди молодежи и направления для разработки наиболее эффективной региональной политики занятости.

Ключевые слова: Занятость, молодежь, проблемы занятости, рынок труда, ХМАО-Югра, безработица.

Abstract. Young people and their employment are very important in the development of the national economy of the country, since young people have a considerable influence on the future of the country. Therefore, it is necessary to conduct a socio-economic assessment of the problems of youth employment in order to identify the current problems that exist in the labor market for young people. The methodological basis of the research is based on the works devoted to the labor market, employment and unemployment. The information base of the study is the official statistics of the labor market of the Khanty-Mansi Autonomous Okrug-Ugra, which considers employment and unemployment by age groups and the need for workers in the labor market. The result of the research is a methodology for socio-economic assessment of employment problems. The study assessed the situation on the labor market in the region, identified the problems of youth employment and directions for developing the most effective regional employment policy.

Keywords: Employment, youth, employment problems, labor market, KhMAO-Yugra, unemployment.

Социальная группа, которая играет значительную роль в будущем нашего общества и в будущем страны – это молодежь. Поэтому благополучие и благосостояние молодого поколения не маловажная социальная и экономическая задача государства. При этом именно эта социальная группа является одной из уязвимых на рынке труда. Из года в год каждое новое поколение молодых людей сталкиваются с проблемой трудоустройства и поиска работы, поэтому повышение социально-экономической эффективности занятости молодежи одна из немаловажных проблем политики государства. Выявление проблем молодежной занятости способствует повышению эффективности занятости.

Для разработки наиболее эффективной региональной политики занятости молодежи необходима правильная оценка социально-экономической ситуации на рынке труда, поэтому социально-экономический аспект к оценке проблем занятости среди молодежи очень актуален, поскольку позволяет выявить причины проблем занятости, с которыми сталкивается молодое поколение людей.

Цель исследования состоит в выявлении проблем занятости среди молодежи на региональном рынке труда в ходе оценки социально-экономической эффективности занятости молодежи. Для достижения поставленной цели необходимо провести оценку молодежной занятости и безработицы в регионе, в ходе социально-экономической оценки выявить существующие проблемы занятости среди молодежи и рассмотреть направлений регулирования занятости.

Объектом будет выступать молодежная занятость на рынке труда в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре (далее ХМАО-Югра), северный регион со своей спецификой на рынке труда. При проведении исследования использовались методы сравнительно-аналитического анализа, методы социально-экономической статистики и метод экспертной оценки.

Информационную базу исследования составляют официальные данные Госкомстата Российской Федерации и УФС государственной статистики по Тюменской области, ХМАО-Югре и ЯНАО, материалы Департамента труда и занятости населения ХМАО-Югры, а также материалы Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры.

Теоретической и методологической основой исследования являются труды отечественных и зарубежных авторов, посвященные вопросам рынка труда, занятости и безработицы. Так в работе Аллагуловых занятость рассмотрена как социально-экономическая категория. В работах Ярашевой А.В. и Анайбан З.В. исследована трудовая занятость молодежи в других регионах России. В зарубежной статье Майкла Тохлина и Йохана Вестермана рассмотрены причины сокращения занятости среди европейской молодежи и структурные изменения в их навыках. В работе Омошевой Б.И., Кенешбаевой З.М. занятость молодежи рассматривается как фактор социально-экономического развития региона. Проблема молодежи безработицы посвящены работы авторов Мамлеевой

Э.Р., Марьины А.В., Бесчастновой Н.В., Сазыкины М.Ю. и Тукуевой М.Т., Азаматовой Г.К., Виндижевой А.О., Захоховой М.Р., а также зарубежным авторам Грейг Александр и Мэттью Маккин. Также исследованы проблемы занятости и трудоустройства молодежи в результате повышения пенсионного возраста в работе Блиновой А.Д. и Макаревич М.Л.

В ходе исследования цель стояла в выявлении проблем занятости среди молодежи на рынке труда в ХМАО-Югре, в результате оценки социально-экономической эффективности занятости молодежи были выявлены некоторые проблемы молодежной занятости характерные для рассматриваемого рынка труда.

Как и все экономические отношения, занятость должна рассматриваться с позиции социально-экономической оценки. Соответственно, при изучении отношений занятости необходимо применять подход, исходящий из того, что любая система – единство взаимосвязанных, взаимозависимых и взаимовлияющих элементов (подсистем) и учитывающий многоаспектность исследуемого явления [4, 131].

Методика социально-экономической оценки проблем занятости состоит из анализа показателей занятости и безработицы по возрастным группам в ХМАО-Югре. Также необходим анализ потребности рабочей силы на рынке труда в регионе. В ходе анализа рассматриваются причины и факторы, которые приводят к проблемам занятости среди молодежи и обоснованы направления регулирования.

Данная методика позволяет использовать методы социально-экономической статистики и аналитического анализа. С помощью социально-экономической статистики региона, можно проанализировать показатели занятости и безработицы населения с учетом разбиения на возрастные группы, также рассмотреть потребности в работниках на рынке труда и провести оценку молодежной занятости, для выявления проблем занятости среди молодежи и обоснования направлений регулирования.

В среднем к трудоспособному населению ХМАО-Югры (в табл. 1) относится 916,775 тыс. чел. в период с 2016 по 2019 годы, это чуть более половины всего населения округа. При этом на рынке наблюдаются невысокие показатели безработицы, за рассматриваемый период средний уровень безработицы не более 0,5%. Что значительно ниже показателей по России. Однако даже при низких показателях безработицы и положительной динамике снижения числа безработных, безработица есть на рынке труда и не обходит молодежь.

Таблица 1 – Динамика численности рабочей силы и безработных граждан на конец года в ХМАО-Югре в период с 2016 по 2018 годы

Показатели	2016	2017	2018	2019	Темп роста, %
Численность рабочей силы, тыс. чел.	918,4	916,8	917	914,9	99,62
Всего безработных, чел.	5 239	4 518	3 969	4 059	77,48
16-17	22	22	22	44	200
18-19	123	110	114	91	73,98
20-24	604	441	388	389	64,4

25-29	682	525	378	374	54,83
30-49	3 222	2 886	2 548	2 599	80,66
50 и старше	586	534	519	562	95,9

Источник: Составлено автором на основе статистических данных по ХМАО-Югре

Молодежью в России принято считать лица, в возрасте с 14 до 30 лет. Проанализируем возрастную группу с момента вхождения лиц в трудоспособный возраст (с 16 лет) до 29 лет.

На рисунке видно, что в ХМАО-Югре почти четверть безработных, обратившихся в центр занятости, являются лица в возрасте от 16 до 29 лет.

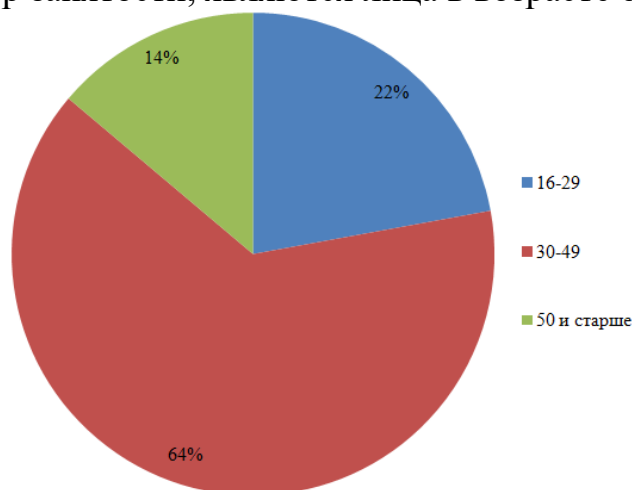


Рисунок 1 – Структура безработных по возрастным группам за 2019 год в ХМАО-Югре

В России, как правило, группу безработных составляют молодежь и люди, не имеющие образования. Таким образом, даже с низкими показателями безработицы в Северном регионе, молодежь сталкивается с проблемами своей занятости. Низкие показатели безработицы не говорят о ее естественном уровне (текучесть кадров, миграция и т.д.), и молодежь сталкивается с реальными проблемами в сфере занятости из-за специфичности их группы.

Из табл. 1, где более подробно расписана численность безработных по возрастным группам, видно, что безработной молодежи больше всего в возрасте от 20 до 29 лет. Показатели безработицы до 20 лет низкие, поскольку в этом возрасте молодые люди еще не имеют специального образования и, как правило, не в поисках постоянной работы.

Более подробно, сколько приходится занятых и безработных на молодежь можно рассмотреть в табл. 2, где идет разбиение возрастной группы по 10 лет. Так в период с 2016 по 2018 годы в ХМАО-Югре в среднем на молодежь в возрасте от 20 до 29 лет приходится лишь 18,7% занятых, что в сравнении с другими возрастными группами старше 30 лет, значительно ниже. При этом средний возраст работающего человека на рассматриваемом рынке труда составляет около 40 лет, большинство предприятий считает этот возраст идеальным, поскольку есть знания, опыт и стремления в достижении целей.

Тогда как на безработную молодежь приходится более 30%, что выше даже показателей безработных в возрасте от 30 до 39 лет. На региональном рынке труда, даже с положительными экономическими показателями, присутствуют проблемы занятости среди молодежи.

Таблица 2 – Структура занятых и безработных по возрастным группам в ХМАО-Югре

	Всего	в том числе в возрасте, лет						Средний возраст, лет
		15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60 и старше	
Занятые								
2016 г.	100,0	0,4	19,3	31,2	25,6	21,5	2,0	39,9
2017 г.	100,0	0,4	18,8	30,8	25,8	21,9	2,2	40,2
2018 г.	100,0	0,2	18,0	32,4	26,5	21,0	1,9	40,1
Безработные								
2016 г.	100,0	2,2	43,7	19,9	14,2	17,7	2,2	35,4
2017 г.	100,0	5,2	33,7	32,1	12,9	14,3	1,8	34,8
2018 г.	100,0	5,1	39,4	29,7	9,4	13,1	3,3	33,8

Источник: Итоговый отчет Департамента образования и молодежной политики по ХМАО-Югре [1]

С проблемами трудоустройства молодежь сталкивается в возрасте от 20 до 29 лет, поскольку в этот период происходит переход от теоретического обучения к практическому применению своих навыков. В этом возрастном диапазоне человек получает образование и переходит к поиску работы, однако сталкивается с рядом проблем.

Выпускники, не обладая необходимым стажем и опытом, не могут рассчитывать на желаемые вакансии, а работодатель предпочитает нанимать сотрудников, имеющих достаточный опыт работы [12, 47]. Причем эта проблема при трудоустройстве присутствует на рынках труда уже давно и до сих пор является одной из основных. В заданных обстоятельствах вчерашние выпускники по причине неимения наработок в данной сфере труда становятся неконкурентоспособными и, следовательно, не могут получить требуемый и необходимый опыт работы [5, 116-117]. Спрос на опытных работников понятен. Однако технологические изменения в последние десятилетия имели тенденцию уменьшать шансы на успех на рынке труда не только для менее образованных, но и для менее опытных, то есть молодежи [10, 53].

В первую очередь невозможность для молодежи найти подходящую работу по специальности означает низкое качество маркетинга в области профессиональной подготовки на государственном уровне [9, 97]. Необходимо, чтобы политика регулирования занятости имела направления, основанные на изучении потребностей рынка, а также уделять внимание популяризации профессий, которые имеют спрос на рынке, с наглядностью и доступностью восприятия. Это может сформировать интерес к профессии у молодого поколения.

Рассмотрим более подробно (табл. 3) какова потребность в работниках на рынке труда Северного региона.

Таблица 3 – Динамика потребности в работниках на рынке труда в ХМАО-Югре

Показатели	2016	2017	2018	2019	Темп роста, %

Потребность в работниках для замещения свободных рабочих мест	12 358	13 615	14 817	14 954	121
Специалисты высшего уровня квалификации	2 454	2 556	2 335	2 461	100,2
Специалисты среднего уровня квалификации	902	958	931	945	104,8
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	1 171	1 649	1 596	2 106	179,8
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и т.д.	2 321	2 386	3 175	2 821	121,5
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	3 741	4 133	4 755	4 319	115,5

Источник: Составлено автором на основе статистических данных по ХМАО-Югре

ХМАО-Югра является крупнейшим нефтегазодобывающим регионом России, помимо этого в регионе развита промышленность и строительная сфера экономики. На территории региона большое количество нефтяных компаний, месторождений, строительных фирм и государственных учреждений. В результате чего преобладающее большинство на рынке труда это потребность в операторах производственных установок, машин и подвижного оборудования, которые необходимы в нефтегазовой сфере и строительстве. Такие профессии требуют высокой квалификации и опыта работы, при этом род деятельности отличается высокими показателями тяжести труда еще и в условиях северного климата.

На втором месте спрос в квалифицированных рабочих промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственные занятий, наибольшая потребность в рабочих, занятые в металлообрабатывающем и машиностроительном производстве, механики и ремонтники.

Области этих профессий охватывают специфику нефтегазодобывающих технологий, которые требуют навыков и глубоких знаний.

На рынке труда ХМАО-Югры также высок спрос на специалистов высшего уровня квалификации, преимущественно в области науки и техники, а также здравоохранения.

Спрос работодателей на работников с опытом работы понятен, так как большинство профессий в регионе имеют сложную специфику. Например, инженеры проектировщики, инженеры материально-технического обеспечения, мастера по капитальному и подземному ремонту скважин, машинисты подъемников и кранов, профессии с высокой ответственностью, в которых навыки практической работы необходимы.

При этом работодатель не хочет тратить свое время и деньги на практическое обучение работника. Молодой работник изначально не конкурентоспособен. Поэтому региональная политика занятости должна иметь направления, которые сделают молодежь более привлекательной на рынке труда для работодателя.

Экономика сейчас нуждается в квалифицированных строителях, инженерах. Молодежь, ориентирующаяся на бытующие в обыденном сознании стереотипы престижных профессий (юрист, финансист, менеджер и т. п.), всеми силами стремящаяся их приобрести, фактически усугубляет структурный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы [8, 3]. Отсюда вытекают проблемы регионального рынка труда в виде нарастающего дефицита квалифицированных кадров, серьезные деформации профессионально-квалификационной структуры, низкое качество трудовых ресурсов. Большинство престижных профессий теряют свою актуальность из-за перегруженности рынка. К тому же много профессий уже в скором времени может не стать в результате появления новых технологий. К таким уже сейчас относят профессию бухгалтеров, нотариусов, банковских работников, т.е. в скором будущем могут произойти изменения, приводящие к серьезным сокращениям. Поэтому уже сейчас с перспективой на будущее необходимо разрабатывать направления региональной политики, которые будут учитывать этот фактор.

Принимая во внимания особенности ХМАО-Югры в сферу образования уже сейчас необходимо вносить изменения, давая молодому поколению возможность получать знания, которые могут пригодиться в будущем (инженерия, робототехника, кибернетика, программирование).

Помимо этого в постоянно развивающемся мире, где идет рост влияния глобализации, автоматизации и цифровизации на экономику и общество мира и России, немаловажным являются коммуникативные качества работников. Современный работник должен обладать рядом компетенций и навыков, таких как социальный и эмоциональный интеллект, виртуальное сотрудничество, предвидение, креативность и адаптивность [7].

Стоит отметить еще одну особенность на рынке труда в ХМАО-Югре. Из-за специфики региона направленной на большой спрос профессий, которые характерны больше для мужской части населения, безработных среди молодых женщин в регионе выше на 10%. Помимо этого молодое поколение женщин чаще сталкиваются с проблемами гендерного характера при трудоустройстве.

Региональная политика должна принимать во внимание и этот аспект социальной жизни, во-первых, необходимы направления, которые способствуют отсечению проблем связанных с половой дискриминацией, во-вторых, необходимо создавать доступность восприятия профессий для женщин, многие «мужские» профессии также могут быть и для женщин. В результате это поможет сбалансировать предложение рабочей силы на рынке труда.

Для занятости еще не маловажен малый и средний бизнес в стране и регионе, которые создает рабочие места, а также является местом раскрытия потенциала молодежи в бизнесе. Однако во многих городах округа малый и средний бизнес плохо развит, поскольку на территории региона присутствуют крупные предприятия и сети, которые «теснят» малые предприятия. А также во многих городах невысокая численность населения. Из-за невозможности в некоторых случаях выдержать конкуренцию, остаться на плаву и перенести налоговую нагрузку, малый бизнес уходит в тень. Все это давление на средний и

малый бизнес, вынуждает работодателей максимально урезать расходы (и в первую очередь на зарплатах персоналу) [11, 335]. А также многие даже не пытаются выйти на рынок со своим предприятием, лишая себя возможности самозанятости.

Поэтому региональные программы должны быть направлены не только на саму занятость, но и на другие сферы экономики.

Острый вопрос о занятости и трудоустройства молодежи встал в связи с подписанием 3 октября 2018 года Путиным В.В. закона № 350-ФЗ о повышении пенсионного возраста в России, который был принят Госдумой 27 сентября в окончательном виде с учетом рекомендованных поправок [6, 27]. Повышение пенсионного возраста сказалось на молодежной занятости, в виде нехватки рабочих мест, а также косвенно и в оттоке молодой рабочей силы из страны.

Необходимо отметить, что прежде, чем повышать пенсионный возраст, государство должно было обеспечить граждан рабочими местами, предоставить возможности для повышения квалификации, переобучения и адаптации к новым условиям, повысить зарплаты, другими словами решить ряд других проблем [6, 29]. И даже с учетом того, что в ХМАО-Югре выход на пенсию из-за работы в условиях сурового северного климата был раньше на 5 лет, чем во всей стране, пенсионная реформа не обошла регион стороной. Молодежь ХМАО-Югры тоже может затронуть проблема нехватки рабочих мест.

В настоящее время нет полной статистики показателей на рынке труда в ХМАО-Югре за 2020 год, однако оценить ситуацию на рынке труда в регионе на этот год можно. На середину 2020 года на рынке труда в целом по России наблюдаются негативные последствия во всех сферах экономики из-за сложившейся ситуации в мире в результате пандемии. Рынок труда не исключение, так в ХМАО-Югре произошел резкий рост численности безработных до 16 611 человек, уровень регистрируемой безработицы впоследствии уже в мае 2020 года вырос до 1,82%, что в 4 раза больше показателей прошлого года. Также на рынке труда значительно вырос коэффициент напряженности, поскольку спрос на вакансии превышает их предложение на рынке труда (12 074 вакансий, заявленных в службе занятости на начало июня 2020 года). Так как на 1 рабочее место приходится коэффициент в 1,4 безработного человека, «привлекательность» молодого и неопытного работника на фоне других безработных старшего возраста становится еще меньше. В результате чего, во время и по окончании кризисного периода, молодому поколению в регионе найти работу будет еще сложнее.

Для достижения цели в ходе исследования проведена оценка молодежной занятости и безработицы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, выявлены проблемы занятости среди молодежи в регионе и направления регулирования.

Исследование показало, что на рынке труда есть проблема трудоустройства молодежи из-за отсутствия опыта, неконкурентоспособность выпускников не дает им возможность получить необходимый опыт. А без опыта молодые люди «непривлекательны» для работодателя, поскольку в ХМАО-Югре потребность в квалифицированных работниках и служащих выше, в особенности

из-за того, что в регионе много нефтегазодобывающих и строительных предприятий.

Выявлена проблема дисбаланса спроса и предложения на рынке труда округа, поскольку молодежь до сих пор выбирает уже не актуальные профессии, в которых рынок не нуждается, существует дефицит кадров на рынке, серьезные деформации профессионально-квалификационной структуры и низкое качество трудовых ресурсов. Помимо этого, рынок труда может кардинально изменить в ближайшем будущем, что приведет к исчезновению некоторых профессий. Тогда проблемой безработицы столкнутся многие люди любого возраста, что, несомненно, повлияет на занятость всех возрастных групп, в том числе молодежи.

Отдельно можно выделить проблемы занятости у молодых женщин, которые сталкиваются с дискриминацией при трудоустройстве, также на рынке большой спрос на профессии больше характерные для мужчин.

Проблема занятости молодежи, также связана с малым и средним бизнесом, который в регионе развит плохо. При этом малый и средний бизнес обеспечивает рынок труда не только рабочими местами, но и самозанятостью. Но в результате ряда факторов, не многие решаются начинать свой бизнес, тем более молодое поколение.

Правительственные реформы также могут влиять на занятость молодежи, и хоть на рынке сейчас идет недостаток именно в квалифицированных работниках, а не в рабочих местах, молодежь ХМАО-Югры и России может столкнуться и с нехваткой мест.

В период с 2016 по 2019 годы, рынок труда ХМАО-Югры имеет низкие показатели безработицы, однако проблемы занятости среди молодежи все равно есть. При этом на 2020 год установлены значительные негативные последствия на рынке труда, в результате событий вытекающей из-за пандемии в мире. Что приведет к еще большим проблемам занятости молодежи.

Поэтому выявлены направления, в которых необходимо двигаться региональной политике занятости.

Необходимы направления, основанные на изучении потребностей рынка, а также уделять внимание популяризации профессий, которые имеют спрос на рынке, с наглядностью и доступностью восприятия. Это может сформировать интерес к профессии у молодого поколения. Также создавать доступность восприятия профессий для женщин, многие «мужские» профессии могут подходить и женскому полу.

Региональная политика занятости должна иметь направления, которые сделают молодежь более привлекательной на рынке труда для работодателя.

Необходимо разрабатывать направления региональной политики, которые будут учитывать будущие изменения на рынке труда. Направления с перспективой на будущее дадут возможность получать знания, которые могут пригодиться в будущем (инженерия, робототехника, кибернетика, программирование).

Региональные программы должны быть направлены не только на саму занятость, но и на другие сферы экономики. Для наибольшего эффекта занятости

среди молодежи необходимо добиться симбиоза между сферой образования, государством и молодежью. В противном случае рост проблем связанных с занятостью среди молодежи приведет ко многим негативным последствиям (маргинальному поведению, росту преступности, потери интеллектуального потенциала страны, отток молодежи из страны и т.д.).

Список использованной литературы:

1. Департамент образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Итоговый отчет Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры за 2018 год. – URL: <https://depobr-molod.admhmao.ru/deyatelnost/plany-raboty-departamenta/2018-god/3694618/itogovyy-otchet-departamenta-obrazovaniya-i-molodezhnoy-politiki-khanty-mansiyskogo-avtonomnogo-okru>
2. Управление федеральной службы государственной статистики по Тюменской области, Ханты-Мансийскому Автономному Округу – Югре и Ямало-Ненецкому автономному округу. Занятость и безработица по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре в 2016-2019гг. – URL: https://tumstat.gks.ru/ofstat_xmao
3. Федеральное статистическое наблюдение. Сведения о предоставлении услуг в области содействия занятости населения за Январь-Декабрь в 2016, 2017, 2018, 2019 г. – URL: <https://deptrud.admhmao.ru/monitoring-situatsii-na-registriruemom-rynke-truda/>
4. Аллагулов Р.Х., Аллагулов А.Р., Занятость как социально-экономическая категория: методологические аспекты исследования. Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2018. – №5(143). – С.130-134.
5. Анайбан З.В., Трудовая занятость и социально-профессиональные ориентации молодежи современной Тувы. Новые исследования Тувы. – 2018. – №2. – С.112-131.
6. Блинова А.Д., Макаревич М.Л., Проблемы занятости и трудоустройства молодежи в связи с повышением пенсионного возраста. Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2018. – №6 (32). – С.27-32.
7. Graig Alexander, Matthew Mckean, The problem of youth unemployment: Predicting the changing future of work. The globe and mail. – 2017
8. Мамлеева Э.Р., Марьина А.В., Бесчастнова Н.В., Сазыкина М.Ю., Проблемы занятости и безработицы на региональном рынке труда. Науковедение. – 2017. – №6. – С.1-9.
9. Омошева Б.И., Кенешбаева З.М., Занятость молодежи как фактор социально-экономического развития региона. Вестник филиала РГСУ. – 2017. – №16. – С.95-99.
10. Tahlin Michael, Westerman Johan, Youth employment decline and the structural change of skill. European Societies. – 2018, Tom 22:1, 47-76 p

11. Тукуева М.Т., Азаматова Г.К., Виндижева А.О., Захохова М.Р., Проблемы молодежной безработицы в регионах: социально-экономический аспект. Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2019. – №2-2. – С.333-340.
12. Ярашева А.В., Региональные аспекты трудовой занятости молодежи. Научный вестник ЮИМ. – 2018. – №4. – С.45-52.