

Трансформация рынка труда как фактор изменения образовательных и карьерных траекторий молодого поколения

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

Сфера труда претерпевает значительную трансформацию: рост динамичности, гибкости и, как следствие, неоднозначности формирования карьерной траектории. В результате процессов технологизации (NBIC-технологии, умные системы управления и др.) и происходит генерация новых отраслей экономики и отмирание старых, трансформируется занятость как в рыночном секторе, так и в государственном. С одной стороны, происходит рост востребованности специалистов в новых областях, а с другой, снижается потребность в заменяемых технологиями профессиях. На сегодняшний день работа в формальном секторе не дает полных гарантий: «общая численность неустойчиво занятых, по данным МОТ, достигает более 2 млрд человек, или 61% мирового занятого населения вне зависимости от формального или неформального статуса предприятий, на которых они работают» [5].

Государственные образовательные организации не успевают за динамикой рынка труда. У высшего образования появляются конкурентоспособные альтернативы в виде онлайн-обучения, корпоративных университетов, среднего профессионального образования и др. Курсы переподготовки и повышения становятся источником заработка для частных образовательных организаций. Рыночная экономика как важный фактор общественной жизни превращает образование в средство получения прибыльной профессии. В представлении об успехе россияне отмечают важность образования: показатель с 2013 г. по 2023 г. вырос больше, чем в два раза (7% и 16% соответственно) [10]. Согласно исследованию Института образования НИУ ВШЭ, основной мотивацией при выборе высшего образования выступают следующие факторы: поиск хорошо оплачиваемой работы (67%), формирование себя как востребованного специалиста на рынке труда (45%), построение карьеры и достижение успеха (40%), получение фундаментальных знаний (20%) [6].

Теория супериндустриального общества О. Тоффлера описывает рынок труда на основе утопических положений при сочетании с конкретными практическими стратегиями [4]. Супериндустриальные культуры характеризуют период быстрых и массовых общественных изменений, результатом которых является принципиально новая цивилизационная форма с высоким уровнем компьютеризации и информатизации. Им свойственны новые тенденции в функционировании организаций, они становятся обучающимися и более гибкими, так как возрастает необходимость освоения новых информационных пространств и обучения персонала для повышения эффективности компании. Коммерческие организации интегрируются с образовательными и научными структурами, что нашло отражение, например, в появлении корпоративных университетов. Согласно экспертному опросу руководителей компаний, данная тенденция будет только развиваться, что детерминировано ценностью индивидуального подхода при выборе корпоративного обучения [2].

Кроме того, активно развивается коммерческий образовательный сектор, реализующий образовательные программы с применением цифровых платформ, в том числе и в формате частичного карьерного консультирования. Данная технология может выступить основополагающим вариантом карьерного лифта для молодого поколения. Исследования,

проведенные ВЦИОМ с 2019 по 2021 гг., показывают, что среди молодежи популярность дополнительного образования растет (с 73% до 83 %) [7]. К основным целям получения дополнительного образования молодежь в возрасте от 18 до 35 лет отнесла: повышение квалификации по своей специальности, профессиональная переподготовка, повышение личной эффективности, развитие управленческих и коммуникативных навыков.

Изменения социальных условий в результате пандемии COVID-19 ускорили процесс институционализации новых форм занятости, "...такие, как прекариат, внештатный работник, фрилансер, самозанятость и т.п." [1]. Согласно исследованиям ВЦИОМ от 2020 г., каждый десятый выбирает самозанятость в качестве основного дохода, а половина опрошенных считают, что количество фрилансеров увеличилось за последние три года. Исследование от 2022 г. фиксирует прирост процентных пунктов касательно этого вопроса, особенно среди молодежи и описывает типичный портрет фрилансера – учащийся молодой человек 18-24 лет, проживающий в городе-миллионнике и имеющий хорошее материальное положение [9].

Современные мобильные формы занятости можно рассмотреть через концепцию Г. Стэндинга, где к основным характеристикам прекариата относится нестабильный доход, отсутствие социальных гарантий и незащищенность труда в целом [3]. Возрастающее число precarious форм занятости прослеживается в изменчивости вектора карьерной траектории. Сравнивая 60-е гг. XX в. и современное состояние рынка труда, Г. Стэндинг отмечает, что раньше за всю трудовую карьеру работник в среднем менял четырех работодателей, в то время как сейчас число может доходить до девяти в возрасте тридцати лет.

Таким образом, человек, выходя на рынок труда, может не следовать заранее заданной траектории и не относить себя к иерархическим структурам. Для самообеспечения человеку достаточно обладать узкопрофильным набором знаний, которые могут быть приобретены не только с помощью получения многоступенчатого образования. Стремление к гибкому заработку, популяризация знаний и информации в постиндустриальном мире, развитие коммерческого сектора образовательных услуг и высокие темпы развития технологий создают новые возможности для индивида. Путь к профессиональной самореализации становится более вариативным. У. Бек отмечает, что современный работник будет востребован на рынке труда в том случае, если он мотивирован, умеет работать в команде, у него отсутствует шаблонное мышление, он ответственен и работоспособен [12].

Также одним из проявлений процесса дестандартизации является поколенческое изменение системы ценностей. Происходит распад ценностных ориентаций на основе материальных благ. Поколение миллениум (1985-2003 годов рождения) как основное действующее на рынке труда обладает ориентацией на немедленный карьерный рост, в том числе, на основе ценности нематериальных благ, развития компетенций в нескольких областях одновременно и высокой социальной мобильности. Согласно Всемирному исследованию ценностей 2017 г., важность карьеры в жизни максимальна на возрастном промежутке 30-40 лет [13]. Чем старше респонденты, тем более они склонны думать, что работа - это долг человека перед обществом. Также представители старшего поколения чаще соглашались с тем, что работа всегда должна быть на первом месте, даже если это ограничивает их свободное время. Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что молодое поколение имеет более либеральные взгляды на труд и рабочий процесс в целом, что находит отражение на построении их образовательной траектории.

Источники и литература

- 1) Гусельцев Н. С. Занятость личности в современном трансформирующемся обществе // Вестник РГГУ. Серия «Психология. Педагогика. Образование». 2020. №2.
- 2) Пружинин А. Н. Корпоративный университет: перспективы развития // Социология. 2023. №6.
- 3) Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. – М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. С. 23
- 4) Тоффлер Э. Третья волна, 1980. — М.: АСТ, 2010. — 784 с.
- 5) Тощенко Ж.Т. Прекарная занятость – феномен современной экономики // Социологические исследования. – 2020. – № 8. С. 8.
- 6) Влияние образования на карьерную траекторию: систематический обзор исследований, выполненный Институтом образования НИУ ВШЭ. 2024. [Электронный ресурс]. URL <https://education.yandex.ru/project/educational-choice>
- 7) Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ). Запрос на образование. 2021. [Электронный ресурс] URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/zapros-na-obrazovanie-1>
- 8) Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ). Россияне полюбили фриланс. 2020. [Электронный ресурс] URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rossiyane-polyubili-frilans>
- 9) Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ). Фриланс в России - больше, чем фриланс?. 2022. [Электронный ресурс] URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/frilans-v-rossii-bolshe-chem-frilans>
- 10) Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ). Русская формула успеха. 2023. [Электронный ресурс] URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/russkaja-formula-uspekha>
- 11) Шамис Е., Никонов Е. Теория поколений. Необыкновенный Икс [Электронный ресурс]. URL: <https://www.libfox.ru/673940-evgeniya-shamis-teoriya-pokoleniy-neobyknovenny-iks.html>
- 12) Beck U. Schone neue Arbeitswelt Vision: Weltbburgergesellschaft. Frankfurt a.M.; N.Y.: Campus Verlag, 1999. P. 23
- 13) Files below constitute the final (5.0) version of the World Values Survey (WVS) wave 7 data release comprising data for Russia. 2017. URL: <https://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV7.jsp>