

Научная статья

<https://doi.org/10.24412/2220-2404-2025-5-22>

УДК 316.334.2



Attribution

cc by

РЫНОК ТРУДА ДЛЯ СТУДЕНТОВ: БАРЬЕРЫ И ВОЗМОЖНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

Сафиуллина Ф.Р.

Казанский государственный энергетический университет, <https://orcid.org/0009-0006-8886-4410>

Аннотация. В условиях стремительных экономических трансформаций и цифровизации рынка труда проблема трудоустройства студентов становится одной из центральных в системе подготовки молодых специалистов. Студенты и выпускники вузов сталкиваются с рядом барьеров: отсутствием практического опыта, несоответствием образовательных программ запросам работодателей, высокими требованиями к кандидатам без стажа. В то же время, появляются новые возможности: развитие платформенной занятости, цифровых форм взаимодействия с работодателями, стажировок и гибких моделей карьерного роста. Особую актуальность приобретает необходимость институциональной поддержки молодежи, а также развития soft skills как элемента профессиональной устойчивости. Рынок труда для студентов требует комплексной адаптации механизмов регулирования, направленных на снижение рисков маргинализации, формирование социальной мобильности и интеграцию молодежи в профессиональную среду. Исследование выявляет барьеры и возможности рынка труда, формирует предложения по совершенствованию моделей трудоустройства студентов в современных экономических условиях.

Ключевые слова: рынок труда, студенты, трудоустройство молодежи, профессиональная интеграция, цифровизация занятости, платформа занятости, soft skills, стажировки, карьерные траектории, институты поддержки.

Финансирование: инициативная работа.

Original article

BARRIERS AND OPPORTUNITIES FOR STUDENTS IN THE LABOUR MARKET UNDER CONTEMPORARY ECONOMIC CONDITIONS

Farida R. Safiullina

Kazan State Power Engineering University, Kazan

Abstract. In the context of rapid economic transformations and labor market digitalization, the issue of student employment becomes a key focus in shaping the professional trajectories of young specialists. University students and graduates face multiple barriers: lack of practical experience, mismatch between academic training and employer requirements, and excessive demands for entry-level positions. Simultaneously, new opportunities are emerging, including digital employer engagement, internships, and flexible career models. The institutional support of youth, especially students with disabilities, and the development of soft skills as a component of professional resilience gain relevance. The student labor market requires a comprehensive adaptation of regulatory mechanisms aimed at reducing marginalization risks, fostering social mobility, and integrating young people into the professional sphere. The study identifies the main barriers and opportunities in student employment and proposes strategies to improve employment models in the current economic environment.

Keywords: labor market, students, youth employment, professional integration, employment digitalization, platform work, soft skills, internships, career trajectories, support institutions.

Funding: Independent work.

Введение.

В условиях нарастающих социально-экономических и политических преобразований вопросы трудоустройства молодежи приобретают особую значимость. Углубление дискуссий о реформировании трудового законодательства и государственной политики в сфере занятости обусловлено необходимостью более гибкого и адресного регулирования. Особенно остро это проявляется в отношении студенчества и выпускников

вузов, которые представляют собой не только демографически активную, но и наиболее восприимчивую к изменениям часть трудовых ресурсов.

В связи с этим, возникает объективная потребность в разработке правовых механизмов, способных учитывать особенности данной категории и предоставляющих им дополнительные гарантии и инструменты для успешной адаптации на рынке труда.

Современная молодежь, находясь в постоянном взаимодействии с быстро меняющейся экономической и технологической средой, проявляет высокую чувствительность к внешним изменениям. Это делает её своеобразным индикатором текущих тенденций в сфере занятости. С одной стороны, они обладают значительным инновационным и творческим потенциалом, а с другой — сталкиваются с существенными барьерами при вхождении в профессиональную сферу. Такие препятствия, как отсутствие практического опыта, несоответствие полученных знаний требованиям работодателей, нестабильность первых рабочих мест, становятся реальной проблемой для карьерного старта.

На фоне цифровизации, автоматизации и глобальных сдвигов в экономике происходят масштабные трансформации в структуре и содержании рынка труда. Эти изменения затрагивают как форму, так и содержание трудовых отношений, предъявляя к молодым специалистам принципиально новые требования.

Смена приоритетов и ожиданий у представителей молодого поколения по отношению к профессиональной реализации отражается в изменении ценностей, связанных с трудом. Привычные механизмы профориентации и карьерного выбора перестают быть универсальными и требуют переосмысления с учетом реалий цифровой экономики.

Для студентов, завершающих обучение в высших учебных заведениях, период выхода на рынок труда становится критическим моментом в формировании их профессионального пути. Начальная стадия трудовой деятельности сопряжена с множеством вызовов, связанных как с особенностями и уровнем подготовки, так и с общими структурными характеристиками национального рынка труда. В свете этого возрастает научная и практическая значимость анализа тех факторов, которые в наибольшей степени препятствуют или, напротив, способствуют успешной профессиональной интеграции молодежи.

Обсуждение. Результаты.

Несмотря на проводимую государством политику поддержки молодежной занятости, в реальных условиях рынка труда молодые специалисты по-прежнему нередко сталкиваются с препятствиями, связанными с отсутствием требуемого работодателями практического опыта и профессионального стажа [1, с. 133]. Полученное высшее образование, которое традиционно рассматривается как инструмент вертикальной социальной

мобильности, зачастую не выполняет этой функции, так как работодатели в приоритетном порядке ориентируются не на сам факт получения диплома, а на наличие конкретного практического опыта в избранной специальности [2, с. 1408]. В этих условиях становится особенно актуальной задача формирования механизмов карьерного продвижения для выпускников, обладающих академическим багажом, но лишённых реального опыта трудовой деятельности.

Опрос, проведенный Н.О. Блейх и А.В. Кокоевой, подтверждает, что ключевой проблемой трудоустройства, обозначаемой самими молодыми людьми, является нехватка квалификации и практических навыков.

Современный работодатель заинтересован не в универсальном специалисте с широким профилем подготовки, а в профессионале, обладающем узконаправленными знаниями и способным быстро включиться в производственный процесс [3, с. 103]. При этом П.А. Амбарова и Г.Е. Зборовский отмечают, что значительная часть работодателей акцентирует внимание на избыточной академичности существующих образовательных программ и недостаточном уровне прикладной подготовки студентов, что не позволяет последним эффективно адаптироваться к рабочим реалиям [4, с. 81].

Формирование данного разрыва между требованиями рынка труда и характеристиками выпускников во многом обусловлено объективными причинами. С одной стороны, речь идёт о том, что молодёжь просто не успевает накопить релевантный профессиональный опыт в период обучения. С другой — о высокой динамике социально-экономических процессов, которая требует от образовательных учреждений большей гибкости и оперативности в актуализации содержания программ [5, с. 688]. В совокупности, эти факторы создают системное несоответствие между содержанием подготовки специалистов и реальными запросами экономики, особенно в сфере квалифицированного труда.

Современное правовое положение молодых специалистов в трудовой сфере формируется под воздействием противоречивых факторов. На первый взгляд, существует объективная потребность бизнеса в квалифицированных и адаптированных к современным условиям кадрах. В то же время — встаёт вопрос разработки действенных стимулов для привлечения и трудоустройства лиц, только начинающих профессиональный путь [6, с. 66]. Одним из значительных препятствий на этом этапе является несоответствие требований

работодателей по отношению к стартующим соискателям: часто в вакансиях указываются требования, заведомо невыполнимые для недавних выпускников или студентов старших курсов. Компании, заинтересованные в снижении издержек на адаптацию персонала, включают в перечень обязательных компетенций знание профессионального ПО, навыки в смежных дисциплинах, владение несколькими иностранными языками и опыт участия в проектах. Для молодых специалистов, не имеющих за плечами многолетней трудовой практики, выполнение таких условий представляется затруднительным [7, с. 164]. Эта ситуация способствует формированию заведомо неравных условий: начинающий специалист оказывается неконкурентоспособным, вне зависимости от уровня образования и мотивации к профессиональному росту.

Аналитические исследования подтверждают, что выход выпускников вузов на рынок труда сопровождается значительными трудностями. Так, по данным опроса, проведённого ведущим игроком в сфере онлайн-рекрутинга ООО «Хэдхантер», подавляющее большинство — 93 % — работодателей предпочитают не рассматривать в качестве потенциальных сотрудников студентов и выпускников, не имеющих профессионального стажа [8, с. 30]. Такая практика демонстрирует низкую готовность бизнеса к инвестициям в обучение и адаптацию молодых специалистов на рабочем месте.

Согласно исследованию Н.А. Бондаренко, по мнению самих соискателей, одна из ключевых проблем трудоустройства заключается не столько в недостаточном количестве предложений, сколько в том, что доступные вакансии ориентированы на опытных сотрудников. Работодатели, зачастую, не готовы брать на себя риски, связанные с профессиональным ростом молодёжи, опасаясь потери времени и ресурсов [9, с. 26]. В результате, молодые кадры оказываются в парадоксальной ситуации: без опыта они не могут трудоустроиться, а без трудоустройства — не имеют возможности этот опыт получить.

На сегодняшний день структура каналов, с помощью которых молодёжь осуществляет поиск подходящей работы, остаётся достаточно стабильной.

Несмотря на развитие цифровых сервисов и активное внедрение новых информационных технологий, главными инструментами по-прежнему выступают интернет-ресурсы, специализированные платформы по трудоустройству, а также лич-

ные рекомендации от знакомых и близкого окружения [10, с. 682]. Эти традиционные источники продолжают играть решающую роль при выходе студентов и выпускников на рынок труда. При этом значительное влияние на успешность трудоустройства оказывает наличие социального капитала, выражающегося в полезных связях и контактных сетях.

Результаты социологических опросов показывают, что около трети молодых соискателей считают наличие нужных знакомств определяющим фактором при устройстве на желаемую работу [11, с. 128]. Подобное мнение объясняется тем, что в условиях высокой конкуренции и ограниченного доступа к вакансиям формальные механизмы часто оказываются менее эффективными по сравнению с неформальными каналами, основанными на доверии и рекомендациях.

Интернет-ресурсы, безусловно, сохраняют статус одного из ведущих инструментов поиска работы, однако, данные опросов, представленные в исследовании А.С. Барковой, свидетельствуют о том, что более 50 % респондентов в дополнение к цифровым платформам прибегали к помощи личных контактов. Это указывает на устойчивую значимость горизонтальных социальных связей как альтернативного механизма преодоления барьеров трудоустройства [12, с. 143].

Молодые люди осознают, что через доверительные рекомендации и личные связи значительно возрастает вероятность получения приглашения на собеседование или положительного отклика от работодателя. Поэтому наряду с цифровыми платформами, социальный капитал в виде неформальных связей продолжает выполнять важную функцию в процессе трудоустройства. Его значимость особенно велика для начинающих специалистов, не обладающих обширным профессиональным резюме, но способных активизировать имеющиеся связи в поиске первого места работы. Формирование и развитие такого капитала становится неотъемлемым элементом адаптации выпускников к требованиям современного рынка труда.

Одной из наименее защищённых категорий на современном рынке труда остаются молодые люди с ограниченными возможностями здоровья. Их стартовые позиции при трудоустройстве осложняются не только физическими или когнитивными ограничениями, но и дефицитом необходимых навыков социального взаимодействия, что существенно снижает их конкурентоспособность по сравнению с другими соискателями [13, с. 141].

Непроработанность механизмов интеграции таких студентов в профессиональную среду оказывает долгосрочное негативное влияние на их трудовую реализацию. Студенты и выпускники с инвалидностью или ОВЗ нередко сталкиваются с системными преградами, препятствующими их полноценному участию в трудовой деятельности. К числу таких барьеров относятся как стереотипное и предвзятое восприятие со стороны работодателей, так и ограниченный доступ к информации о возможных вариантах трудоустройства [14, с. 196]. Ситуация усугубляется слабой развитостью инфраструктуры инклюзивного образования и профессиональной подготовки, а также недостаточной адаптацией программ обучения к особенностям данной категории молодежи.

Кроме того, следует отметить, что недостаточное развитие профориентационных практик и слабая работа по закреплению молодых специалистов с ограничениями здоровья в выбранной профессиональной сфере создают дополнительные препятствия для формирования устойчивых карьерных траекторий.

В отсутствие поддержки на ранних этапах трудовой социализации многие выпускники с ОВЗ оказываются в ситуации трудового отчуждения, что усиливает риски социальной маргинализации и углубляет существующее неравенство [15, с. 363].

Исходя из этого, мы полагаем, что формирование инклюзивной политики на рынке труда требует комплексных усилий как со стороны государства, так и со стороны бизнеса и образовательных учреждений. Только при наличии системного подхода, направленного на устранение институциональных, информационных и культурных барьеров, возможно обеспечить равный доступ к занятости и содействовать полноценной реализации трудового потенциала студентов и выпускников из числа уязвимых социальных групп.

Одним из наиболее острых вызовов, с которым сталкиваются современные экономики на глобальном уровне, является проблема трудовой незанятости среди молодежи. Эта тенденция носит устойчивый характер и представляет собой не только экономическую, но и социальную угрозу [16, с. 154]. В долгосрочной перспективе она может привести к росту уровня девиантного поведения, усилению социальной напряженности, оттоку квалифицированных молодых специалистов за рубеж и, как следствие, к снижению инновационного и человеческого потенциала стран.

Текущие процессы на мировых рынках труда свидетельствуют о масштабной трансформации профессиональной структуры занятости. Под влиянием стремительного развития технологий и автоматизации производственных процессов происходят изменения в содержании труда и востребованности профессий. Ряд специализаций утрачивает актуальность, поскольку функции, ранее выполнявшиеся человеком, передаются роботизированным системам и программному обеспечению [17, с. 58]. Данное явление особенно остро воспринимается молодежью, поскольку оно создаёт неопределённость в выборе профессиональной траектории и требует переосмысления традиционных моделей карьерного роста.

Усугубляющим фактором, серьёзно повлиявшим на ситуацию с занятостью, стала пандемия COVID-19, разразившаяся в 2020 году. Ограничительные меры, введённые в целях сдерживания распространения инфекции, привели к приостановке деятельности многих субъектов предпринимательства, особенно в малом и среднем бизнесе, сфере услуг и туризма. Наиболее ощутимо последствия пандемии отразились на работниках со средней профессиональной квалификацией, значительная часть которых утратила источники дохода, оказавшись в зоне социальной и трудовой нестабильности [18, с. 190].

В ответ на вызовы, сопряжённые с трансформацией занятости и влиянием глобальных кризисов, в различных странах предпринимаются комплексные меры, направленные на стабилизацию ситуации на рынке труда. Одним из приоритетных направлений государственной политики становится цифровизация, охватывающая как производственные процессы, так и сферу трудоустройства [19, с. 525]. Внедрение цифровых технологий позволяет создавать инновационные продукты и платформы, нацеленные на повышение доступности вакансий, оперативную адаптацию кадров и формирование новых форм занятости, соответствующих реалиям цифровой экономики.

Ограниченный доступ молодежи к сегменту формальной занятости влечёт за собой повышение нестабильности их положения на рынке труда. Столкнувшись с трудностями официального трудоустройства, значительная часть молодых людей всё чаще обращается к альтернативным и зачастую неформальным формам экономической активности [5, с. 694]. Это проявляется в участии в неофициальной занятости, индивидуальной предпринимательской деятельности, а также в работе через цифровые платформы, где

правовой статус отношений нередко остаётся неопределённым или ограничивается гражданско-правовыми договорами. На фоне таких тенденций наблюдается заметный рост вовлечённости студенческой и выпускной молодёжи в сферу самозанятости, фриланса, а также выполнения заказов на платформах удалённой работы. Эти форматы позволяют гибко выстраивать график, самостоятельно выбирать клиентов и проекты, но одновременно сопряжены с отсутствием социальных гарантий, минимальной правовой защитой и высокой степенью профессиональной нестабильности [1, с. 133]. Тем не менее, для многих молодых специалистов такая форма участия в экономике становится не столько вынужденной, сколько осознанной стратегией входа в профессиональную среду.

Развитие цифровых технологий, а также ускоренное распространение инструментов удалённой коммуникации и онлайн-сервисов способствуют институционализации платформенной занятости как новой формы трудовых отношений. Фриланс и проектная работа становятся факторами, стимулирующими законодательную и нормативную перестройку рынка труда, направленную на адаптацию правовой базы к современным форматам занятости, особенно востребованным среди молодёжи [6, с. 64]. Этот процесс требует системного регулирования, чтобы новые формы занятости не только расширяли возможности, но и обеспечивали базовую социальную защиту работников.

Социологическое исследование, проведенное А.Р. Ахмедовой и соавторами, указывает на значительный интерес молодёжи к гибким форматам занятости. Особенно высока привлекательность дистанционной работы, которую молодые специалисты рассматривают как способ не только профессиональной самореализации, но и как средство совмещения трудовой деятельности с самообразованием, хобби и развитием личных проектов [20, с. 13]. Это отражает смену приоритетов и ценностей нового поколения, для которого карьерный рост всё чаще связан не с длительной привязанностью к одному работодателю, а с мобильностью, многофункциональностью и возможностью работать в различных средах. Расширение неформального сектора и цифровых моделей занятости трансформирует рынок труда, открывая для студентов и молодых специалистов новые траектории трудового встраивания. Однако для устойчивости этих процессов необходимы инструменты регулирования, обеспечивающие

правовую определённость и социальную безопасность при сохранении гибкости, являющейся ключевым преимуществом новых форм занятости.

Интеграция цифровых технологий в процессы сопровождения образовательных и карьерных траекторий студентов открывает новые горизонты для повышения эффективности взаимодействия между вузами и работодателями. Современные цифровые платформы, ориентированные на управление данными обучающихся, позволяют аккумулировать и обрабатывать сведения о приобретённых компетенциях, результатах учебной деятельности, практическом опыте, участии в проектной работе и других формах внеаудиторной активности [21, с. 1293]. Такое комплексное представление профиля студента значительно упрощает работодателям процедуру подбора молодых специалистов, соответствующих конкретным требованиям и задачам.

В рамках социологического исследования М.Ю. Швецова и соавторов фиксируется устойчивая позиция заинтересованных сторон относительно необходимости повышения качества профессиональной подготовки выпускников. Согласно результатам опросов, 45 % респондентов считают, что уровень подготовки молодых кадров требует существенного улучшения [22, с. 196]. Среди предлагаемых мер важное место занимает развитие программ дополнительного профессионального образования — тематических курсов, стажировок, а также регулярных мероприятий по повышению квалификации, ориентированных на реальные потребности рынка труда.

Сотрудничество между высшими учебными заведениями и представителями бизнеса приобретает всё более институционализированный характер. Работодатели получают возможность активно участвовать в формировании кадрового резерва, вовлекая студентов в производственные практики, проектную деятельность и совместные образовательные инициативы [23, с. 159]. Такие механизмы взаимодействия позволяют компаниям не только адаптировать будущих сотрудников к требованиям корпоративной среды, но и минимизировать временные и финансовые издержки на их последующую подготовку.

Особое внимание в структуре современной подготовки уделяется развитию цифровых и универсальных компетенций, способствующих успешной адаптации выпускников к быстро меняющимся условиям профессиональной деятельности. Владение цифровыми инструментами, навыки работы с большими данными, основы

программирования и проектного менеджмента становятся неотъемлемыми элементами конкурентоспособного профиля молодого специалиста [5, с. 693]. Их целенаправленное формирование в рамках вузовских программ существенно расширяет возможности студентов при выходе на рынок труда и способствует укреплению их профессиональной устойчивости.

Цифровизация образовательной среды и расширение каналов взаимодействия с работодателями формируют качественно новые модели подготовки кадров, способные ответить на вызовы современной экономики и учесть динамику трансформации трудовых отношений. Подобная стратегия содействует снижению структурной безработицы среди молодежи и повышает эффективность процесса трудоустройства выпускников.

Переосмысление системы высшего образования в условиях стремительных изменений на рынке труда становится стратегическим направлением государственной политики. В своём ежегодном послании Федеральному собранию Президент Российской Федерации В. В. Путин обозначил необходимость проведения масштабных реформ в области подготовки кадров. В частности, было подчеркнуто, что существующая модель подготовки специалистов по схеме «4+2» (бакалавриат + магистратура) требует обновления и может быть заменена на более гибкую конструкцию «2+2+2» [24, с. 114]. Такой подход ориентирован на возможность более раннего профессионального самоопределения, постепенного наращивания уровня квалификации и адаптации содержания образования к быстро меняющимся запросам экономики.

В условиях нестабильного рынка труда молодёжь всё чаще делает ставку на индивидуальные карьерные стратегии, в центре которых находятся личная мотивация, стремление к самореализации и готовность к постоянному обучению.

Согласно данным исследования А.С. Мугранова, ключевыми факторами продвижения по профессиональной лестнице молодые специалисты считают собственные усилия, включая высокую трудоспособность, инициативность, стремление к профессиональному росту и способность к постоянному самообновлению. Поэтому карьерный успех всё чаще трактуется как результат внутренней активности индивида, а не как следствие исключительно институциональных условий. При этом отмечается, что представители нового поколения, выходя на рынок труда, всё в

большей степени стремятся найти не просто стабильную занятость, а такие условия, которые позволяли бы при необходимости гибко менять вектор профессионального развития [7, с. 174].

Стабильность сегодня всё чаще понимается не как пожизненная занятость в одной организации, а как возможность адаптации к новым обстоятельствам без потери профессионального статуса. Такой сдвиг в восприятии трудовой устойчивости требует от образовательных учреждений и работодателей переосмысления традиционных моделей занятости и внедрения более гибких траекторий построения карьеры.

Государство, в свою очередь, инициирует создание правовых и институциональных механизмов, способствующих формированию полноценной профессиональной идентичности у молодого поколения. Это включает меры, направленные на поддержку студентов и выпускников на всех этапах профессионального становления: от выбора профессии и получения базового образования до начала трудовой деятельности. Особое внимание при этом уделяется развитию так называемых гибких навыков (soft skills), которые формируются в процессе ранней трудовой социализации [6, с. 65]. К таким навыкам относятся способность к межличностному взаимодействию, командная работа, адаптивность, критическое мышление и лидерские качества — именно они становятся определяющими в условиях нестабильности и неопределённости, присущих современному рынку труда.

Реформирование образовательных траекторий в совокупности с формированием новых моделей профессионального поведения способствует усилению устойчивости молодых специалистов и формированию их готовности к успешной интеграции в социально-экономическое пространство. Адаптация образовательной системы под реалии нового времени выступает не только условием конкурентоспособности выпускников, но и фактором общей устойчивости национальной экономики. В таблице 1 отображены барьеры и возможности студентов на современном этапе.

Таблица 1. Барьеры и возможности трудоустройства студентов. (Составлено автором).

| № п/п | Барьеры | Возможности |
|-------|--|--|
| 1 | Отсутствие практического опыта и стажа у выпускников | Развитие программ стажировок, практик и проектной деятельности в вузах |
| 2 | Несоответствие академических программ | Институционализация сотрудничества вузов и |

| | | |
|----|--|--|
| | требованиям работодателей | бизнеса по коррекции содержания подготовки |
| 3 | Избыточные требования в вакансиях к молодым специалистам | Создание стимулов для компаний по приему на работу выпускников без опыта |
| 4 | Низкая готовность бизнеса инвестировать в адаптацию молодежи | Расширение форм поддержки первого трудоустройства (гранты, субсидии) |
| 5 | Ограниченность официальных каналов поиска работы | Использование цифровых платформ, социальных сетей и личных связей |
| 6 | Недостаточная поддержка студентов с ОВЗ | Развитие инклюзивной образовательной среды и специализированных программ трудоустройства |
| 7 | Глобальные вызовы и рост технологической безработицы | Освоение цифровых навыков и гибких форм занятости (фриланс, удаленная работа) |
| 8 | Последствия пандемии COVID-19 | Активное внедрение цифровых платформ и развитие онлайн-форм занятости |
| 9 | Рост участия молодежи в неформальной занятости | Законодательное оформление и поддержка платформенной и проектной занятости |
| 10 | Отсутствие горизонтальных связей и социального капитала | Активизация участия студентов в сетевых и проектных сообществах |
| 11 | Нестабильность карьерных траекторий | Поддержка гибких образовательных моделей («2+2+2») и формирование soft skills |
| 12 | Нехватка профориентационной поддержки | Развитие системы карьерных консультаций и сопровождения в вузах |
| 13 | Недостаточное внимание к soft skills в обучении | Интеграция модулей по развитию гибких навыков в учебные программы |
| 14 | Неопределенность профессионального самоопределения | Формирование индивидуальных карьерных траекторий и программ сопровождения |
| 15 | Ограниченный доступ к вакансиям без опыта | Повышение прозрачности требований и развитие системы менторства |

Ключевыми барьерами трудоустройства студентов являются отсутствие практического опыта, избыточные требования работодателей к молодым специалистам, несоответствие программ высшего образования профессиональным требованиям, дефицит социальных связей, способствующих трудоустройству, отсутствие системы менторства, а также неготовность работо-

дателей инвестировать в обучение молодых специалистов. К основным возможностям, открывающимся перед студентами, относятся фриланс и удаленная работа, позволяющие выстраивать гибкий график без ущерба для учебного процесса, организация стажировок в рамках обучения в вузе, а также стимулирование бизнеса посредством льгот и грантов с целью привлечения молодых специалистов в профессиональную среду.

Заключение.

В условиях нарастающей социально-экономической нестабильности, сопровождающейся политическими и технологическими трансформациями, вопросы трудоустройства молодежи приобретают особую значимость и требуют системного и многослойного подхода со стороны государства, бизнеса и профессионального сообщества. Анализ выявленных институциональных и рыночных барьеров, а также оценка актуальных возможностей, предоставляемых молодым специалистам, демонстрируют необходимость активизации взаимодействия между субъектами регулирования занятости и выработки целевых стратегий поддержки студенческой и выпускной молодежи.

Законодательное закрепление дифференцированного подхода к трудоустройству молодых граждан представляется необходимым условием формирования устойчивого механизма их профессиональной интеграции. Проблемы, с которыми сталкиваются выпускники и начинающие специалисты, обусловлены не только дефицитом опыта и профессиональных навыков, но и отсутствием равных условий на фоне более зрелых конкурентов. Это формирует риск маргинализации молодежи на рынке труда, особенно в периоды структурных изменений экономики и демографических вызовов.

Переход от обучения к профессиональной деятельности представляет собой не просто формальный этап биографии молодого человека, но и ключевой момент становления его как субъекта трудовых отношений. Однако этот этап сопряжен с множеством институциональных и личностных трудностей, требующих внимания и участия со стороны всех заинтересованных сторон.

Помимо стандартных механизмов развития профессиональных компетенций и преодоления цифрового неравенства, на повестку дня выходит необходимость формирования устойчивой и благоприятной среды, способствующей закреплению молодых работников в профессиональной сфере.

В современном контексте развитие политики в отношении молодежи не может ограничиваться лишь традиционными подходами. Инновационный вектор требует глубокого осмысления существующих ценностей, реформирования управленческих механизмов и создания гибких, адаптивных форм поддержки профессионального

становления молодежи. Только при условии комплексного обновления системы институтов и норм, регулирующих молодежную занятость, можно говорить о формировании эффективной модели социализации нового поколения в условиях трансформирующегося рынка труда.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Список источников:

1. Матвеева, Т. П. К вопросу о занятости молодежи в Российской Федерации / Т. П. Матвеева, Н. А. Кузнецова // *Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки*. – 2023. – № 5. – С. 131-134. – DOI 10.23672/SAE.2023.16.56.021.
2. Кривокора, Е. И. Проблемы формирования и реализации региональной молодежной кадровой политики / Е. И. Кривокора, Е. А. Астахова, Ю. Н. Кривокора, Т. С. Мишина // *Экономика труда*. – 2022. – Т. 9, № 9. – С. 1405-1424. – DOI 10.18334/et.9.9.116322.
3. Блейх, Н. О. Специфика осуществления молодежной политики в условиях локдауна (на материалах РСО-А) / Н. О. Блейх, А. В. Кокоева // *Историческая и социально-образовательная мысль*. – 2022. – Т. 14, № 5. – С. 99-109. – DOI 10.17748/2219-6048-2022-14-5-99-109.
4. Амбарова, П. А. Что ждет студентов после... / П. А. Амбарова, Г. Е. Зборовский // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. – 2022. – № 3(169). – С. 67-91. – DOI 10.14515/monitoring.2022.3.2142.
5. Кириллова, А. Д. Государственная политика России по содействию занятости молодежи в условиях вызовов современности / А. Д. Кириллова, А. В. Попов // *Russian Journal of Economics and Law*. – 2024. – Т. 18, № 3. – С. 686-698. – DOI 10.21202/2782-2923.2024.3.686-698.
6. Серова, А. В. Направления дифференциации законодательства о труде и занятости населения: в фокусе внимания молодежь и молодые специалисты / А. В. Серова // *Актуальные проблемы российского права*. – 2024. – Т. 19, № 5(162). – С. 61-71. – DOI 10.17803/1994-1471.2024.162.5.061-071.
7. Магранов, А. С. Успешное трудоустройство и карьерный рост в представлениях молодежи Юга России / А. С. Магранов // *Гуманитарий Юга России*. – 2022. – Т. 11, № 4. – С. 162-176. – DOI 10.18522/2227-8656.2022.4.12.
8. Богус, М. Б. Конкурентоспособность молодых специалистов: современные вызовы и перспективы развития / М. Б. Богус // *Ярославский педагогический вестник*. – 2023. – № 3(132). – С. 28-35. – DOI 10.20323/1813-145X_2023_3_132_28.
9. Бондаренко Н. А. Актуальные проблемы профессионального самоопределения молодых специалистов / Н. А. Бондаренко // *Ученые заметки ТОГУ*. – 2025. – №1. – С. 22-28.
10. Борисова, А. А. Трудоустройство выпускников вузов: смена приоритетов поиска профессиональной реализации / А. А. Борисова, А. А. Белоногов, Ю. В. Глушкова // *Экономика труда*. – 2022. – №3. – С. 675-688.
11. Лукьянкова, Е. А. Как молодые специалисты оценивают рынок труда? Анализ барьерных факторов при трудоустройстве / Е. А. Лукьянкова // *Международный журнал гуманитарных и естественных наук*. – 2022. – № 1-3(64). – С. 126-129. – DOI 10.24412/2500-1000-2022-1-3-126-129.
12. Баркова, А. С. Студенты социологического факультета на рынке труда (результаты эмпирического исследования) / А. С. Баркова // *Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология*. – 2025. – Т. 31, № 1. – С. 135-154. – DOI 10.24290/1029-3736-2025-31-1-135-154.
13. Кудряшова, С. К. Возможности профессиональной самореализации студентов с ограниченными возможностями здоровья / С. К. Кудряшова, В. И. Кудряшов // *Проблемы современного педагогического образования*. – 2022. – № 74-4. – С. 140-143.
14. Циканова, Л. М. Тьюторское сопровождение трудоустройства студентов и выпускников с ограниченными возможностями здоровья / Л. М. Циканова, Е. В. Комарова, М. Р. Зезаев // *Журнал прикладных исследований*. – 2024. – № 12. – С. 195-200. – DOI 10.47576/2949-1878.2024.12.12.029.
15. Толстенева, А. А. Построение профессиональной траектории лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью / А. А. Толстенева, Т. Ф. Краснопецева, А. Н. Бычкова // *Проблемы современного педагогического образования*. – 2024. – № 84-2. – С. 361-364.
16. Исматуллаев, А. Х. Воздействие экономической несвободы региона на молодежную занятость (на примере Республики Узбекистан) / А. Х. Исматуллаев // *KANT: Social Sciences & Humanities*. – 2023. – № 4(16). – С. 154-158. – DOI 10.24923/2305-8757.2023-16.21.
17. Оразгулыев, Д. Влияние цифровых технологий на рынок труда / Д. Оразгулыев, А. Кулиева, А. Гелдиева // *Инновационная наука*. – 2023. – № 6-2. – С. 58-59.

18. Эфендиева, Д. С. Некоторые аспекты государственной политики в сфере занятости / Д. С. Эфендиева // Журнал монетарной экономики и менеджмента. – 2023. – № 3. – С. 189-194. – DOI 10.26118/2782-4586.2023.93.87.027.
19. Байдыбекова, С. К. Игровая зависимость как социальная и экономическая проблема / С. К. Байдыбекова // Экономика и социум. – 2024. – № 10-1(125). – С. 523-527.
20. Ахмедова, А. Р. Особенности карьерных траекторий выпускников Алтайских вузов (на примере социологического исследования в г. Барнауле) / А. Р. Ахмедова, Т. В. Чуканова, М. А. Любарская [и др.] // Социодинамика. – 2024. – № 6. – С. 1-16. – DOI 10.25136/2409-7144.2024.6.70854.
21. Шмидт, Н. И. Востребованность компетенций работников в условиях цифровизации услуг / Н. И. Шмидт // Экономика и управление. – 2024. – Т. 30, № 10. – С. 1290-1298. – DOI 10.35854/1998-1627-2024-10-1290-1298.
22. Швецов, М. Ю. Формирование профессиональных управленческих компетенций будущих специалистов в системе высшего образования / М. Ю. Швецов, И. М. Хаертдинов, В. В. Гарднер, Л. П. Яцевич // Современное педагогическое образование. – 2023. – № 3. – С. 194-198.
23. Апенько, С. Н. Интеграция университетов и работодателей - потенциал в формировании социального капитала / С. Н. Апенько, А. В. Лукаш, А. И. Давыдов // Высшее образование в России. – 2024. – Т. 33, № 7. – С. 144-164. – DOI 10.31992/0869-3617-2024-33-7-144-164.
24. Глевецкая, М. А. Новые тренды современного образования / М. А. Глевецкая // Вестник Майкопского государственного технологического университета. – 2022. – Т. 14, № 3. – С. 113-117. – DOI 10.47370/2078-1024-2022-14-3-113-117.

References:

1. Matveeva, T. P., & Kuznetsova, N. A. (2023). On the Issue of Youth Employment in the Russian Federation. *Humanitarian, Socio-Economic and Social Sciences*, (5), 131–134. <https://doi.org/10.23672/SAE.2023.16.56.021>
2. Krivokora, E. I., Astakhova, E. A., Krivokora, Yu. N., & Mishina, T. S. (2022). Problems of Forming and Implementing Regional Youth Personnel Policy. *Labour Economics*, 9(9), 1405–1424. <https://doi.org/10.18334/et.9.9.116322>
3. Bleykh, N. O., & Kokoeva, A. V. (2022). Specifics of Youth Policy Implementation During the Lockdown (Based on the Materials of RSO-A). *Historical and Socio-Educational Thought*, 14(5), 99–109. <https://doi.org/10.17748/2219-6048-2022-14-5-99-109>
4. Ambarova, P. A., & Zborovskiy, G. E. (2022). What Awaits Students After... Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes, (3(169)), 67–91. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.3.2142>
5. Kirillova, A. D., & Popov, A. V. (2024). State Policy of Russia to Promote Youth Employment under Modern Challenges. *Russian Journal of Economics and Law*, 18(3), 686–698. <https://doi.org/10.21202/2782-2923.2024.3.686-698>
6. Serova, A. V. (2024). Directions of Differentiation in Labour and Employment Legislation: Focus on Youth and Young Professionals. *Actual Problems of Russian Law*, 19(5(162)), 61–71. <https://doi.org/10.17803/1994-1471.2024.162.5.061-071>
7. Magranov, A. S. (2022). Youth of Southern Russia on Successful Employment and Career Advancement. *Humanitarian of the South of Russia*, 11(4), 162–176. <https://doi.org/10.18522/2227-8656.2022.4.12>
8. Bogus, M. B. (2023). Competitiveness of Young Specialists: Current Challenges and Prospects. *Yaroslavl Pedagogical Bulletin*, (3(132)), 28–35. https://doi.org/10.20323/1813-145X_2023_3_132_28
9. Bondarenko, N. A. (2025). Current Issues of Professional Self-Determination of Young Specialists. *Scientific Notes of Pacific National University*, (1), 22–28.
10. Borisova, A. A., Belonogov, A. A., & Glushkova, Yu. V. (2022). Employment of University Graduates: Shifting Priorities in Career Realization. *Labour Economics*, (3), 675–688.
11. Lukyanskova, E. A. (2022). How Do Young Specialists Assess the Labour Market? Analysis of Employment Barriers. *International Journal of Humanities and Natural Sciences*, (1–3(64)), 126–129. <https://doi.org/10.24412/2500-1000-2022-1-3-126-129>
12. Barkova, A. S. (2025). Sociology Faculty Students on the Labour Market: Results of an Empirical Study. *Moscow University Bulletin. Series 18. Sociology and Political Science*, 31(1), 135–154. <https://doi.org/10.24290/1029-3736-2025-31-1-135-154>
13. Kudryashova, S. K., & Kudryashov, V. I. (2022). Professional Self-Realization Opportunities for Students with Disabilities. *Problems of Modern Pedagogical Education*, (74–4), 140–143.
14. Tsikanova, L. M., Komarova, E. V., & Zezaev, M. R. (2024). Tutoring Support in the Employment of Students and Graduates with Disabilities. *Journal of Applied Research*, (12), 195–200. <https://doi.org/10.47576/2949-1878.2024.12.12.029>
15. Tolsteneva, A. A., Krasnopevtseva, T. F., & Bychkova, A. N. (2024). Building Career Paths for People with Disabilities. *Problems of Modern Pedagogical Education*, (84–2), 361–364.
16. Ismatullaev, A. Kh. (2023). Impact of Regional Economic Unfreedom on Youth Employment (Case of Uzbekistan). *KANT: Social Sciences & Humanities*, (4(16)), 154–158. <https://doi.org/10.24923/2305-8757.2023-16.21>
17. Orazguliyev, D., Kuliyeva, A., & Geldiyeva, A. (2023). The Impact of Digital Technologies on the Labour Market. *Innovative Science*, (6–2), 58–59.
18. Efendiyeva, D. S. (2023). Some Aspects of State Employment Policy. *Journal of Monetary Economics and Management*, (3), 189–194. <https://doi.org/10.26118/2782-4586.2023.93.87.027>
19. Badybekova, S. K. (2024). Gambling Addiction as a Social and Economic Issue. *Economics and Society*, (10–1(125)), 523–527.
20. Akhmedova, A. R., Chukanova, T. V., Lyubarskaya, M. A., et al. (2024). Career Trajectories of Graduates of Altai Universities: Sociological Survey in Barnaul. *Sociodynamics*, (6), 1–16. <https://doi.org/10.25136/2409-7144.2024.6.70854>
21. Schmidt, N. I. (2024). Demand for Workers' Competencies in the Context of Service Sector Digitalization. *Economics and Management*, 30(10), 1290–1298. <https://doi.org/10.35854/1998-1627-2024-10-1290-1298>
22. Shvetsov, M. Yu., Khaertdinov, I. M., Gardner, V. V., & Yatsevich, L. P. (2023). Development of Managerial Competencies of Future Specialists in Higher Education. *Modern Pedagogical Education*, (3), 194–198.

23. Apenko, S. N., Lukash, A. V., & Davydov, A. I. (2024). *University–Employer Integration: The Potential in Social Capital Formation. Higher Education in Russia*, 33(7), 144–164. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2024-33-7-144-164>

24. Tlevtsezheva, M. A. (2022). *New Trends in Modern Education. Bulletin of the Maykop State Technological University*, 14(3), 113–117. <https://doi.org/10.47370/2078-1024-2022-14-3-113-117>

Информация об авторе:

Сафиуллина Фарида Рафисовна, кандидат социологических наук, старший преподаватель кафедры социологии политологии и права, Казанский государственный энергетический университет, E-mail:far491@mail.ru

Farida R. Safiullina, PhD in Sociology, Senior Lecturer at the Department of Sociology, Political Science and Law, Kazan State Power Engineering University

Статья поступила в редакцию / The article was submitted 03.05.2025;

Одобрена после рецензирования / Approved after reviewing 16.05.2025;

Принята к публикации / Accepted for publication 20.05.2025.

Автором окончательный вариант рукописи одобрен.