

**Образовательная траектория как инструмент построения карьеры:
поколенческий разрыв**

Научный руководитель – Темнова Лариса Витальевна

Новикова Виктория Сергеевна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Москва, Россия

E-mail: maker_vi@mail.ru

Трансформационные тенденции четвертой промышленной революции коснулись всех сфер общественной жизни. Технологии влияют на рынок труда и особенности современного поколения. Современное нестабильное и в то же время динамичное состояние российского рынка труда детерминировано высокими темпами глобализации и цифровизации. В результате этого молодые работники иначе выстраивают свои карьерные траектории, исходя из изменяющихся потребностей рынка труда. Авторами была проведена фокус-группа с 8 студентами гуманитарного направления подготовки в возрасте от 20 до 25 лет с целью исследования карьерных тенденций. В результате пилотажного исследования выявлено, что молодежь как основной трудовой потенциал государства погружена в нестабильную ускоренную систему, в рамках которой выбор и реализация карьеры осуществляется нелинейно и непредсказуемо.

Феномен нестабильности современной общественной структуры имеет свое осмысление в теоретической социологии. В условиях текучей современности, описанной З. Бауманом [1], человек становится мобильным и не обременен длительными обязательствами. Так, основными характеристиками молодого поколения является “частая смена работы, низкая лояльность к работодателю, миграция в цифровое пространство, склонность выбирать неочевидные карьерные траектории, открытость к смене деятельности” [2]. Аналогичные выводы были сделаны в процессе обработки результатов фокус-группы. Выбор карьерной траектории информантов характеризуется хаотичностью, спонтанностью и необдуманностью. Большинство респондентов выстраивают карьерную траекторию в среднем не более чем на 2 года. При этом, если респондент говорит о горизонте планирования более 5 лет, то он затрудняется конкретизировать шаги для реализации своей траектории. В то же время молодые люди допускали для себя возможность смены (или коррекции) карьерных планов в любом возрасте. Большинство респондентов считают, что смена профессии и карьерной траектории в 30 лет - это вполне оптимально. Однако такие изменения для 50-летних работников считают нормальными уже только половина респондентов.

Погруженность в цифровой VUCA-мир, а также актуализированный феномен FOMO являются составляющими социальной реальности, в которую погружено молодое поколение. Это подтверждается результатами фокус-группы. Среди участников прослеживается тенденция поколения миллениума FOMO - страх упущенных возможностей. Респонденты делают попытки реализоваться одновременно в нескольких сферах, выбирают работу ради накопления опыта, а не для долгосрочных осознанных целей.

Темпы цифровизации значительно опережают темпы изменения системы высшего образования. Выпускники высшей школы на сегодняшний день не получают необходимых знаний и навыков, востребованных рынком труда. В результате концепт непрерывного образования распространяется на профессиональную деятельность: из-за отставания системы высшего образования индивидам необходимо регулярно актуализировать собственные

навыки в соответствии с требованиями рынка труда. В ходе фокус-группы было выяснено, что образование не является основным осознанным инструментом для построения карьеры у наших информантов. Основным лифтом для планирования выступают прежде всего система дополнительного образования, курсы и стажировки. Эта тенденция прослеживается и при вторичном анализе данных. Согласно исследованию ВЦИОМ, больше половины россиян считают, что значимость диплома вуза зачастую преувеличивают [3]. В то же время, одним из популярных критериев при выборе профессии являются обстоятельства [4].

Респонденты также отмечают недостатки системы среднего образования в планировании карьеры: у школьников представление о карьере также является размытым. Основной целью обучения школьников являются сдача ИГА, ЕГЭ и поступление в вуз. Единственным профориентационным фактором выступает увлеченность конкретным предметом. В результате этого абитуриенту приходится идти на связанные с этим предметом направления подготовки, не задаваясь вопросом о карьере и становлении себя как профессионала. Исследования показывают, что профориентационные работы проводятся в школах поздно, когда «ценностные установки школьников оказываются уже во многом сформированными, интереса к производственной карьере у подростков нет» [5].

Описанные выше проблемы в системе образования дополняются анализом требований к вакансиям. Контент-анализ требований на онлайн-площадках по поиску работы показал, что высококвалифицированный специалист гуманитарного направления на сегодняшний день должен обладать междисциплинарными знаниями: IT-технологий, работы с медиа-контентом, активным использованием онлайн-сервисов. Это требование актуализирует проблему узкопрофильности современного профессионального образования.

Меняются акценты в требованиях к навыкам претендентов: рынок труда сегодня более нацелен не на *hard-skills*, а на *soft-skills* [6]. Эта разновидность навыков гораздо меньше представлена в системе высшего образования, что порождает необходимость молодому специалисту осваивать *soft-skills* с применением иных каналов. А получаемые в вузе знания оказываются уже устаревшими для рынка труда. Это подтверждают данные Росстата: к 2027 году дефицит высококвалифицированных кадров в России составит до 9,2 млн человек [7].

Значение высшего образования меняется. Основным карьерным лифтом для старшего поколения выступала выстроенная образовательная траектория «школа-вуз». На сегодняшний день высшее образование стало массовым в ответ на изменение экономической среды [8], что приводит к росту конкуренции среди выпускников вузов. Среди представителей молодежи образовательная траектория, опирающаяся исключительно на традиционные социальные институты, уходит в прошлое.

В то же время старшее поколение в период активной профессионализации столкнулось с проблемой недоступности высшего образования. В процессе фокус-группы респонденты отмечали, что карьерное поведение их родителей также было нелинейным и спонтанным. Значительное влияние на него оказала социально-экономическая ситуация 1990-х годов: выбор места работы зачастую определялся не карьерными предпочтениями и ожиданиями, размером заработной платы, а необходимостью получить любую доступную работу. В этот период карьера строилась на базовых потребностях. В этой связи наблюдается поколенческое различие карьерного поведения: старшее поколение строило карьеру в ситуации отсутствия выбора, в то время как молодое теряется в разнообразии возможностей.

Источники и литература

- 1) Бауман З. Текущая современность / Пер. с англ. под ред. Ю. В. Асочакова. — СПб.: Питер, 2008. — 240 с.
- 2) Олейникова Е. Э. Восприятие времени как ключевой элемент дизайна карьерного габитуса поколения миллениум // Государственная служба. 2022. №1 (135). С. 81
- 3) Шафранов-Куцев Г. Ф. Современные вызовы и реальность профориентационной деятельности в системе «школа – вуз – рынок труда» // Социологические исследования. 2015. № 1. С. 127
- 4) Кириллов Л.Г., Челак И.П. "Остров 10-21" как пионерный проект трансформации отечественного образования на цифровой основе // Вопросы управления. 2018. №6 (36)
- 5) ВЦИОМ. Новости: Профессиональная карьера современной молодежи: оценки ситуации [Электронный ресурс] URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/professionalnaya-karera-sovremennoj-molodezhi-oczenki-situaczii->
- 6) ВЦИОМ. Новости: Профессия, которую мы выбираем: факторы и мотивы решения [Электронный ресурс] URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/professija-kotoruju-my-vybiraem-factory-i-motivy-reshenija>
- 7) Росстат — Рынок труда, занятость и заработная плата [Электронный ресурс] URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries