

ПОЗИТИВНЫЕ И НЕГАТИВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ В УСЛОВИЯХ РЫНКА ТРУДА РОССИИ

О.Н. Громова

Аннотация. В статье особое внимание уделяется существующему отношению в российском обществе к современной молодежи как основному субъекту трудового взаимодействия, как наиболее активной части трудовых ресурсов. Дано определение понятия молодежный рынок труда с точки зрения социально-экономических отношений и трудового законодательства, рассматривается специфика профессиональной социализации личности молодого человека в условиях обострения противоречий современного российского общества. Политические процессы и общественные преобразования характеризуются ускорением всех социальных процессов. Человек как субъект социально-трудовых отношений должен быстро адаптироваться к новой социальной реальности, быть мобильным, высокоорганизованным и дисциплинированным. Необходимо понимать, что трудовая активность молодежи формируется под влиянием ценностей как мировоззренческих (в широком плане), так и трудовых (в более узком плане). На сегодняшний день особо остро выделяется проблема трансформации трудовых ценностей молодежи, поэтому очень важна роль государства, выступающего посредником трудовых отношений и гарантом соблюдения всех трудовых обязательств, социальной защищенности. В ходе теоретического анализа автором выделяются и подлежат обсуждению явные минусы и угрозы для работодателя при трудоустройстве несовершеннолетних и обозначаются очевидные плюсы и выгоды. Приводятся ссылки на законодательные акты, существующие и вновь принятые в Российской Федерации законы, регламентирующие трудовые отношения молодежи в условиях рынка труда страны. Кроме этого, автор предлагает ряд положительных решений для эффективной профессиональной социализации и занятости несовершеннолетних.

Ключевые слова: трудовые отношения, молодежь, профессиональная социализация, ценности, безработица, рынок труда, молодежная политика, законодательство.

Для цитирования: Громова О.Н. Позитивные и негативные тенденции профессиональной социализации современной молодежи в условиях рынка труда России // Преподаватель XXI век. 2022. № 4. Часть 1. С. 11–21. DOI: 10.31862/2073-9613-2022-4-11-21



O.N. Gromova

Abstract. *The article focuses on the existing attitude in the Russian society to modern youth as the main subject of labor interaction, as the most active part of labor resources. The definition of youth labor market is given from the perspective of socio-economic relations and labor legislation, the specifics of professional socialization of a young person in the conditions of aggravation of contradictions of modern Russian society are considered. Political processes and social transformations are characterized by acceleration of all social processes. An individual as a subject of social and labor relations must quickly adapt to the new social reality, be mobile, highly organized and disciplined. It is necessary to understand that the labor activity of young people is formed under the influence of both worldview values (in the broader sense) and labor values (in the narrower sense). Nowadays the problem of transformation of labor values of young people is particularly acute, so the role of the state, acting as a mediator of labor relations and the guarantor of all labor obligations and social protection is very important. During the theoretical analysis the author identifies and discusses the obvious disadvantages and threats to the employer in the employment of minors and outlines the obvious pros and cons. The author provides references to legislative acts, existing and newly adopted in the Russian Federation laws, regulating labor relations of young people in the labor market of the country. In addition, the author offers a number of positive solutions for effective professional socialization and employment of minors.*

Keywords: *labor relations, youth, professional socialization, values, unemployment, labor market, youth policy, legislation.*

Cite as: Gromova O.N. Positive and Negative Trends in the Professional Socialization of Modern Youth in the Russian Labor Market. *Prepodavatel XXI vek*. Russian Journal of Education, 2022, No. 4, part 1, pp. 11–21. DOI: 10.31862/2073-9613-2022-4-11-21

В настоящее время достаточно значимый сегмент рынка труда в России составляет молодежная возрастная группа, которая фактически вся является трудоспособной и выступает в обществе как молодежный рынок труда. По данным Федеральной службы государственной статистики, средняя численность населения в возрасте от 14 до 35 лет за 2020 год составила 39,1 млн. человек (26.9% от общей численности населения страны) [1]. В целом эту социально-демографическую группу лиц в ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» обозначили как «молодежь» или «молодые граждане» [2].

Молодежный рынок труда, как мы ранее уже отмечали в своей работе [3], — это «комплекс социально-экономических отношений, субъектами которых выступают молодежь (как наиболее активная часть трудовых ресурсов), государство (как посредник трудовых отношений, гарант соблюдения трудовых обязательств сторон и социальной защищенности) и предприятия (в качестве работодателя), основанный на согласовании интересов сторон по поводу найма, использования рабочей силы, формирования профессиональных навыков и, как следствие, — обеспечение благосостояния, экономической стабильности государства в целом

на основании долгосрочных вложений в профессионализм, здоровье и творческий потенциал нации». В данном контексте следует помнить, что заключение трудового договора по общим правилам допускается с лицами, достигшими шестнадцатилетнего возраста (ч. 1 ст. 63 ТК РФ). Однако возможно и снижение возрастного порога при определенных условиях. В действующем трудовом законодательстве предусмотрена возможность заключения договора с лицами, достигшими пятнадцатилетнего возраста, а для выполнения легкого труда с согласия родителей — в возрасте 14 лет.

Труд, будучи необходимым условием жизни человека и основой человеческой деятельности, формирует своего субъекта — человека труда. Современному развивающемуся обществу нужны высокообразованные, нравственно адаптированные, воспитанные и трудолюбивые люди, достойные его уважения.

Сегодня многие авторы пишут об утрате истинных ценностей, относящихся к труду, о вымывании из мировоззрения людей уважения к честному труду, о повышении значения денег. Рассуждая о специфике профессиональной социализации личности в условиях обострения противоречий современного российского общества, например, Л.В. Тарасенко вслед за М. Тейлором считает целесообразным использовать следующие *характеристики современной молодежи* [4, с. 114]:

- доминирование потребительского отношения к жизни и образованию, приоритет досуга, критическое отношение и недоверие к традиционным ценностям;
- примат личных потребностей перед общественными;
- высокая степень самоуверенности;
- убежденность в собственной уникальности;
- приспособляемость и прагматизм;

- скептицизм и цинизм;
- дефицит отзывчивости и воспитанности и, как следствие, — недоверие к авторитетам;
- избирательная склонность к риску;
- инфантилизм и интеллектуальное равнодушие;
- неготовность к социальной активности;
- проблемы с межличностной коммуникацией при высоком уровне знаний техники.

К молодежи как основному субъекту трудовых отношений и источнику пополнения трудовых ресурсов в условиях рыночных отношений и высокой конкуренции сегодня предъявляются дополнительные требования. Современные быстроменяющиеся условия характеризуются ускорением социальных процессов и преобразований. Человек как субъект социально-трудовых отношений должен быстро адаптироваться к новой социальной реальности, быть мобильным, высокоорганизованным и дисциплинированным.

Необходимо подчеркнуть, что на современном рынке труда российская молодежь испытывает определенные сложности. Ряд исследователей в качестве факторов, негативно сказывающихся на формировании и обеспечении молодежного рынка труда квалифицированными кадрами, в первую очередь указывают на негативные общественные явления, способствующие фактической эксклюзии молодежи из числа экономически активной части населения [там же; 5; 6].

Еще одним фактором выступает отставание традиционных институтов социализации, образования и воспитания от темпов общественно-экономического развития. «С одной стороны, молодые люди стремятся к трудоустройству, а с другой стороны, не готовы приступить к работе в силу различных причин, среди

которых — отсутствие хороших условий труда и достойной заработной платы, невостребованность работы по специальности на современном рынке труда, отсутствие стабильности и социальной защищенности и др.» [5, с. 162]. Негатив этого фактора, в первую очередь, связан с ошибочным выбором молодежью своей будущей профессии, что нередко происходит без учета потребностей рынка труда, востребованности специальности, качества образовательного процесса в конкретном вузе. Отсутствие полной и достоверной информации о рынке труда, о востребованности конкретной специальности, уровне заработной платы создает угрозу выбора профессии. Как следствие, на наш взгляд, именно эта ошибка порождает несоответствие спроса и предложения. Выпускники вузов желают получить высокооплачиваемую работу, соответствующую их квалификации, при ограниченных потребностях на рынке труда профессионального профиля выпускников. Кроме того, уровень их квалификации не всегда соответствует требованиям работодателей.

14

Среди негативных причин снижения трудовой активности молодежи также выделяют падение авторитета рабочих специальностей, определяющего уровень трудовой мотивации. По данным Федеральной службы государственной статистики уровень безработицы среди молодежи по возрастным группам в процентах от численности рабочей силы соответствующей возрастной группы в 2020 году составил в возрасте 15–19 лет — 27.2%; 20–24 лет — 16.2%; в возрасте 25–29 лет — 7.4%; в возрасте 30–34 лет — 6.0%; в возрасте 35–39 лет — 5.1% [1]. В 2021 году на прежнем уровне остался уровень безработицы в возрастной группе 15–19 лет, в остальных возрастных группах она снизилась, но по-прежнему остается тревожным фактором.

Стоит отметить, что на современном этапе развития нашего общества вновь становятся актуальными и востребованными рабочие профессии. Курс на импортозамещение требует квалифицированных рабочих, ориентированных на запросы предприятий и способных удовлетворить потребности экономики. Конкурентоспособности выпускников учебных заведения может способствовать правильно организованная практика обучающихся. Так, О. Колесников и А. Донецкий пишут: «Первичная конкурентоспособность на рынке труда молодежи, получившей профессиональное образование, определяется набором теоретических и некоторых практических навыков (полученных в ходе прохождения учебной и производственной практики), проявляющихся частично в ходе диалога с работодателем по поводу найма на работу и позволяющих выделить конкретного молодого специалиста среди других конкурентов на вакантное рабочее место (должность)» [6, с. 78].

Другими словами, грамотный подбор работодателей, заинтересованных в специалистах определенного профессионального профиля для получения практических навыков обучающимися с учетом их профессионального интереса, нередко способствует трудоустройству выпускников. Такая практика является положительным опытом на фоне негативного отношения работодателей к выпускникам, не имеющих профессиональных навыков. Это еще одна проблема, формирующая рынок молодежного труда. Г. Руденко и А. Савелов считают: «Из-за перенасыщенности рынка труда более конкурентоспособными категориями населения молодежь является достаточно выраженной группой риска. В то же время в отличие от других социально уязвимых групп (инвалидов, женщин) молодежь является наиболее перспективной категорией рабочей силы» [7, с. 104].

В своих работах В. Кот и А. Кузьмина указывают на то, что социальная уязвимость молодежи на рынке труда в большей степени связана с отсутствием надлежащих стажа и опыта, требуемых работодателями при приеме на работу. И это несмотря на то, что многие сходятся во мнении относительно личностных качеств современной молодежи, отличающейся творческим характером мышления, социально-экономической мобильностью, профессиональной мотивацией, работоспособностью, психологической гибкостью, стремлением к продолжению профессионального обучения [8]. К этим качествам мы бы добавили еще *креативность* и наличие *компьютерных навыков*.

Несмотря на вышесказанное, необходимо понимать, что сложность получения профессионального опыта, наличие молодежной безработицы, формирующей рынок труда, личностная незрелость молодых людей, завышенные профессиональные и материальные притязания затрудняют процесс интеграции молодежи в трудовые отношения.

Трудовая активность молодежи формируется под влиянием трудовых ценностей. Оценивая состояние молодежного рынка труда, ученые (кроме прочих проблем) отмечают также трансформацию трудовых ценностей молодежи. Так, проведя эмпирические исследования, М. Гнатюк, Д. Кротов и С. Самыгин пришли к выводу, что трудовая ориентация современной молодежи включает следующие ценности и мотивы [9]:

- существование тенденций к снижению трудовой активности и повышение числа молодых безработных;
- формирование прагматических и инструментальных ценностей в трудовой сфере;
- проявление интереса к работе в основном с учетом высокого материального дохода;

- стремление к вторичной занятости, сочетание трудовой деятельности с учебно-образовательной;

- утрата в молодежном сознании ценности общественно полезного труда и одновременно возрастание утилитарного отношения к труду.

Обозначая ценностные аспекты труда, мы считаем необходимым опираться на традиционные духовно-нравственные ориентиры личности. Ценности для человека являются основой его моральной и нравственной позиций, в том числе и в условиях трудовой деятельности. Ценности формируются при условии их значимости для жизнедеятельности субъекта и всего общества, при наличии потребностей, движущих мотивов и интересов, обладающих побудительной силой.

Ценности являются основой мировоззрения, формируя жизненную позицию человека [10]. Одной из причин аберрации сознания является искажение ценностей, а ее следствием — девиации в поведении. Смена ценностного мира человека способствует смене ценностного мира общества, при этом формирующееся сознание наиболее подвержено влиянию извне, увлечению теми или иными идеями, поскольку на стадии развития не имеет возможности дать четкую оценку происходящей ситуации.

В современных условиях ценностный ряд трудовой деятельности существенно изменился. На задний план отошла организация труда, основанная на чувстве коллективизма. Утрачено осознание трудовой деятельности как общественно полезной, а трудовая активность основана на индивидуалистических интересах, возможностях, профессиональных способностях. В современных условиях труд в большей степени является источником дохода. Осознав это, субъекты трудовой деятельности стали вкладывать больше сил и средств в свое образование. Именно

поэтому, согласно Н. Николаевой, «ФГОС ВО требует от образовательных организаций воспитывать не только компетентных, высокопрофессиональных специалистов, но заботиться о том, чтобы этот профессионализм основывался в том числе и на общекультурных ценностях» [11, с. 198].

Успешность трудовой деятельности каждого индивида зависит от того, насколько его субъективный опыт соотносится с культурными ценностями человечества, т. е. основой ценностного опыта человека труда должен быть ценностный опыт, накопленный обществом. Так, говоря о трудовых отношениях, Г. Суходольский не напрасно обращается к такой категории, как «человек труда» [12, с. 165]. Человек труда, помимо личностных характеристик, позволяющих ему выполнять производственные задачи и получать прибыль, должен обладать определенной совокупностью социальных, психологических, моральных, нравственных и культурных свойств, формирующих мотивацию деятельности. В свою очередь, мотивация зависит от ценностей, принятых в обществе, а также от корпоративной культуры организации, в которой работает индивид, от престижности профессии и других составляющих профессиональной деятельности. Мотивация (как психологическая категория), определяющая в том числе и трудовую деятельность, включает и такие соподчиненные понятия, как потребности, направленность, мотивы, цели, результаты и оценки.

Под мотивом, вслед за Г. Суходольским, мы понимаем внутреннее побуждение, обусловленное потребностями и вызывающее стремление к трудовой деятельности, а также придающее этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей [3]. Надо помнить, что именно мотив формирует цели трудовой деятельности не абстрактной

общности людей, а конкретного человека. Чем сильнее мотив, тем реальнее цель. Это является важным аргументом в пользу цели трудовой деятельности, т. к. любая цель должна быть не только реальной, но и достижимой.

Таким образом, в современных условиях происходят процессы, затрагивающие все сферы жизнедеятельности, в том числе и сферу труда. В этих условиях наблюдается трансформация трудовых ценностей, обусловленных исключительно материальными потребностями. Однако процесс глобализации породил не только негативные последствия, но также воспитал нового человека труда с положительными характеристиками, основанными на ценностях, которые формируют побудительную активность субъекта и воплощаются в его поведении.

Что касается труда лиц, не достигших восемнадцати лет, то здесь в большей степени усматриваются проблемы организационного характера. В июле 2017 года вступили в силу поправки к Трудовому кодексу Российской Федерации [13] (далее — ТК РФ), которые коснулись в том числе организации труда несовершеннолетних (ст. 94 ТК РФ).

Заметим, что если прежняя редакция не предусматривала гарантий в части продолжительности ежедневной работы (смены) для лиц возрастной категории от 14 до 15 лет, включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул, то в новой редакции эта возрастная группа вполне официально признана пригодной к трудоустройству и способной выполнять работу в течение ограниченного времени, продолжительность которого не может превышать четырех часов.

Впервые законодатель разрешил заключать трудовые договоры с лицами, не

достигшими возраста 14 лет, т. е. фактически заключить трудовой договор от имени ребенка могут родители в любом возрасте. Однако обратим особое внимание на тот факт, что трудоустройство ребенка, не достигшего четырнадцатилетнего возраста, возможно не повсеместно, а только в определенных организациях (кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках) и только после получения согласия одного из родителей и разрешения органа опеки и попечительства для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию (ч. 4 ст. 63 ТК РФ) [там же].

В связи с изменением законодательства сразу же возникает закономерный вопрос о востребованности этой возрастной группы на рынке труда. По данным экспертов Head Hunter, в России менее 22% работодателей выразили желание трудоустроить подростков, 51% — отказались в категоричной форме [14]. Полагаем, что реальные цифры даже выше заявленных, т. к. в анализе отчета Федеральной службы государственной статистики за 2021 г. в разделе о трудовой занятости четырнадцатилетняя возрастная группа не заявлена [1].

Позиция, основанная на необходимости «смягчения» требований законодательства, регулирующего трудовые отношения с участием несовершеннолетних, на наш взгляд, является несостоятельной. Российская Федерация придерживается в этой части организации труда международных стандартов. В нашей стране возникла необходимость урегулировать организационные вопросы, связанные с трудоустройством несовершеннолетних и дальнейшей их работы. Вот в этой части требуется предусмотреть комплекс мероприятий, направленных на поддержку

работодателей в связи с тем, что органы, обеспечивающие нормальные трудовые отношения, в большей степени являются контролирующими, а их функции — «кадровыми».

На наш взгляд, для того, чтобы получить положительный результат от привлечения к труду подростков, необходимо установить с соответствующими государственными органами партнерские отношения в виде диалога, направленного на изыскание оптимального варианта трудоустройства несовершеннолетних в рамках действующего законодательства. В этой связи мы получаем одновременно несколько положительных и эффективных решений занятости несовершеннолетних, по мнению В. Алистархова [15, с. 47]:

1. Трудоустройство несовершеннолетних в летний период, помимо обеспечения их материальных потребностей, позволяет оградить подростков от негативного влияния социальной среды.
2. Оказание подростками сильной материальной помощи своим малообеспеченным семьям в результате совмещения учебы с трудовой деятельностью, приносящей определенный доход.
3. Возможность осуществлять систематическую и целенаправленную профориентационную работу, позволяющую выявить предрасположенность подростка к той или иной профессии и получить первый опыт самоопределения.
4. Возможность для работодателя обеспечить сезонные работы.
5. Возможность для компании решить кадровые вопросы в будущем.

Еще один немаловажный резерв мы видим в продолжении традиций наставничества. Сегодня исследователи вновь заговорили о необходимости активизировать наставническую деятельность организаций. Так, профессор О. Субочев считает, что роль наставника

многообразна, так как он выступает в роли консультанта, помогая обучаемому разобраться в определении целей деятельности, решении возникающих проблем, а также репетитора, который в силу своего более широкого и богатого опыта и знаний обучает своих подопечных. Наставник в роли советника (друг, помощник, руководитель, опекун и т. д.) должен обладать высокой степенью сопереживания и навыками общения [16]. В нашем случае наставники помогли бы решить две задачи. Во-первых, приобрести тот самый опыт работы, отсутствие которого препятствует трудоустройству молодых специалистов. А во-вторых, обеспечили бы контроль и обучение несовершеннолетним работникам.

Таким образом, как мы уже отмечали ранее в [17], многочисленные ограничения

свидетельствуют о том, что российское трудовое законодательство обеспечивает защиту прав несовершеннолетних в трудовых правоотношениях, но не гарантирует их трудоустройство. С одной стороны, несовершеннолетние являются особой категорией молодежной среды. Психологическая и физическая незрелость не позволяют использовать труд подростков без каких-либо ограничений, в том числе это касается особой охраны здоровья и создания специальных условий безопасности труда. Это разумно и не подлежит критике. Однако забота государства о несовершеннолетних работниках не должна препятствовать организации их труда. Желание подростков получить работу для удовлетворения своих потребностей является похвальным и должно иметь соответствующую поддержку.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 26.10.2022).
2. Федеральный закон «О молодежной политике в Российской Федерации» от 30.12.2020 № 489-ФЗ. URL: <https://rg.ru/documents/2021/01/11/molodez-dok.html> (дата обращения: 26.10.2022).
3. *Громова, О.Н.* Виктимологическая деятельность как основа профессиональной виктимологической компетентности будущего специалиста для экономической сферы // *Современные проблемы науки и образования*. 2015. № 3. URL: <http://www.science-education.ru/123-20016> (дата обращения: 26.10.2022).
4. *Тарасенко, Л.В.* Специфика профессиональной социализации личности в условиях обострения противоречий современного российского общества (на примере г. Таганрога) // *Власть*. 2009. № 8. С. 111–114.
5. *Николаева, Н.В.* Социально-психологические аспекты управления формированием благоприятного психологического климата в трудовом коллективе // *Актуальные проблемы исследования массового сознания: материалы V Международной научно-практической конференции / отв. ред. В.В. Константинов*. Пенза: ПГУ, 2019. С. 162–164.
6. *Колесникова, О.А., Донецкий, А.М.* Конкурентоспособность молодежи: теоретические и практические аспекты // *Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление*. 2014. № 1. С. 73–79.
7. *Руденко, Г.Г., Савелов, А.Р.* Специфика положения молодежи на рынке труда // *Социологические исследования*. 2002. № 3. С. 101–107.
8. *Кот, В.В., Кузьмина, А.Г.* Молодежный сегмент рынка труда: специфика, мониторинг, основные направления регулирования // *Вектор экономики*. 2016. № 5 (5). С. 58–59.

9. Гнатюк, М.А., Кротов, Д.В., Самыгин, С.И. Трудовые ценности и трудовая активность современной российской молодежи. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovye-tsennosti-i-trudovaya-aktivnost-sovremennoy-rossijskoj-molodezhi/viewer> (дата обращения: 26.10.2022).
10. Громова, О.Н., Рыжова, Н.И., Чайка, В.Н. Ценностные ориентиры как основа духовной составляющей профессиональной деятельности специалиста в условиях трансформации современного социума // Преподаватель 21 век. 2014. № 4. С. 17–28.
11. Николаева, Н.В. Современные образовательные технологии и учебно-методическое сопровождение обучения студентов в условиях реализации ФГОС ВО // Андреевские чтения: современные концепции и технологии творческого саморазвития личности. Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Казань: ЦИТ, 2016. С. 198–202.
12. Суходольский, Г.В. Основы психологической теории деятельности. М.: Издательство ЛКИ, 2008. 165 с.
13. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) // Российская газета. № 256. 31.12.2001.
14. Новая реальность рынка труда: что говорят статистика и аналитика. URL: <https://spb.hh.ru/article/28795> (дата обращения: 26.10.2022).
15. Алистархов, В. Трудоустройство несовершеннолетних как показатель зрелости компании // Трудовое право. 2013. № 11. С. 47–55.
16. Субочева, О.Н. Наставничество как фактор эффективности организации. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-faktor-effektivnosti-organizatsii/viewer> (дата обращения: 26.10.2022).
17. Молодежь в социально-трудовых отношениях: история и современность. СПб.: СПбГУП, 2022. 296 с.

REFERENCES

1. *Federalnaja sluzhba gosudarstvennoj statistiki* [Federal State Statistics Service]. Available at: <https://rosstat.gov.ru> (accessed: 26.10.2022). (in Russ.)
2. *Federalnyj zakon «O molodezhnoj politike v Rossijskoj Federacii» ot 30.12.2020 № 489-F* [Federal Law “On Youth Policy in the Russian Federation”. Dated 30.12.2020 № 489-F]. Available at: <https://rg.ru/documents/2021/01/11/molodez-dok.html> (accessed: 26.10.2022). (in Russ.)
3. Gromova, O.N. *Viktimologicheskaya deyatelnost kak osnova professionalnoj viktimologicheskoy kompetentnosti budushchego specialista dlya ekonomicheskoy sfery* [Victimological Activity as the Basis of Professional Victimological Competence of a Future Specialist for the Economic Sphere], *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya* = Modern Problems of Science and Education, 2015, No. 3. Available at: <http://www.science-education.ru/123-20016> (accessed: 26.10.2022). (in Russ.)
4. Tarasenko, L.V. *Specifika professionalnoj socializacii lichnosti v usloviyah obostreniya protivorechij sovremennogo rossijskogo obshchestva (na primere g. Taganroga)* [The Specificity of Professional Socialization of the Individual in the Context of the Aggravation of the Contradictions of Modern Russian Society (On the Example of the City of Taganrog)], *Vlast* = Power, 2009, No. 8, pp. 111–114. (in Russ.)
5. Nikolaeva, N.V. *Socialno-psihologicheskie aspekty upravleniya formirovaniem blagopriyatnogo psihologicheskogo klimata v trudovom kollektive* [Social and Psychological Aspects of Managing the Formation of a Favorable Psychological Climate in the Work Team]. In: *Aktualnye problemy*

- issledovaniya massovogo soznaniya* [Actual Problems of the Study of Mass Consciousness: Materials of the V International Scientific and Practical Conference], ed. by V.V. Konstantinov. Penza, Penzenskij gosudarstvennyj universitet, 2019, pp. 162–164. (in Russ.)
6. Kolesnikova, O.A., Doneckij, A.M. Konkurentosposobnost molodezhi: teoreticheskie i prakticheskie aspekty [Competitiveness of Youth: Theoretical and Practical Aspects], *Vestnik VGU. Serija: jekonomika i upravlenie* = Bulletin of the Voronezh State University. Series: Economics and Management, 2014, No. 1, pp. 73–79. (in Russ.)
 7. Rudenko, G.G., Savelov, A.R. Specifika polozheniya molodezhi na rynke truda [The Specifics of the Situation of Youth in the Labor Market], *Sociologicheskie issledovaniya* = Sociological Studies, 2002, No. 3, pp. 101–107. (in Russ.)
 8. Kot, V.V., Kuzmina, A.G. Molodezhnyj segment rynka truda: specifika, monitoring, osnovnye napravleniya regulirovaniya [Youth Segment of the Labor Market: Specifics, Monitoring, Main Directions of Regulation], *Vektor ekonomiki* = The Vector of the Economy, 2016, No. 5 (5), pp. 58–59. (in Russ.)
 9. Gnatjuk, M.A., Krotov, D.V., Samygin, S.I. *Trudovye cennosti i trudovaya aktivnost sovremennoj rossijskoj molodezhi* [Labor Values and Labor Activity of Modern Russian Youth]. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovye-tsennosti-i-trudovaya-aktivnost-sovremennoj-rossijskoj-molodezhi/viewer> (accessed: 26.10.2022). (in Russ.)
 10. Gromova, O.N., Ryzhova, N.I., Chajka, V.N. Cennostnye orientiry kak osnova duhovnoj sostavlyayushchej professionalnoj deyatel'nosti specialista v usloviyah transformacii sovremennoho sociuma [Value Orientations as the Basis of the Spiritual Component of the Professional Activity of a Specialist in the Conditions of the Transformation of Modern Society], *Prepodavatel XXI vek* = Russian Journal of Education, 2014, No. 4, pp. 17–28. (in Russ.)
 11. Nikolaeva, N.V. Sovremennye obrazovatelnye tehnologii i uchebno-metodicheskoe soprovozhdenie obucheniya studentov v usloviyah realizacii FGOS VO [Modern Educational Technologies and Educational and Methodological Support for Student Learning in the Context of the Implementation of the Federal State Educational Standards of Higher Education]. In: *Andreevskie chteniya: sovremennye koncepcii i tehnologii tvorcheskogo samorazvitiya lichnosti* [St. Andrew's Readings: Modern Concepts and Technologies of Creative Self-Development of the Individual. Collection of Articles of the All-Russian Scientific and Practical Conference with International Participation]. Kazan, Centr innovacionnyh tehnologij, 2016, pp. 198–202. (in Russ.)
 12. Suhodolskij, G.V. *Osnovy psihologicheskoi teorii deyatel'nosti* [Fundamentals of the Psychological Theory of Activity]. Moscow, Luchshie kompyuternye igry, 2008, 165 p. (in Russ.)
 13. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 25.02.2022) [Labor Code of the Russian Federation No. 197-FZ dated 30.12.2001 (As Amended on 25.02.2022)], *Rossijskaja gazeta* = Rossiyskaya Gazeta, No. 256, December 31, 2001. (in Russ.)
 14. *Novaya realnost rynka truda: chto govoryat statistika i analitika* [The New Reality of the Labor Market: What Statistics and Analytics Say]. Available at: <https://spb.hh.ru/article/28795> (accessed: 26.10.2022). (in Russ.)
 15. Alistarhov, V. Trudoustrojstvo nesovershennoletnih kak pokazatel zrelosti kompanii [Employment of Minors as an Indicator of the Company's Maturity], *Trudovoe pravo* = Labor Law, 2013, No. 11, pp. 47–55. (in Russ.)
 16. Subocheva, O.N. *Nastavnichestvo kak faktor effektivnosti organizacii* [Mentoring as a Factor in the Effectiveness of the Organization]. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-faktor-effektivnosti-organizatsii/viewer> (accessed: 26.10.2022). (in Russ.)

17. *Molodezh v socialno-trudovyh otnosheniyah: istoriya i sovremennost* [Youth in Social and Labor Relations: History and Modernity]. St. Petersburg, Sankt-Peterburgskij gumanitarnyj universitet profsoyuzov, 2022, 296 p. (in Russ.)
-

Громова Ольга Николаевна, кандидат юридических наук, доцент, заведующая кафедрой, кафедры отраслей права, Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов, oritus@yandex.ru

Olga N. Gromova, PhD in Law, Associate Professor, Chairperson, Law Branches Department, Saint Petersburg University of the Humanities and Social Sciences, oritus@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 28.10.2022. Принята к публикации 25.11.2022

The paper was submitted 28.10.2022. Accepted for publication 25.11.2022