



ART 14350 УДК 316.334.2:316.346.32-053.6

**Филиогло Лариса Дмитриевна,**

кандидат педагогических наук, доцент кафедры социологии ФГБОУ ВПО «Тольяттинский государственный университет», г. Тольятти

[mok@tltsu.ru](mailto:mok@tltsu.ru)

## **Занятость молодежи как фактор социально-экономического развития региона**

**Аннотация.** Трудоустройство чрезвычайно значимо для молодых людей, однако реализовать свои потребности в профессиональной сфере удается далеко не каждому. В статье рассматриваются факторы, определяющие двойственность положения молодежи на российском рынке труда, показана многоаспектность решения проблемы занятости, связанной с обеспечением эффективной профессиональной подготовки и рационального трудоустройства, совершенствованием системы занятости рабочей силы в целом и обеспечением социально-правовых гарантий молодых людей в сфере труда и занятости.

**Ключевые слова:** занятость, рынок труда, молодые работники, работодатели, проблемы трудоустройства, конкурентоспособность, молодежная политика в области занятости.

**Раздел:** (04) экономика.

Экономическое и социальное развитие региона в значительной степени определяется состоянием социально-трудового потенциала молодежи, эффективностью его формирования и использования. Особенность молодежи как социально-демографической группы, специфика спроса и предложения труда подростков, юношей и девушек на рынке труда обуславливают необходимость формирования политики занятости региона с учетом разработки основных социально-экономических условий, конструирующих развитие социально-трудовой мобильности и занятости молодежи на различных уровнях экономики.

Молодые люди составляют около 35% трудоспособного населения России, в будущем именно они станут реальной двигательной силой развития страны. А каким оно будет, в значительной степени зависит от стартовых условий их деятельности – степени и качества трудовой занятости.

С точки зрения характеристик рабочей силы, важных для рынка труда, молодежь является достаточно выраженной группой риска. Неустойчивость жизненных установок, недостаток профессиональных знаний, отсутствие практического опыта работы, а значит, отсутствие необходимой квалификации и трудовых навыков в совокупности образуют относительно низкий профессиональный статус молодежи и понижают ее рыночную конкурентоспособность.

Сегодня часто звучит утверждение, что работодатели и профессиональные образовательные учреждения «плохо слышат друг друга», т. е. основная проблема трудоустройства молодежи связана с тем, что количество и «качественный состав» выпускников учебных заведений разных уровней не в полной мере соответствуют потребностям рынка труда. В результате многие выпускники не имеют возможности устроиться по тому профилю, по которому было получено образование, поскольку на рынке труда просто нет таких вакансий. Проблему неэффективного расходования средств на профессиональную подготовку следует решать совместно: задача, стоящая перед учебными заведениями, – правильно определить перечень специальностей, соответствующих потребностям экономики, задача органов власти и сообщества работодателей – сформировать заказ на подготовку кадров, соответствующий



## ART 14350 УДК 316.334.2:316.346.32-053.6

потребностям региона. Необходимость такого диалога, учета взаимных интересов, вероятно, стала очевидна на государственном уровне, так как уже в 2013 г. изменилась система формирования заказа (контрольных цифр приема на бюджетные места): впервые были учтены заказы регионов (примерно 70% от общего заказа) [1].

Еще одним решением проблемы выступает практика соучредительства, когда крупные компании входят в число учредителей учебных заведений. У работодателей появляется отличная возможность корректировать профессиональную подготовку в соответствии с компетентностной моделью требуемого специалиста и получить работников, которых не придется переучивать в корпоративных учебных центрах. Учебные заведения при этом получают места производственной практики, где студенты смогут набраться опыта профессиональной деятельности, и прикладное поле для исследовательской работы.

Незаинтересованность многих работодателей в молодых работниках объясняется дополнительными издержками, связанными с такими возможными ситуациями, как желание совмещать работу с учебой, присущая возрасту легкость смены места работы, слабая готовность к систематической, регламентируемой работе и к самостоятельному решению поставленных задач, необходимость финансовых или временных затрат на дообучение.

Отличительной чертой современной молодежи является потребительское отношение к работодателю. Действительно, зачастую в качестве основных требований молодых соискателей заявляются высокий уровень заработной платы и «престижность» должности при отсутствии опыта работы. По результатам исследования, проведенного в 2010 г. российским кадровым холдингом на тему «Рынок молодых специалистов: Взгляд работодателя», 65% организаций готовы привлекать студентов и выпускников без опыта работы и делают это. 48% принявших участие в опросе работодателей не готовы платить молодым специалистам более 10–12 тысяч рублей ежемесячно. Работодатели отмечают, что выпускники учебных заведений в своем большинстве имеют ничем не подкрепленные амбиции и высокие зарплатные ожидания, но при этом зачастую инертны, в то время как работодателям нужны активность и мобильность [2].

Впрочем, учитывая нынешнюю демографическую ситуацию, когда вузы вынуждены бороться за абитуриентов, вполне вероятно, что вскоре работодателям придется конкурировать между собой в борьбе за специалистов, в том числе и недавних выпускников учебных заведений.

У молодых работников, следует заметить, есть свои преимущества: еще полностью не сформировавшись как субъект трудовой деятельности, они более восприимчивы к изменениям, чем работники старшего возраста, и способны к частой смене трудовых функций. Наряду с большей динамичностью, гибкостью у молодежи в сравнительно большей степени проявляется стремление к освоению нового, неизвестного, к самосовершенствованию. Относительно высокий уровень общего образования делает доступными для нее профессии, связанные с прогрессивными технологиями, а молодой возраст – огромные возможности профессионального роста и продолжительный период предстоящей трудовой деятельности. Важную роль при трудоустройстве и вхождении в профессию играют такие характерные для молодых людей качества, как энергичность, нетерпимость, дерзость (может быть важно для нестандартных, инновационных подходов), стремление к самоутверждению.

Двойственность положения молодежи на российском рынке труда, когда, с одной стороны, вопросы трудоустройства чрезвычайно значимы для молодых людей, с



**ART 14350 УДК 316.334.2:316.346.32-053.6**

другой – реализовать свои потребности в профессиональной сфере удастся далеко не каждому, таким образом, определяется следующими факторами [3]:

1. Сохранение стереотипов о социальной незрелости молодых людей. Многие работодатели отмечают отсутствие навыков трудовой деятельности и неумение выстраивать взаимоотношения в рабочем коллективе, излишнюю эмоциональность и неустойчивость поведения. Распространенность влияния стереотипов такого рода приводит к дискриминационному отношению к молодежи на рынке труда.

2. Необоснованное представление молодежи о путях адаптации в сфере труда и занятости. Зачастую идеалистические представления о будущей профессии, не опирающиеся на анализ реальной ситуации на рынке труда, и завышенная самооценка не позволяют полноценно и реально определить перспективы собственного трудоустройства.

3. Падение престижа производительного труда для значительной части молодых людей. Приоритет отдается не содержательному труду на производстве, а работе, направленной на получение значительной материальной выгоды.

Проблема занятости молодежи многоаспектна. Решение ее в первую очередь связано с обеспечением эффективной профессиональной подготовки и рационального трудоустройства, предполагает совершенствование системы занятости рабочей силы в целом и обеспечение социально-правовых гарантий молодых людей в сфере труда и занятости.

Характерной чертой молодого поколения стало заметное снижение интереса и мотивации на получение образования, тем более качественного, фундаментального, поскольку оно не обеспечивает сегодня потребностей человека в нормальном образе жизни. Кроме того, ученые и практики отмечают кризисные черты образования: многие средние специальные и высшие образовательные заведения идут по пути коммерциализации, что существенно сказывается на уровне подготовки квалифицированных кадров. Сокращение финансирования привело к искажению системы воспроизводства, прежде всего научных кадров, а также преподавательских [4].

Как позитивные изменения следует отметить создание на базе развития новых педагогических технологий, широкого спектра методов и приемов обучения рынка образовательных услуг, который включает, по сути, самые разнообразные формы образования, создавая между ними реальные конкурентные отношения, особенно по наиболее популярным специальностям (экономика, юриспруденция, менеджмент и т. п.).

Условия конкуренции в сфере труда требуют не только фундаментализации образования и профессиональной подготовки молодежи, но и высокой степени субъектности молодого поколения в социуме, развития, кроме социально-профессиональных компетенций, социальной активности и ответственности, самоорганизации. Другими словами, наращивание потенциала своих возможностей и его продуктивное использование в профессиональной деятельности во многом определяется активностью самих молодых работников. Учитывая доступность и разнообразие различного рода профессиональной информации, курсов профессиональной подготовки и переподготовки, образовательных курсов очной и дистанционной форм, каждый желающий может конструировать себя как субъекта определенной деятельности на уровне требований динамично изменяющегося рынка труда. Следует констатировать, что наличие условий для профессионального и культурного роста не обеспечивает достаточной мотивации их использования большинством молодых людей – в целом в нашей стране 25% послевузовских специалистов заняты на работах, не требующих высшего образования [5]. Как видим, на выбор выпускников более весо-



**ART 14350 УДК 316.334.2:316.346.32-053.6**

мо влияют прагматические ценности общества потребления и особенности рынка труда, рассмотренные выше, а со стороны государства имеются просчеты в ведении эффективной политики занятости.

В научной сфере идет поиск решения проблем несовершенства профессиональной ориентации, несоответствия полученного образования потребностям рынка труда, отсутствия трудовых навыков и производственного опыта. Например, Т. В. Новиковой разработана трехэтапная технология, которая позволит подготовить молодых специалистов в соответствии с требованиями производства, увеличить численность выпускников, устроившихся на работу по полученной в профессиональном учебном заведении специальности, увеличить эффективность целевой подготовки студентов и период максимальных доходов от трудовой деятельности подготовленного работника, снизить уровень молодежной безработицы [6].

По мнению Т. Н. Ивановой, для рационального территориального размещения и эффективного использования трудовых ресурсов региона необходимо сформировать эффективную систему профессиональной подготовки и переподготовки кадров, которая посредством управления потенциалом внутренней мобильности молодежи позволит уменьшить внешнюю миграцию, ослабляющую местные кадровые ресурсы. Автором предложена региональная концептуальная модель развития социально-трудовой мобильности и занятости молодежи, построенная на основе кластерного подхода к формированию социально-экономической системы профессионального образования [7].

С целью совершенствования механизма трудовой социализации молодежи региона и преодоления структурных диспропорций между предложением образовательных услуг и потребностями отраслей экономики в квалифицированных кадрах ответственным государственным органам, сферой компетенции которых являются регулирование рынка труда и занятости, а также организация профессиональной подготовки кадров, рекомендовано кроме ведения мониторинга и прогнозирования спроса экономики на кадры различной квалификации проведение экспертизы и перееаттестации всех образовательных программ по экономическим, управленческим и юридическим дисциплинам [8].

Занятость молодежи – ключевой вопрос обсуждений заинтересованными лицами со стороны бизнеса, региональных и муниципальных властей, общественности, кадровых и образовательных структур. В качестве примера можно предложить обзор содержания лишь одного из ряда мероприятий, которые проводятся в Самарской области. Цель уже ставшего традиционным круглого стола «Актуальные проблемы занятости и трудоустройства молодежи: состояние, проблемы, перспективы», который проводится в рамках ежегодной выставки «Образование и карьера», – установление конструктивного диалога между образовательными учреждениями различных уровней, работодателями и органами власти для решения проблемы эффективного использования трудовых ресурсов. Участники круглого стола, придерживаясь мнения о молодежи как о наиболее социально активной части населения, считают, что ситуация трудоустройства молодых людей в регионе неблагоприятная. Наиболее конструктивные предложения по ее разрешению оформлены в итоговых резолюциях заседания для дальнейшей разработки и реализации.

В частности, Союз работодателей Самарской области выступил с инициативой разработать и принять областные целевые программы «Прогноз развития и конкурентоспособности, а также государственная поддержка промышленности Самарской области на период с 2010 по 2020 год» и «Развитие трудовых ресурсов и подготовки





## ART 14350 УДК 316.334.2:316.346.32-053.6

кадров на 2011–2020 гг. для экономики Самарской области» [9]. Было поддержано еще одно предложение Союза работодателей по созданию инженерного ресурсного центра и воплотилось в проект областной целевой программы. Кроме того, разработан проект закона о статусе молодого специалиста в Самарской области [10], а также одобрена инициатива представителей Комитета по вопросам молодежной политики Торгово-промышленной палаты Самарской области по оказанию поддержки «третьих мест», таких как «антикафе» и «коллективные офисы» (co-working) как части системы содействия занятости молодежи [11].

В целом в сфере содействия занятости молодежи в Самарской губернии делается немало. Одним из направлений деятельности департамента по делам молодежи Самарской области является создание условий для включения молодых людей в самостоятельную экономическую деятельность. Например, масштабная акция «StartUp поиск-2014» включает поиск, мотивирование и сопровождение молодежных инновационных проектов вплоть до момента их окончательной коммерциализации и превращения в успешный бизнес, в том числе и на базе технопарков [12].

Проблемы и перспективы развития трудовых отношений, охраны труда и занятости молодежи в Самарской области часто становятся темами обсуждения представителями молодежной общественности в ходе конференций и форумов [13]. Предложения участников, касающиеся внесения изменений в действующее законодательство и принятия комплекса мер в целях улучшения ситуации на рынке труда, путей увеличения количества трудоустроенной молодежи, содействия занятости молодых людей с ограниченными возможностями здоровья, могут служить ориентирами для областных властей не только в вопросах регулирования молодежной занятости, но и разработки политики занятости населения в регионе в целом.

Ведется работа по временному трудоустройству несовершеннолетних, воссоздаются строительные студенческие отряды, организовываются отраслевые бюро занятости при вузах, регулярно проводятся ярмарки вакансий, формируются базы вакансий организаций города, проводятся консультации по вопросам профориентации, тренингов и мастер-классов, действует программа «Содействие занятости молодежи Самарской области» [14].

Молодежную политику Самарского региона в области занятости определяют ряд документов.

Так, в соответствии со Стратегией социально-экономического развития Самарской области на период до 2020 г. расширение возможностей для трудоустройства молодежи и развитие системы профессионального образования молодежи являются одними из первоочередных задач формирования устойчивой социальной структуры. Указано, что обеспечение сбалансированности профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения рабочей силы, гармонизация и взаимодействие между системой профессионального образования и потребностями рынка труда, развитие системы трудового воспитания и профориентационной работы с молодежью будут способствовать развитию кадрового потенциала области и формированию образа работника новой экономической формации [15].

Принятый в 2010 г. в Самарской области закон «О молодежи и молодежной политике» создает правовые основы для обеспечения гарантий молодым людям в сфере труда и занятости (статья 14), а также для поддержки развития предпринимательской деятельности молодежи (статья 15) [16].

В целевой программе «Повышение эффективности использования трудовых ресурсов и оптимизация системы управления занятостью населения Самарской об-



## ART 14350 УДК 316.334.2:316.346.32-053.6

ласти на 2013–2020 годы» за основу взяты такие направления, как развитие системы профессиональной ориентации и организация профессионального обучения граждан, повышение уровня экономической активности отдельных категорий населения, оптимизация трудовой миграции, повышение качества рабочих мест, стимулирование создания рабочих мест в сфере малого и среднего бизнеса [17].

Однако проведенный специалистами анализ законодательства и подзаконного нормативно-правового регулирования выявляет ряд проблем, связанных с правовым регулированием государственной молодежной политики в области занятости. В частности, И. Н. Тациян считает, что для приведения российского рынка труда в состояние согласованности между спросом и предложением рабочей силы по всем направлениям его функционирования (объему, структуре и качеству рабочей силы) необходимо разработать и принять следующие меры по модернизации государственной молодежной политики в части законодательного обеспечения [18]:

- принять Федеральный закон «Об основах молодежной политики в РФ»;
- привести Стратегию государственной молодежной политики в соответствие с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития РФ, а именно дополнить Концепцию ФЦП мероприятиями, направленными на профориентацию молодежи, и финансировать их в размере не менее половины всех средств, выделяемых на молодежную политику из федерального бюджета и бюджета субъектов Российской Федерации;
- создать системы государственного заказа, распределения и социальных гарантий для молодых специалистов.

Таким образом, для сохранения, приумножения и востребованности профессионального и личностного потенциала молодежи, повышения мобильности в сфере труда, что во многом определяет направление и степень экономического и социального развития региона, следует привлекать все заинтересованные стороны. Лишь кооперация усилий педагогических сил, научного сообщества, сообщества работодателей, ответственных государственных органов позволит выработать эффективные системные решения, которые позволят максимально обеспечить трудовые потребности региона кадровыми ресурсами.

## Ссылки на источники

1. Проблемы трудоустройства молодежи: диалог продолжается. – URL: <http://www.imi-samara.ru/node/2601> (дата обращения 6.11.2014).
2. Проблемы занятости молодежи обсудили за круглым столом. – URL: <http://www.imi-samara.ru/node/1378> (дата обращения 6.11.2014).
3. Социальная работа с молодежью: учеб. пособие / под ред. д. п. н., проф. Н. Ф. Басова. – 2-е изд. – М.: Изд.-торговая корпорация «Дашков и К°», 2009. – С. 65–70.
4. Верховкина М. Е. Институт российского высшего образования и его трансформация в условиях Болонского процесса: социологический анализ: дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04. – СПб., 2006.
5. Проблемы занятости молодежи обсудили за круглым столом. – URL: <http://www.imi-samara.ru/node/1378> (дата обращения 6.11.2014).
6. Новикова Т. В. Трудовая мобильность молодежи на промышленных предприятиях в условиях нестабильной экономики: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. – Омск, 2009. – 235 с.: ил.
7. Иванова Т. Н. Региональные особенности социально-трудовой мобильности молодежи (эмпирический анализ) // Концепт. – 2014. – № 10 (октябрь). – ART 14277. – URL: <http://e-koncept.ru/2014/14277.htm>. – Гос. рег. Эл № ФС 77-49965. – ISSN 2304-120X (дата обращения 6.11.2014).
8. Иванова Т. Н. Профессиональная ориентация как фактор развития социально-трудовой мобильности молодежи: монография. – Тольятти: ТГУ, 2009. – 108 с.



## ART 14350 УДК 316.334.2:316.346.32-053.6

9. Проблемы занятости молодежи обсудили за круглым столом. – URL: <http://www.imi-samara.ru/node/1378> (дата обращения 6.11.2014).
10. Проблемы трудоустройства молодежи: диалог продолжается. – URL: <http://www.imi-samara.ru/node/2601> (дата обращения 6.11.2014).
11. Трудовая занятость молодежи в Самарской области. – URL: <http://www.tppsamara.ru/news-tpp-so/1407-agd20132013> (дата обращения 10.11.2014).
12. Всероссийская масштабная акция StartUp поиск 2014 – ИТОГИ. – URL: <http://mol63.ru/content/vserossiyskaya-masshtabnaya-akciya-startup-poisk-2014-itogi> (дата обращения 6.11.2014).
13. Региональная молодежная конференция «Проблемы и перспективы развития трудовых отношений, охраны труда и занятости молодежи в Самарской области». – URL: <http://www.newparlament.ru/events/view/1022> (дата обращения 6.11.2014).
14. Молодежный центр «Самарский». – URL: <http://tlt.ru/articles.php?n=1065189> (дата обращения 8.11.2014).
15. Стратегия социально-экономического развития Самарской области на период до 2020 года. – URL: <http://www.pandia.ru/text/77/492/5179.php> (дата обращения 8.11.2014).
16. Закон Самарской области от 14 декабря 2010 года № 147-ГД О молодежи и молодежной политике в Самарской области (с изменениями на 19 мая 2014 года). – URL: <http://docs.cntd.ru/document/945030329> (дата обращения 8.11.2014).
17. Об утверждении государственной программы Самарской области «Содействие занятости населения Самарской области на 2014-2020 годы» (с изменениями на 14 августа 2014 года). – URL: <http://docs.cntd.ru/document/464006627/> (дата обращения 8.11.2014).
18. Ташиян И. Н. Проблемы правового регулирования молодежной политики в области занятости // Концепт. – 2013. – № 05 (май). – ART 13101. – 0,4 п. л. – URL: <http://e-koncept.ru/2013/13101.htm>. – Гос. рег. Эл № ФС 77-49965. – ISSN 2304-120X (дата обращения 10.11.2014).

**Larisa Filioglo,**

*Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor at the chair of Sociology, Togliatti State University, Togliatti*

[mok@tlt.ru](mailto:mok@tlt.ru)

## Youth employment as a factor of social and economic development of the region



**Abstract.** The paper examines the factors, determining the ambivalent position of young people in the Russian labor market, shows multidimensionality of solving the employment problem associated with providing effective training and sustainable employment, improvement of the employment labor system in general and provision of social and legal guarantees for young people in labor and employment spheres.

**Key words:** employment, labor market, young workers, employers, employment problems, competitiveness, youth employment policies.

## References

1. *Problemy trudoustrojstva molodezhi: dialog prodolzhaetsja.* Available at: <http://www.imi-samara.ru/node/2601> (data obrashhenija 6.11.2014) (in Russian).
2. *Problemy zanjatosti molodezhi obsudili za kruglym stolom.* Available at: <http://www.imi-samara.ru/node/1378> (data obrashhenija 6.11.2014) (in Russian).
3. Basov, N. F. (ed.) (2009) *Social'naja rabota s molodezh'ju: ucheb. posobie*, prof. 2-e izd, Izd.-torgovaja korporacija "Dashkov i K", Moscow, pp. 65–70 (in Russian).
4. Verhovkina, M. E. (2006) *Institut rossijskogo vysshego obrazovanija i ego trans-formacija v uslovijah Bolonskogo processa: sociologicheskij analiz: dis. ... kand. sociol. nauk* : 22.00.04, St. Peterburg (in Russian).
5. *Problemy zanjatosti molodezhi obsudili za kruglym stolom.* Available at: <http://www.imi-samara.ru/node/1378> (data obrashhenija 6.11.2014) (in Russian).
6. Novikova, T. V. (2009) *Trudovaja mobil'nost' molodezhi na promyshlennyh predpriyatijah v uslovijah nestabil'noj jekonomiki: dis. ... kand. jekon. nauk* : 08.00.05, Omsk, 235 p.: il. (in Russian).
7. Ivanova, T. N. (2014) "Regional'nye osobennosti social'no-trudovoj mobil'nosti molodezhi (jempiricheskij analiz)", *Koncept*, № 10 (oktjabr'), ART 14277. Available at: <http://e-koncept.ru/2014/14277.htm>, Gos. reg. Jel № FS 77-49965, ISSN 2304-120X (data obrashhenija 6.11.2014) (in Russian).
8. Ivanova, T. N. (2009) *Professional'naja orientacija kak faktor razvitija social'no-trudovoj mobil'nosti molodezhi: monografija*, TGU, Tol'jatti, 108 p. (in Russian).



**ART 14350 УДК 316.334.2:316.346.32-053.6**

9. *Problemy zanjatosti molodezhi obsudili za kruglym stolom*. Available at: <http://www.imi-samara.ru/node/1378> (data obrashhenija 6.11.2014) (in Russian).
10. *Problemy trudoustrojstva molodezhi: dialog prodolzhaetsja*. Available at: <http://www.imi-samara.ru/node/2601> (data obrashhenija 6.11.2014) (in Russian).
11. *Trudovaja zanjatost' molodezhi v Samarskoj oblasti*. Available at: <http://www.tppsamara.ru/news-tpp-so/1407-agd20132013> (data obrashhenija 10.11.2014) (in Russian).
12. *Vserossijskaja masshtabnaja akcija StartUp poisk 2014 – ITOGI*. Available at: <http://mol63.ru/content/vserossiyskaya-masshtabnaya-akciya-startup-poisk-2014-itogi> (data obrashhenija 6.11.2014) (in Russian).
13. *Regional'naja molodezhnaja konferencija "Problemy i perspektivy razvitija trudovyh odnoshenij, ohrany truda i zanjatosti molodezhi v Samarskoj oblasti"*. Available at: <http://www.newparlament.ru/events/view/1022> (data obrashhenija 6.11.2014) (in Russian).
14. *Molodezhnyj centr "Samarskij"*. Available at: <http://tlt.ru/articles.php?n=1065189> (data obrashhenija 8.11.2014) (in Russian).
15. *Strategija social'no-jekonomicheskogo razvitija Samarskoj oblasti na period do 2020 goda*. Available at: <http://www.pandia.ru/text/77/492/5179.php> (data obrashhenija 8.11.2014) (in Russian).
16. *Zakon Samarskoj oblasti ot 14 dekabrja 2010 goda № 147-GD O molodezhi i molodezhnoj politike v Samarskoj oblasti (s izmenenijami na 19 maja 2014 goda)*. Available at: <http://docs.cntd.ru/document/945030329> (data obrashhenija 8.11.2014) (in Russian).
17. *Ob utverzhdenii gosudarstvennoj programmy Samarskoj oblasti «Sodejstvie zanjatosti naselenija Samarskoj oblasti na 2014-2020 gody» (s izmenenijami na 14 avgusta 2014 goda)*. Available at: <http://docs.cntd.ru/document/464006627/> (data obrashhenija 8.11.2014) (in Russian).
18. Tashhijan, I. N. (2013) "Problemy pravovogo regulirovanija molodezhnoj politiki v oblasti zanjatosti", *Koncept*, № 05 (maj), ART 13101, 0,4 p. l. Available at: <http://e-koncept.ru/2013/13101.htm>, Gos. reg. Jel № FS 77-49965, ISSN 2304-120X (data obrashhenija 10.11.2014) (in Russian).

**Рекомендовано к публикации:**

Горевым П. М., кандидатом педагогических наук, главным редактором журнала «Концепт»