

*ИВАНОВ Сергей Юрьевич
доктор социологических наук,
доцент, заведующий кафедрой
теоретической и специальной
социологии им. М.А. Будановой,
Московский педагогический
государственный университет,
Москва, Россия
soc-lab@yandex.ru*

*IVANOV Sergey Yurievich
Doctor of Sociology, Associate
Professor, Head of the Department
of Theoretical and Special
Sociology named after M.A.
Budanova, Moscow Pedagogical
State University, Moscow, Russia,
soc-lab@yandex.ru*

*ИВАНОВА Дарья Вячеславовна
кандидат социологических
наук, доцент, доцент,
Московский педагогический
государственный университет,
Москва, Россия
soc-lab@yandex.ru*

*IVANOVA Darya Vyacheslavovna
Candidate of Sociological
Sciences, Associate Professor,
Associate Professor, Moscow
Pedagogical State University,
Moscow, Russia
soc-lab@yandex.ru*

Социально-профессиональная мобильность молодежи и гибкая занятость/Social and professional mobility of young people and flexible employment

Аннотация

В статье рассматриваются особенности социально-профессиональной мобильности современного поколения молодежи на рынке труда. Дается представление об основных вызовах современной системы образования в рамках запросов общества потребления. На основе исследования образовательной мобильности в работе освещаются проблемы организации трудоустройства молодых специалистов, их закрепления в организации. Раскрываются вопросы партнерского взаимодействия вузов с работодателями. Установлено, что не всегда молодежь ориентируется на долгосрочные социально-трудовые отношения. В этой связи акцент делается на обеспечение эффективной структуры молодежной занятости с учетом повышения роли института социального партнерства.

Ключевые слова

Рынок труда; занятость; мобильность; трудоустройство; молодежь.

Abstract

The article discusses the features of social and professional mobility of the modern generation of youth in the labor market. An idea is given about the main challenges of the modern education system within the framework of consumer society requests. Based on the study of educational mobility in the work, the problems of organizing the employment of young professionals, their consolidation in the organization are highlighted. The

issues of partnership between universities and employers are revealed. It is established that young people do not always focus on long-term social and labor relations. In this regard, the emphasis is on ensuring an effective structure of youth employment, taking into account the increasing role of social partnership institutions.

Keywords

Labor market; employment; mobility; employment; youth.

Процесс самоидентификации российской молодежи носит неустойчивый характер и во многом предопределяется не только возрастными границами, но и спецификой их социокультурного поведения, социальной адаптацией и индивидуализацией. Траектории восходящей социально-профессиональной мобильности в российском обществе с начала тысячелетия претерпели существенные изменения. Социум декларирует широкие возможности для социальной мобильности и получения требуемого социального положения. Очевидно, что не каждый молодой человек может ими воспользоваться. В рамках наблюдаемой смены поколений и трансформации основных ценностей жизненный успешный старт молодых людей связан с решением целого ряда социальных задач: с получением образования, достойным трудоустройством, профессиональным ростом, образованием семьи и т.д. В этой связи социально-профессиональную мобильность подрастающего поколения будем связывать с готовностью молодежи к социальным изменениям, с активной трудовой деятельностью и трудовой занятостью. Детальный анализ социально-профессиональной мобильности молодежи, как изменение статусной позиции в рамках профессиональной деятельности, предполагает ее распределение по различным группам занятых в зависимости от имеющейся профессиональной подготовки, уровня образования, социального статуса и т.д.

Несомненно, современная структура ценностей и мотиваций российской молодежи формируется в условиях увеличивающейся социальной дифференциации, кардинальной переоценки жизненных ориентиров, повышенной адаптационной стратегии и инновационных предпочтений. В обществе высоких технологий и информационной экспансии увеличивается спрос на образование как значимый фактор личностного развития и роста, происходит переоценка социальной ценности высшего образования¹. Через доступное массовое образование молодежь в современном мире пытается обеспечить себе стабильное будущее, заложить основы своего материального благополучия и карьерного роста. Проявляется ее готовность сформировать собственные траектории профессиональной самоидентификации. Стоит признать, что «выбор» профессиональной самоидентичности сегодня имеет достаточно выраженное противоречие в молодежной среде. С одной стороны, это ожидания, внутренние склонности и

¹ Атkinson, Э. Неравенство: как с ним быть? / Энтони Б. Атkinson. М., 2018.

предпочтения, влияние социального окружения, а с другой стороны, - нарастающие обороты государственные запросы.

Одним из ведущих проектов последних месяцев выступает федеральная программа “Приоритет 2030”, направленная на повышение востребованности у выпускников компетенций и выбора новых профессий в сфере информационных технологий. Государство для этих целей не только стимулирует открытие новых программ подготовки в вузах, но и открывает “Цифровые кафедры”, создает технопарки, бизнес-инкубаторы, обновляет лаборатории. Сегодня в рамках этой программы объединены не менее 100 университетов по всей стране. Например, Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна запустил новую востребованную на рынке образовательных услуг программу “3D промышленный дизайн и инжиниринг”, а Уральский федеральный университет им. Б.Н. Ельцина приобрел единственную в России астрохимическую установку, моделирующую условия космоса. Одна из задачи названного проекта, повысить уровень и востребованность профессий в сфере инновационных технологий в регионах. Реализацией этой цели становится поддержка региональных университетов, например, Новгородского университета имени Ярослава Мудрого, чья стратегия вписана в социально-экономическую стратегию развития региона и повышает внутреннюю мобильность выпускников, а также стимулирует их к выбору не только новейших специальностей, но и возможности роста креативного класса на местах.

Заметное влияние на выбор путей профессионального развития молодежи оказывает складывающаяся рыночная конъюнктура. Высокая конкуренция на рынке труда задает требования к наличию у молодежи гибких практических компетенций. Вместе с тем изменение социально-профессионального статуса молодых людей во многом предопределяется и тем, каковы их трудовые притязания.

В этой связи стоит обратить внимание на невозможность в современных условиях выстраивать образовательный тренд только на «достижительную» идеологию и идеи образовательной и профессиональной результативности. Изменение социальной среды стало сегодня не просто условием развития и адаптации, а самоидентичностью современной молодежи. Условия неопределенности требуют более гибких, междисциплинарных образовательных программ и соответствующих времени профессий. Необходимость отхода от концепции тейлоризма с жесткой иерархией, разделением труда оценкой и эффективностью, закладываемая и в образовательных программах, и в требованиях работодателя приводит современное общество к поиску новых путей в создании среды, гарантирующей гибкие профессиональные возможности для молодежи, вступающей в трудовую конкуренцию.

Образование как социальный институт должно представлять сегодня определенный «канал» для реализации молодежью

задуманного. Потребность в услугах образования как общественного блага реализуется молодежью на основе имеющегося предложения и механизма общественного выбора в виде принятия решений в отношении поступления и выбора образовательной программы, уровня и формы обучения. Потребность в высшем образовании имеет ярко выраженный социальный контекст, который обуславливает дальнейшее профессиональное самоопределение молодежи: возникновение социальных намерений, профессиональное самообучение, профессиональную адаптацию, самореализацию в труде. Профессиональное самоопределение в ряде случаев является производной от образовательной мобильности, принадлежности к определенному классу, образа жизни и потребительского стандарта.

Наблюдаемая образовательная мобильность молодежи является проекцией всеобщей системы социальных ценностей. Эта посылка объясняет увеличивающуюся социальную потребность в высококвалифицированных кадрах. Как справедливо подчеркивает Д. Белл, современное постиндустриальное общество – общество массового образования, в котором само высшее образование уже утрачивает акцент уникальности¹. Вместе с тем факт того, что система образования разделяется по различным сегментам рейтинговой подготовки, свидетельствует о тенденции воспроизводства расслоения и закрепления классового различия в образовательной структуре на основе принятых в обществе императивов.

Безусловно, институт образования выполняет одну из ключевых функций, по обеспечению социально-профессиональной мобильности индивида. Принимая во внимание обозначенные тенденции, а также временное запаздывание процесса подготовки молодых специалистов, для общества потребления актуализируется проблема обеспечения равного доступа к качественному образованию. В то же время в контексте расширения предложения система образования предлагает широкий спектр направлений подготовки. Это позволяет обеспечить самые изысканные запросы будущих наемных работников: от тренд-вотчеров до веганов и диетологов и т.д. Нельзя забывать, что секторы образования отличаются по достигаемым результатам и «трудоемкости», формируемым ценностям. Одна из характерных черт системы образования, особенно высшего, – зависимость финансирования со стороны федеральных и региональных органов государственной власти. Причем такая зависимость проявляется не только у нас в стране, но и во многих развитых странах (США, Франция, Германия и т.д.). Основные положения новой экономической политики в сфере образования, например, в Китае предполагают отказ от принципа остаточного бюджетного финансирования, защищенность статей бюджета на образование, переход к децентрализованному управлению социальными расходами, введение специального налога на образование. В целом же высшее образование в

¹ Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. М., 2004.

ряде высокоразвитых стран становится финансово устойчивым, прагматичным и фокусируется на рынок труда, актуальные потребности экономики.

Инерционное классическое образование во многом ориентируется на те отрасли экономики, которые способны успешно применять трудоемкие методы, ориентированные на системное формирование профессиональных компетенций. И все же не всегда социальный запрос в ряде стран находится в свете данного традиционного института. Общество потребления стремится изменить не только форму, но и содержание данного института в рамках потребностей целевых групп. Перестройка института образования у нас в стране является тому подтверждением.

Профессиональный потенциал и имеющийся личностный ресурс превращаются в конкурентное преимущество - ключевой драйвер карьерного роста молодых специалистов (поколение Z). В этой связи для молодежи особенно значимым становится накопление специализированных практических компетенций, их наиболее полное соответствие требованиям будущего работодателя.

Профильные специалисты подтверждают, что образовательный и трудовой потенциал молодежи самым непосредственным образом коррелирует с уровнем её участия в рабочей силе, социальной востребованностью. Конкуренция на рынке труда предъявляет особые требования как к работодателям, так и к молодым специалистам, которые должны ориентироваться на постоянное изменение и развитие. Общество выигрывает от более рационального распределения квалифицированной рабочей силы¹.

В аспекте определения образовательных траекторий, подчеркнем, что не всегда предоставляемые работодателями рабочие места удовлетворяют молодых людей с точки зрения престижности, уровня заработной платы, условий и содержания труда. В то же время в отношении ограниченного числа наиболее достойных вакантных позиций молодые люди могут не выдерживать конкуренции с представителями старших возрастных групп.

Обратимся к результатам проведенного Центром социологических исследований МПГУ в 2019-2022 гг. под руководством авторов социологического опроса «Мониторинг удовлетворенности работодателей и выпускников качеством подготовки в вузе». В опросе приняли участие работодатели и выпускники вуза (МПГУ). Всего было опрошено 200 руководителей и заместители руководителей организаций-работодателей, а также 407 выпускников вуза, обучающихся по образовательным программам высшего образования (бакалавриат и магистратура) и успешно прошедшие итоговую аттестацию в течение трех лет. Сбор первичной информации осуществлялся методом онлайн-опроса. Целью исследования являлось выявление

¹ Российский работник: образование, профессия, квалификация / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников. – М., 2011.

особенностей подготовки выпускников профильных и не профильных для педагогического вуза направлений, определение возможностей расширения взаимодействия вуза с ключевыми партнерами на условиях взаимовыгодного сотрудничества в рамках профессиональной подготовки.

Как показал опрос, при принятии решения о трудоустройстве работодатели обращают внимание как на будущую производительность труда, так и на определенный профиль личностных качеств и профессиональных компетенций молодого специалиста. Эти позиции становятся значимыми при анализе мотивационных ориентиров и самой молодежи. Современный специалист должен обладать креативным мышлением, принимать решения и отвечать за них. Интерес в этой связи представляет то, какие факторы, по мнению работодателей, могут способствовать привлечению молодых специалистов на работу.

Важными мотиваторами для выпускников, согласно мнению работодателей, служат факторы, напрямую связанные с социально-трудовыми ориентирами. Наибольшее значение, как считают участники респонденты из профильных и непрофильных организаций, выпускники придают приемлемому уровню заработной платы (9 и 9% соответственно), хорошим условиям труда (9 и 10% соответственно), оформлению по ТК РФ (9 и 7% соответственно), стабильности и надежности работы (9 и 7% соответственно).

Согласно полученным результатам, у выпускников сформировались вполне адекватные представления о предпочтениях работодателей. В меньшинстве оказываются те, для кого выбор был случайным.

В целом наиболее значимыми при выборе выпускниками места работы в профильных организациях оказались социально-трудовые факторы (материальная заинтересованность, условия труда, оформление по ТК РФ и др.).

В то же время полученное распределение дает основание полагать, что, по мнению работодателей, «непрофильные» выпускники нередко преувеличивают значимость своих личностных приоритетов по сравнению с формализованными требованиями трудовой деятельности в рамках установок работодателей. Наибольшие расхождения в ответах по исследуемым группам наблюдаются по позиции «карьера и профессиональный рост» (расхождение 6%), а также – «собственный интерес к работе» (4%). Как можно заметить, выпускники, выбирающие профильные направления, гораздо чаще, ориентируются на содержательные факторы трудовой деятельности, чем на свое личностное самоопределение и профессиональное развитие.

Опрос показал, что в целом по выборке в Top-3 ключевых факторов, которые привлекают выпускников в трудовой деятельности, входят:

- интересная работа (17%);
- приобретение опыта работы по специальности (15%);

- возможность для самореализации, хорошие отношения с коллективом (по 14%).

Таким образом, основные факторы, привлекающие молодежь в работе, предопределяются их внутренней мотивацией по приобретению опыта и личностным интересом. Однако еще для 12% существенную роль играет оплата труда.

Полученная структура факторов, привлекающих выпускников в работе, свидетельствует о том, что юноши и девушки предъявляют повышенные требования к содержанию самой работы. Зачастую политика занятости большинства работодателей ориентируется на достижение текущих результатов, а не перспективное развитие, которому в большей мере соответствует профессиональный потенциал молодежи. По-сути следует говорить о неумещающихся диспропорциях между требованиями рынка образовательных услуг и рынком труда. Предъявляемый спрос абитуриентов на образовательные услуги, расходится с текущими требованиями работодателей, которые действуют по принципу «здесь и сейчас».

Приходится сталкиваться с несовершенством механизма «сбалансированного» регулирования социально-трудовых отношений между работодателями и молодыми специалистами, что не может не отразиться на снижении конкурентоспособности последних. При этом реализуемые социальными партнерами меры содействия адаптации выпускников на рынке труда нередко носят усеченный характер, что приводит к серьезным проблемам при трудоустройстве молодежи.

Не всегда молодые специалисты на основе имеющейся информации могут реально оценить ситуацию на рынке труда, а также свой профессиональный потенциал, что приводит к проблемам с поиском ими работы. Часто это обуславливается завышенными требованиями к уровню зарплаты, нежеланием начинать с низовых позиций, низкой сформированности мотивации к получению рабочего места, отсутствию видения собственных целей при определении траектории профессионального развития.

Исходя из вышеизложенного, следует констатировать, что работодатели не всегда в полной мере удовлетворяют потребности молодых специалистов. Отнюдь далеко не все юноши и девушки адекватно могут оценивать складывающуюся ситуацию и наиболее гибко включаться в трудовую деятельность. Если молодые специалисты нанимаются на работу и не имеют возможности получить адекватную дополнительную подготовку и приемлемую заработную плату, то, будет увеличиваться риск смены ими места работы.

Не секрет, что обеспечение полной занятости молодежи находится в оппозиции к экономической целесообразности. Снижение в условиях экономической нестабильности прибыли заставляет компаний искать новые формы расширения спектра использования рабочей силы, что способствует проявлению новых форм занятости молодежи. К тому же не все представители молодежи готовы работать сверхурочно или

с утрат до позднего вечера.

Отмечаемый сегодня на рынке труда относительно высокий уровень сменяемости молодых кадров свидетельствует о неустойчивой занятости даже в сфере деятельности бюджетных организаций. Далеко не все молодые люди могут ориентироваться на стандартные формы занятости и локализованную организацию трудовой деятельности. Риск двойственности рынка труда усиливается, особенно в ситуации, когда молодежи не удастся получить достойную работу в рамках имеющегося образования. Занятость в режиме полного рабочего дня на основе срочного или бессрочного трудового договора в организации под непосредственным руководством представителей работодателей не всегда привлекает молодежь.

В то же время особую группу социального риска составляют представители группы Net - молодежь в возрасте 15-24 лет, которая не работает, не учится, не проходит профессиональную подготовку. Наибольшую вероятность попадания к этой группе проявляется среди тех, кто относится к неблагополучным и малообеспеченным семьям¹. Эта группа, безусловно, требует повышенного внимания в контексте личностно-профессионального самоопределения и развития трудового потенциала на основе системы профессиональной подготовки государственной службы занятости. Причем комплексная система профессионального самоопределения предполагает выполнение сразу нескольких шагов: определение профессиональных намерений, профессиональное обучение, профессиональная адаптация, самореализация в труде.

В этой связи решение многих проблем, связанных с социально-профессиональной мобильностью, видится в обеспечении эффективной занятости. Данный ориентир строится на согласованных действиях социальных партнеров и создании с учетом социально-экономических потребностей социума, такой структуры занятости, которая позволила бы в комплексной связи обеспечить трудоустройство молодежи с учетом наиболее полного раскрытия ее трудового потенциала. Одним из направлений по развитию стратегического партнерства в сфере трудоустройства и профориентационной работы становится укрепление связей вуза с выпускниками, которые самым непосредственным образом заинтересованы в продолжении такого взаимодействия в рамках как дальнейшего профессионального развития, так и укрепления института наставничества. Вуз и работу нельзя сравнивать с фабрикой, где молодой специалист будет только сырьем и материалом. В системе вуз-работодатель должно появиться еще одно звено - выпускник!

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Аткинсон, Э. Неравенство: как с ним быть? / Энтони Б.

¹ Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. – URL: csr.uio/uploads/2017/03/Doklad_trud.pdf (Дата обращения: 20.03.2022).

Аткинсон. М., 2018.

2. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. М., 2004.
3. Российский работник: образование, профессия, квалификация / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. – М., 2011.
4. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. – URL: csr.ru/uploads/2017/03/Doklad_trud.pdf (Дата обращения: 20.03.2022).
5. Franklin Bobbit Social Efficiency ideologe. A Scientific Technique of Curriculum Making.- https://us.sagepub.com/sites/default/files/upm-binaries/47670_ch_3.pdf (Дата обращения: 19.05.2022).

REFERENCES

1. Atkinson, E. Inequality: what about him? [*Neravenstvo: kak s nim byt'?*] / Anthony B. Atkinson. М., 2018.
2. Bell D. The Coming Post-industrial Society [*Gryadushchee postindustrial'noe obshchestvo*]. М., 2004.
3. Russian worker: education, profession, qualification [*Rossijskij rabotnik: obrazovanie, professiya, kvalifikaciya*] / Edited by V.E. Gimpelson, R.I. Kapelyushnikov. – М., 2011.
4. The Russian labor market: trends, institutions, structural changes [*Rossijskij rynek truda: tendencii, instituty, strukturnye izmeneniya*]. – URL: csr.ru/uploads/2017/03/Doklad_trud.pdf (Accessed: 03/20/2022).
5. Franklin Bobbit Social Efficiency ideologe. A Scientific Technique of Curriculum Making.- https://us.sagepub.com/sites/default/files/upm-binaries/47670_ch_3.pdf (Accessed: 19/05/2022).