КОНЦЕПТ
научно-методический электронный журнал
Филиогло Л. Д, Трудовая мобильность молодежи в условиях нестабильной экономики // Концепт. – 2015. – № 01 (январь). – ART 15008. – 0,5 п. л. – URL: http://e-koncept. ru/2015/15008. htm. – Гос. рег. Эл № ФС 77-49965. – ISSN 2304-120X.
ART 15008 УДК 316.334.2

Филиогло Лариса Дмитриевна,
кандидат педагогических наук, доцент кафедры «Социология» ФГБОУ ВПО «Тольяттинский государственный университет», г. Тольятти
mok@tltsu. ru

Трудовая мобильность молодежи в условиях нестабильной экономики

Аннотация. *В статье рассматривается актуальность изучения феномена трудовой мобильности молодежи в современных условиях российского общества, существующие точки зрения на эффекты трудовой мобильности. Приводится решение задачи эффективного формирования и использования трудовых ресурсов посредством регулирования трудовой мобильности молодых работников.*
Ключевые слова: *потенциал, экономика, ресурс, трудовая мобильность, молодежь, рынок труда.*
Раздел: *(03) философия; социология; политология; правоведение; науковедение.*

Отличительной чертой современной трудовой деятельности является ее нестабильность. Высокая степень адаптивности, стрессоустойчивость – уже привычный набор требований во многих вакансиях – выступают в качестве универсальных способностей работников с учетом высокой трудовой мобильности на рынке труда.

Сущность и содержание трудовой мобильности представителями разных экономических школ трактуются неодинаково, можно выделить несколько точек зрения на данное понятие. Так, А. М. Добрусин, Е. Г. Ефимова [1] понимают трудовую мобильность как особое качество рабочей силы, отражающее готовность и способность соответствовать изменяющимся требованиям развития производительных сил. Н. А. Аитов [2], В. Ф. Левандовский [3], А. А. Сухов [4] определяют трудовую мобильность как процесс изменения места работы, положения и функций работника в системе общественного производства и разделения труда, обусловленный потребностями развития производства и личными интересами. По мнению Л. С. Бляхмана, О. И. Шкаратана [5], Т. И. Заславской [6], трудовая мобильность представляет собой совокупность процессов распределения и перераспределения рабочей силы в соответствии с требованиями экономического развития в конкретном историческом пространстве. Г. Н. Бояркин [7], О. Д. Воробьева [8] рассматривают трудовую мобильность как один из элементов рыночного механизма, способствующий повышению эффективности распределения работников между различными регионами.

Во всех отмеченных подходах представлены различные стороны одного и того же процесса трудовой мобильности, впрочем, без учета специфических особенностей отдельных социально-демографических групп населения (молодежи, персонала среднего возраста, людей зрелого возраста).

Трактовка трудовой мобильности В. Ф. Потуданской, Т. В. Новиковой, И. В. Цыганковой как совокупности взаимодействий по поводу расстановки, перестановки и высвобождения рабочей силы, обеспечения соответствия рабочей силы изменяющимся требованиям развития производительных сил, формирующихся под влиянием личностных характеристик работников и необходимости общественного производства, направленных на удовлетворение потребностей работника и роста общественного производства, близка к последнему из рассмотренных подходов, однако учитывает особенности поведения работников в данном процессе [9].

В условиях рыночной экономики человек, как правило, вынужден на протяжении всего периода трудовой деятельности формировать и реализовывать способности и

готовность к изменению места работы, положения и функций в сфере труда. На пороге карьеры ему предстоит примерно 40 лет трудовой деятельности. Согласно оценкам некоторых исследователей, полученным на основании данных США, за этот период работники меняют работу порядка 10 раз, причем около 55% от этих перемещений приходятся на молодой возраст – 16–29 лет. На отечественном рынке труда ситуация не отличается: так же как и молодые работники США, российские молодые люди меняют работу значительно чаще, чем работники более старших возрастных категорий. Если доля сменивших работу в возрастной категории работников 15–19 лет за период 2005–2010 гг. изменяется в интервале 40–50% (за исключением 2008 г.), среди 20–24-летних – в интервале 28–33%, среди 25–29-летних – в интервале 19–25%, то доля сменивших работу в среднем по всем работающим в возрасте 15–72 лет для каждого года составляет всего порядка 16–18% [10].

Не менее актуальными в плане характеристики сегодняшней ситуации на рынке труда являются показатели трудовой мобильности молодежи, выявленные в ходе исследования 2009 г. в Омске. Больше половины (56,5%) из попавших в выборку выпускников профессиональных учебных заведений уже имели опыт перемены места работы: 38,1% меняли работу 1–2 раза, а 18,4% – неоднократно. При этом часть из них меняли не только место работы, но и профессию. Важно отметить, что непосредственно по профилю образования работают 38,7% респондентов, еще у 26,7% дипломированных специалистов работа достаточно тесно связана с полученной специальностью. Рабочие места почти трети опрошенных выпускников не имели абсолютно никакого отношения к направлению подготовки, по которому они обучались. Как отмечают авторы исследования, эти цифры свидетельствуют о достаточно высоком уровне межпрофессиональной трудовой мобильности молодых выпускников. Тот факт, что трудовая мобильность в каждом третьем случае сопровождается радикальной сменой профессии, заставляет задуматься о природе подобного поведения на рынке труда и факторах, определяющих его специфику [11].

Из числа опрошенных в ходе мониторинга востребованности выпускников учреждений профессионального образования г. Тюмени 40,9% имели опыт работы более года, 31,9% – до полугода, 13,6% имели опыт работы от 6 до 12 месяцев, а 13,6% не имели такового. При этом опыт работы 54,5% выпускников не соответствовал специальности, 29,5% трудоустроились в смежных сферах деятельности, 16% имели опыт работы, никак не связанной со специальностью, получаемой в вузе. О перспективах дальнейшей работы больше половины выпускников ответили, что планируют сменить место работы, если будет возможность, треть опрошенных предпочитают остаться на прежнем месте, и 2,3% респондентов находятся в постоянном поиске [12].

Очевидно, в силу нестабильности социального и профессионального статуса, двойной асимметрии информации о качестве соответствия индивидуальных характеристик (образования, профессиональных навыков, склонностей, предпочтений) характеристикам рабочего места между работодателями и молодыми работниками, а также возрастных особенностей в плане самоопределения и ценностных предпочтений трудовая мобильность в значительной степени присуща работникам молодого возраста.

Молодежь определяют как социально-демографическую группу, которая выделяется на основе совокупности возрастных характеристик и обусловленных ими, а также характером культуры и свойственных данному обществу закономерностей социализации социально-психологических свойств. Учитывая ряд специфических проблем, характерных только для молодых работников, – отсутствие опыта работы, профессиональная неопределенность, склонность к сверхмобильности и другие пробле-

мы, связанные с особенностями не только возраста, но и неопределенности статуса, трудовую мобильность молодежи необходимо выделить в особую категорию.

На взгляд Т. В. Новиковой, в широком понимании трудовая мобильность молодежи как особой социально-демографической группы трудовых ресурсов представляет собой процесс формирования и реализации способностей и готовности молодых людей к изменению места работы, положения и функций в сфере труда, обусловленный состоянием экономики и личными интересами индивида. Принятие решения о выборе сферы приложения труда зависит от степени удовлетворения потребностей молодых людей, а в случае их возрастания или изменения возникает необходимость в смене места работы. Поэтому трудовую мобильность молодежи целесообразно рассматривать как выражение интересов личности и стремление к их наиболее полному удовлетворению [13].

С учетом присущих молодым работникам характеристик – высокой, по сравнению со старшими поколениями, обучаемости, почти полным отсутствием специфических навыков, приобретенных в других трудовых сферах, готовности к заниженной заработной плате в силу отсутствия опыта работы, необходимых навыков, а также порой неполной занятости – молодежные ресурсы имеют высокие шансы на трудоустройство. Эти же качества позволяют им достаточно легко менять место работы, если оно не будет соответствовать тем или иным требованиям.

С другой стороны, отсутствие профессионального опыта у молодых работников делает их малопривлекательными для работодателей, которые дилемму привлечения уже подготовленной рабочей силы или подготовки и повышения квалификации работников на предприятии решают исходя из экономической целесообразности. Тем не менее в случае освоения новых технологий работодатели отдают предпочтение молодежи, так как по сравнению с лицами зрелого возраста она является наиболее восприимчивой к инновациям.

Кризисное состояние экономики порождает дополнительные проблемы для трудоустройства молодежи – количество рабочих мест уменьшается, надежность в качестве трудовых кадров для работодателя становится более ценной. В результате усиливается отток трудовых кадров из небольших городов и сельской местности в крупные города, что приводит к асимметрии их распределения. В нестабильных условиях растет число предприятий, не рассматривающих длительную перспективу деятельности или сомнительных с точки зрения законности. Такого рода рабочие места, расцениваемые как рискованные большинством опытных работников, чаще всего занимают молодые люди. Все вышеперечисленное способствует росту трудовой мобильности молодежи.

Отрицательную или положительную роль играет трудовая мобильность для молодых работников? Еще в конце XX в. многие исследователи считали, что неуравновешенность трудового поведения молодежи скорее отрицательное явление, так как постоянное перемещение между рабочими местами не способствует развитию необходимых навыков и накоплению специфического человеческого капитала, а в дальнейшем, на этапе расцвета трудовой карьеры, это может приводить к менее успешным экономическим показателям (по уровню заработной платы, возможности трудоустроиться). Однако сейчас, как утверждает С. Ю. Рощин, мобильность является необходимым процессом улучшения качества мэтчинга (соответствия собственных, значимых для трудовой деятельности индивидуальных характеристик – образования, профессиональных навыков, склонностей, предпочтений – характеристикам рабочего места). Данное соответствие выгодно как для работодателя и эко-

номики страны в целом, ведь с улучшением качества мэтчинга растет производительность работника, так и для работника, поскольку с ростом производительности увеличивается заработная плата и удовлетворенность работой [14].

Вероятно, эти две точки зрения можно уравновесить следующим выводом: как положительные эффекты трудовой мобильности можно рассматривать быстрое приспособление работников и работодателей к изменениям спроса на труд и предложения труда, повышение у работников возможностей выбора, более быстрое перемещение трудовых ресурсов в новые, развивающиеся отрасли, в целом более эффективное распределение трудовых ресурсов. К отрицательным сторонам мобильности относятся следующие риски: возможная потеря работниками профессиональных навыков вследствие частой смены работы, возрастание трансакционных издержек на рынке труда, увеличение времени на поиск новой работы, стремление работодателей сэкономить на обучении работников (риски инвестирования в человеческий капитал слишком велики), ослабление мотивации к труду у временного работника [15].

Резонно возникает вопрос об эффективном регулировании трудовой мобильности молодежи на рынке труда в условиях ситуации, задаваемой экономическими и демографическими параметрами. Для его решения особую значимость приобретает устранение причин количественной и качественной асимметричности на молодежном рынке труда, к которым исследователи причисляют следующие: правовую незащищенность молодежи, низкую конкурентоспособность последней по сравнению с другими группами трудовых ресурсов, отсутствие у молодых людей мотивации к труду, адекватной сложившимся экономическим условиям, ограниченность территориальной мобильности, неполноту учета и регистрации безработной молодежи.

Работа по преодолению негативных тенденций требует слаженных, направленных действий государства и общественных организаций, результатом которой должны стать повышение сплоченности и социальной активности молодых людей, усиление их профессиональной и трудовой ориентации, ответственности при осуществлении выбора направления образовательной подготовки и последующего трудоустройства. Отправной точкой для решения такого рода вопросов является пристальное изучение молодежного рынка труда. Необходимо выявить функции сегмента молодых рабочих ресурсов на макро- и микроэкономических уровнях, обосновать принципы регулирования трудовой мобильности молодежи с целью разработки механизма обеспечения эффективной занятости.

Рассмотрим, какие составляющие регулирования трудовой мобильности молодежи на рынке труда предложены исследователями на сегодняшний день.

С позиции развития любого региона перспективность социально-трудовой мобильности в первую очередь связана с обеспечением рабочих мест необходимыми трудовыми ресурсами. Реализация данной стратегии возможна при условии соблюдения следующих принципов, заложенных в основу государственной кадровой политики в целом: научность и реалистичность в определении потребности в кадрах и возможности их удовлетворения; системность, обусловливающая органическое единство целей, принципов, методов и технологий работы с кадрами; соответствие федеральных и региональных интересов и потребностей; опережающее прогнозирование потребности в кадрах, исходящее из перспектив социально-экономического прогресса, изменения характера труда и социально-экономических преобразований; разработка показателей развития социально-трудового потенциала молодежи; демократичность и социальная справедливость при решении кадровых проблем; гармоничное сочетание интересов человека, общества и государства; правовая обоснованность,

устанавливающая верховенство закона в решении кадровых вопросов, запрещающая любые формы ограничения конституционных прав человека на труд по признакам политической, расовой, национальной, языковой, половой, возрастной, религиозной или иной принадлежности; постоянное обновление кадров в сочетании с их преемственностью, направленное на достижение позитивной стабилизации кадров [16].

Как выяснилось из опроса молодежи, обучающейся в учреждениях профессионального образования Вологодской области, в ближайшие 5 лет большинство учащихся видят себя преимущественно работающими в родном регионе (85%). Но через 15 лет их доля сократится до 40%, а доминирующей установкой молодых работников в будущем является работа за рубежом (35%). Учитывая высокий уровень миграционного оттока молодых работников в области и в целом по стране за последнее десятилетие, несложно сделать вывод о среднесрочной перспективе: такие темпы могут привести не только к сокращению численности населения в трудоспособном возрасте и ухудшению его возрастного состава, но и снижению качественных характеристик рабочей силы. По мнению А. В. Попова, создание комфортных условий для повседневной и трудовой жизни, разработка и реализация мер, призванных способствовать закреплению квалифицированных кадров на территории области, а также усиление роли профессиональной ориентации среди молодежи могут стать драйвером роста внутрирегиональной миграции, что в итоге приведет к равномерному распределению кадров на территории области [17].

Анализ трудоустройства выпускников системы профессионального образования, проведенный Ю. В. Мананниковой и И. А. Плотниковой, показал наличие дисбаланса между спросом и предложением трудовых ресурсов по профессионально-квалификационному составу и уровню подготовки как в Пензенской области, так и в целом по России. В дополнение к антикризисным мерам, предпринимаемым на федеральном и региональном уровнях по корректировке сложившейся ситуации и поддержке нетрудоустроенной молодежи, авторы рассматривают обучение молодых людей предпринимательской деятельности в рамках системы профессионального образования с целью последующего расширения сегмента малого и семейного бизнеса [18].

Т. Н. Иванова решение вопросов эффективного использования и рационального территориального размещения трудовых ресурсов Самарского региона видит в разработке концептуальной модели развития социально-трудовой мобильности и занятости молодежи. Сконструированная региональная модель включает систему программных мероприятий, способствующую решению ключевых проблем рынка труда, и представлена следующими направлениями: обеспечение функционирования рынка труда и содействие трудоустройству, организация занятости молодежи, содействие предпринимательской деятельности молодежи – обеспечение гарантий в сфере труда и занятости молодежи [19].

Одной из стратегических задач концептуальной модели является создание условий для развития эффективного цивилизованного рынка труда, основным фокусом которого выступает оперативное обеспечение потребности соискателей в соответствующей их ожиданиям работе, что позволит им за счет собственных доходов обеспечить более высокий уровень потребления, а работодателей обеспечит необходимой рабочей силой. Решение данной задачи позволит снизить уровень безработицы среди молодежи региона, оказать ей помощь в трудоустройстве, развивать и далее систему временной занятости и квотирования рабочих мест для молодых кадров, совершенствовать работу по профилактике безработицы среди молодежи, улучшать информационное обеспечение политики занятости, развивать кадровый

потенциал путем профессионального обучения, переобучения и повышения квалификации, повышать эффективность услуг, предоставляемых безработной молодежи.

В основе спроектированной системы – технология реализации системы преемственности социально-экономических действий учреждений социума по выстраиванию социально-трудовой мобильности молодежи, которая позволяет обеспечить возвращение выпускника образовательного учреждения заказчику в виде готового к профессиональной деятельности работника. Управление социально-трудовой мобильностью молодежи региона такого характера возможно на основе кластерного подхода к формированию социально-экономической системы профессионального образования; кластер образуют соседствующие предприятия, учебные заведения и организации, функционирующие в одной отрасли хозяйственного комплекса региона.

Определяющим социально-экономическим условием для создания эффективной системы адекватного распределения молодых трудовых кадров является использование мотивационных механизмов и методов социальной защиты молодежи. Т. Н. Иванова предлагает для этого осуществить следующие меры: обеспечение сбалансированности профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения рабочей силы; повышение эффективности использования трудовых ресурсов молодежи; паритетное финансирование в рамках образовательной кластерной системы в регионе; сохранение и развитие существующих трудовых ресурсов на территории области [20].

Проведенный обзор показывает, что решение задачи эффективного формирования и использования трудового потенциала молодежи возможно посредством регулирования трудовой мобильности молодых работников. Данный подход обусловливает необходимость анализа проблем профессионального самоопределения, профессиональной подготовки и трудоустройства молодежи на федеральном и региональном уровнях. Реализация предложенных мер по обеспечению социально-экономических условий, позволяющих конструировать адекватное развитие социально-трудовой мобильности молодежи, благоприятно скажется на функционировании рынка труда и приведет к росту трудового потенциала населения.

Ссылки на источники

1. Добрусин А. М., Ефимова Е. Г. Техника и труд: вчера, сегодня, завтра / отв. ред. Р. К. Иванова; АН СССР. – М.: Наука, 1988. – 174 с.
2. Аитов Н. А., Филиппов Ф. Р. Управление развитием социальной структуры советского общества / отв. ред. В. А. Мансуров; АН СССР, Ин-т социол. исслед. – М.: Наука, 1988. – 169 с.
3. Левандовский В. Ф. Мобильность молодых рабочих в условиях перехода к рыночной экономике: автореф. дис. … канд. экон. наук: 08. 00. 01. Ин-т молодежи. – М., 1991. – 19 с.
4. Сухов А. А. Трудовая мобильность при социализме / науч. ред. Е. И. Рузавина. – М.: Экономика, 1981. – 128 с.
5. Бляхман Л. С., Здравомыслов А. Г., Шкаратан О. И. Движение рабочей силы на промышленных предприятиях. – М.: Экономика, 1965. – 149 с.
6. Заславская Т. И., Горяченко Е. Е. Система сельского расселения / АН СССР, Сиб. отд-ние, Ин-т экономики и орг. пром. пр-ва, Препр. – Новосибирск: ИЭИОПП, 1986. – 47 с.
7. Бояркин Г. Н. Государственное регулирование и системное моделирование миграционных процессов в России: монография. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2001. – 472 с.
8. Воробьева О. Д. Миграционная политика // Миграция населения. Приложение к журналу «Миграция в России» / под общ. ред. О. Д. Воробьевой. – М., 2001. – Вып. 6. – 176 с.
9. Потуданская В. Ф., Новикова Т. В., Цыганкова И. В. Роль профессионального образования в процессе трудовой мобильности молодежи // Вестник НГУ. Серия: Социально-экономические науки. – 2009. – Т. 9. – Вып. 3. – С. 93–100.

10. Рощин С. Ю., Слесарева А. А. Межфирменная мобильность молодых работников на российском рынке труда / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Препр. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 52 с.
11. Потуданская В. Ф., Новикова Т. В., Цыганкова И. В. Указ. соч.
12. Мониторинг востребованности выпускников: мнение работодателей и выпускников (по результатам анкетирования в 2008 г.). – URL: http://www. pandia. ru/text/77/325/40792. php (дата обращения 26. 10. 2014).
13. Новикова Т. В. Трудовая мобильность молодежи на промышленных предприятиях в условиях нестабильной экономики: автореф. дис. … канд. экон. наук: 08. 00. 05. Омский государственный технический университет, 2009. – 28 с.
14. Рощин С. Ю., Слесарева А. А. Указ. соч.
15. Мазин А. Л. Межфирменная и межтерриториальная мобильность: ее роль и особенности в России. – URL: http://www. elitarium. ru/2008/11/12/mobilnost_osobennosti_rossii. html (дата обращения 29. 10. 2014).
16. Основные цели, задачи и принципы государственной кадровой политики Республики Саха (Якутия). – URL: http://sakha. gov. ru/node/1961; О стратегии развития трудовых ресурсов Калужской области до 2020 года (с изменениями на 6 марта 2013 года). – URL: tp://docs. cntd. ru/document/972215286 (дата обращения 28. 10. 2014).
17. Попов А. В. Трудовая мобильность молодежи как фактор обеспеченности трудовыми ресурсами (на материалах Вологодской области) // Вестник Череповецкого государственного университета. – 2014. – № 3. – С. 53–57.
18. Мананникова Ю. В., Плотникова И. А. Малое предпринимательство и семейный бизнес как способы социальной адаптации и профессиональной мобильности молодежи // Интеграция образования. – 2014. – № 2(75). – С. 55–65.
19. Иванова Т. Н. Социально-трудовая мобильность современной молодежи: состояние и перспективы (региональная специфика): дис. … д-ра социол. наук: 22. 00. 03. – Саратов, 2011. – 428 с.: ил.
20. Там же.

ISSN 2304-120X
01
9 772304 120159

Larisa Filioglo,
Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor of at the chair of Sociology, Togliatti State University, Togliatti
mok@tltsu. ru

On the issue of labor mobility of young people in an unstable economy

Abstract. The paper discusses the relevance of studying the phenomenon of labor mobility of young people in modern conditions of Russian society; the existing views on the effects of labor mobility. The author suggests the solution of the problem of formation and effective use of human resources by regulating the labor mobility of young workers.

Key words: capacity, economy, resources, labor mobility, youth labor market.

References

1. Dobrusin, A. M., Efimova, E. G. & Ivanov, R. K. (ed.) (1988) *Tehnika i trud: vchera, segodnja, zavtra* / AN SSSR, Nauka, Moscow, 174 p. (in Russian).
2. Aitov, N. A., Filippov, F. R. & Mansurov, V. A. (ed.) (1988) *Upravlenie razvitiem social'noj struktury sovetskogo obshhestva* / AN SSSR, In-t sociol. issled, Nauka, Moscow, 169 p. (in Russian).
3. Levandovskij, V. F. (1991) *Mobil'nost' molodyh rabochih v uslovijah perehoda k rynochnoj jekonomike: avtoref. dis. … kand. jekon. nauk*: 08. 00. 01. In-t molodezhi, Moscow, 19 p. (in Russian).
4. Suhov, A. A. & Ruzavina, E. I. (ed.) (1981) *Trudovaja mobil'nost' pri socializme*, Jekonomika, Moscow, 128 p. (in Russian).
5. Bljahman, L. S., Zdravomyslov, A. G. & Shkaratan, O. I. (1965) *Dvizhenie rabochej sily na promyshlennyh predprijatijah,* Jekonomika, Moscow, 149 p. (in Russian).
6. Zaslavskaja, T. I. & Gorjachenko, E. E. (1986) *Sistema sel'skogo rasselenija* / AN SSSR, Sib. otd-nie, In-t jekonomiki i org. prom. pr-va, Prepr, IJeIOPP, Novosibirsk, 47 p. (in Russian).
7. Bojarkin, G. N. (2001) *Gosudarstvennoe regulirovanie i sistemnoe modelirovanie migracionnyh processov v Rossii: monografija,* Izd-vo OmGTU, Omsk, 472 p. (in Russian).
8. Vorob'eva, O. D. (2001) “Migracionnaja politika”, in Vorob'eva, O. D. (ed.) *Migracija naselenija. Prilozhenie k zhurnalu “Migracija v Rossii”*, vyp. 6, Moscow, 176 p. (in Russian).
9. Potudanskaja, V. F., Novikova, T. V. & Cygankova, I. V. (2009) “Rol' professional'nogo obrazovanija v processe trudovoj mobil'nosti molodezhi”, *Vestnik NGU. Serija: Social'no-jekonomicheskie nauki*, vol. 9, vyp. 3, pp. 93–100 (in Russian).

10. Roshhin, S. Ju. & Slesareva, A. A. (2012) *Mezhfirmennaja mobil'nost' molodyh rabotnikov na rossijskom rynke truda / Nac. issled. un-t "Vysshaja shkola jekonomiki"*, Prepr, Izd. dom Vysshej shkoly jekonomiki, Moscow, 52 p. (in Russian).
11. Potudanskaja, V. F., Novikova, T. V. & Cygankova, I. V. (2009) Op. cit.
12. *Monitoring vostrebovannosti vypusknikov: mnenie rabotodatelej i vypusknikov (po rezul'tatam anketirovanija v 2008 g.).* Availabble at: http://www. pandia. ru/text/77/325/40792. php (data obrashhenija 26. 10. 2014) (in Russian).
13. Novikova, T. V. (2009) *Trudovaja mobil'nost' molodezhi na promyshlennyh predprijatijah v uslovijah nestabil'noj jekonomiki: avtoref. dis. … kand. jekon. nauk: 08. 00. 05. Omskij gosudarstvennyj tehnicheskij universitet*, 28 p. (in Russian).
14. Roshhin, S. Ju. & Slesareva, A. A. (2012) Op. cit.
15. Mazin, A. L. *Mezhfirmennaja i mezhterritorial'naja mobil'nost': ee rol' i osobennosti v Rossii*. Availabble at: http://www. elitarium. ru/2008/11/12/mobilnost_osobennosti_rossii. html (data obrashhenija 29. 10. 2014) (in Russian).
16. *Osnovnye celi, zadachi i principy gosudarstvennoj kadrovoj politiki Respubliki Saha (Jakutija).* Availabble at: http://sakha. gov. ru/node/1961; O strategii razvitija trudovyh resursov Kaluzhskoj oblasti do 2020 goda (s izmenenijami na 6 marta 2013 goda). Availabble at: tp://docs. cntd. ru/document/972215286 (data obrashhenija 28. 10. 2014) (in Russian).
17. Popov, A. V. (2014) "Trudovaja mobil'nost' molodezhi kak faktor obespechennosti trudovymi resursami (na materialah Vologodskoj oblasti)", *Vestnik Cherepoveckogo gosudarstvennogo uni*versiteta, № 3, pp. 53–57 (in Russian).
18. Manannikova, Ju. V. & Plotnikova, I. A. (2014) "Maloe predprinimatel'stvo i semejnyj biznes kak sposoby social'noj adaptacii i professional'noj mobil'nosti molodezhi", *Integracija obrazovanija*, № 2(75), pp. 55–65 (in Russian).
19. Ivanova, T. N. (2011) *Social'no-trudovaja mobil'nost' sovremennoj molodezhi: sostojanie i perspektivy (regional'naja specifika): dis. … d-ra sociol. nauk: 22.00.03,* Saratov, 428 p.: il. (in Russian) (in Russian).
20. Ibid.

Рекомендовано к публикации:
Горевым П. М., кандидатом педагогических наук, главным редактором журнала «Концепт»