

Тенденции эффективного самообразования российской молодёжи в перспективе трудоустройства

В условиях быстро меняющейся социально-экономико-технической среды организации, ключевым фактором её адаптивности, в первую очередь, являются сотрудники компании, в особенности молодые динамичные люди. В данной статье проводится комплексный анализ современной проблемы трудоустройства молодёжи, цель которого выявить сдерживающие и стимулирующие факторы карьерного продвижения и мобильности на рынке труда молодых людей.

Были использованы следующие методы исследования: массовый опрос молодёжи, занятой различными видами экономической деятельности; углубленное интервью с незанятой молодёжью, имеющей среднее и высшее профессиональное образование; углубленное интервью с представителями территориальных служб занятости и работодателями.

Исследование позволило выявить, что одной из существенных проблем трудовой занятости молодёжи является: 1. перекос на рынке труда предложений однотипных профессий выпускников учебных заведений и недостаток узкопрофильных специалистов; 2. предлагаемые вакансии мало интересуют молодёжь, т.к. со

стороны работодателей предлагается незначительное число качественных рабочих мест; 3. молодые люди, имеющие высокую мотивацию развития и получившие качественное образование, как правило, сразу устраиваются на желаемую работу и продолжают своё развитие.

Данное исследование позволило выявить необходимость развития, с одной стороны, системы образования. Оно должно пропорционально соответствовать экономическому и научно-технологическому запросу регионов. С другой стороны, работодателям необходимо модернизировать свои предприятия и создавать современные рабочие места. И, с третьей стороны, молодые люди должны быть самомотивированы на профессиональное развитие и иметь выраженную профессионально-познавательную активность.

Ключевые слова: молодёжь, стратегия трудоустройства, работодатель, служба занятости, социальный капитал, качество образовательного ресурса, адаптивный менеджмент, углубленное интервью.

Natalya N. Glushach¹, Zenebe Tafesse Kinfu²

¹Institute of state service and management RANEPa under the RF President, Moscow, Russia

²RUDN university, Moscow, Russia

Trends in effective self-education of Russia's youth in the future of labor competitiveness

In the rapidly changing socio-economic and technical environment of the organization, the key factor in its adaptability, first, is the company's employees, especially young dynamic people.

The article provides a comprehensive analysis of the current problem of youth employment, which seeks to identify constraints and motivations for career and mobility in the young people's labor market.

The following methods of study were used: the mass survey of young people, engaged in various economic activities; in-depth interviews with unemployed young people with secondary and higher vocational education; in-depth interviews with representatives of territorial employment services and employers.

The study revealed that one of the major problems of youth employment is:

1. The imbalance in the labor market of offers of similar occupations by graduates and a lack of narrow specialists;

2. The proposed vacancies are of little interest to young people, as employers offer few quality jobs;

3. Young people who have a high motivation for development and who have received a quality education tend to be immediately employed in the desired work and continue to develop.

The result of analysis made it possible to develop the educational system on the one hand and it should be commensurate with the economic, scientific, and technological demand of the regions. On the other hand, employers need to modernize their enterprises and create modern jobs. Thirdly, we are recommending young people to be self-motivated to professional development and have professional and educational activity.

Keywords: youth, employment strategy, employer, employment service, social capital, quality of educational resource, adaptive management, in-depth interviews.

Введение

Во всём мире, и в России в том числе, всё очевиднее проявляются тенденции формирования системы управления организациями как самоорганизующихся, самообучающихся

систем. В практику управления внедряется такое понятие, как «эволюционный менеджмент» или «адаптивный менеджмент», которое подчёркивает, что любой организации/компании придётся постоянно и быстро приспосабливаться

под стремительно меняющиеся требования внешней среды. Прогресс науки и технологий будет менять мир настолько многопланово, что сегодня трудно представить себе, какими будут организации будущего. Новой экономике — эконо-

мике, основанной на знаниях, свойствен стремительный рост наукоёмкости товаров и услуг, сокращение их жизненного цикла. В то время как компаниям остаётся только научиться максимально гибко и быстро реагировать на эти изменения.

Ключевым фактором обеспечения гибкости функционирования организации, в первую очередь, являются её сотрудники. Особенно это касается тех, кого сейчас можно назвать молодёжью. [15,16] Формирование организации по принципу саморазвивающейся системы предполагает внедрение подходов непрерывного обучения сотрудников компании, эффективно с точки зрения качества и темпов усвоения информации, сохраняя его здоровье и приумножая когнитивные ресурсы человека. Конечно, важным элементом профессионального саморазвития является готовность и умение самих людей менять препятствующие развитию убеждения, быстро воспринимать новую информацию и выстраивать эффективные коммуникации.

Опираясь на данные Росстата и социологические исследования механизмов трудоустройства российской молодёжи, проводимые группой учёных РАНХиГС при Президенте РФ под управлением Авраамовой Е.М., рассмотрим готовность сторон – российской молодёжи, с одной стороны, и российского менеджмента, с другой, – к функционированию в ноосферном пространстве.

1. Численность молодёжи и динамика её занятости

В России к категории «молодёжь» принято относить население в возрасте от 15 до 30 лет. За период с 1991 г. по 2016 г. численность молодых людей в возрасте 15–29 лет волюнтарно менялась.

Так снижение в 1991–1994 гг. сменилось ростом в

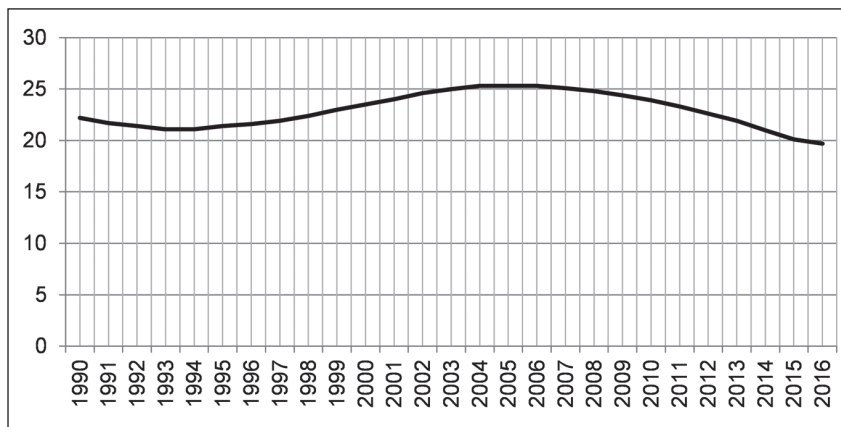


Рис. 1. Доля молодёжи (в %) к общей численности населения России, 1990–2016 гг.

1995–2004 гг., когда численность молодёжи возросла по сравнению с 1994 г. на 16,2 % (на 5096,4 тыс. чел.). С 2005 г. началось снижение численности населения этого возраста, которое продолжается до настоящего времени. [2]

По данным Росстата в целом численность молодёжи, занятой в экономике, росло с 1998 г. вплоть до 2008 г., а затем начало устойчиво снижаться. Например, общее снижение численности занятой молодёжи на 2014 г. (по сравнению с 1992 г.) составило [4]:

- в возрасте 15–19 лет – 83,6%;
- в возрасте 20–24 года – 18,3 %.

Однако, за этот же период число молодых людей в возрасте 25–30 лет с некоторыми колебаниями росло. Общий прирост на 2014 г. составил 21,6 %.

Для наглядности динамику изменения численности молодёжи, занятой в экономике России, представим в виде графика (рис. 2).

Следует отметить, что численность безработной молодёжи в возрасте до 30 лет в период с 1995 г. по 2014 г. менялась и в среднем составляла не менее 40 % от общей численности безработных.

На наших глазах происходит культурная смена поколений. «Поколение – группа людей,

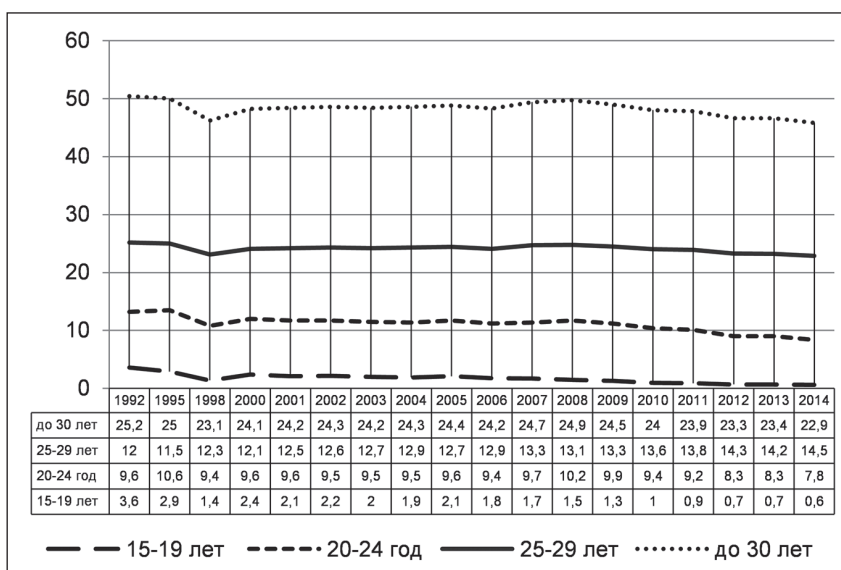


Рис. 2. Процент численности занятых в экономике РФ по возрастным группам, 1992–2014 гг.

которые родились в определённый период времени и испытали на себе влияние одних и тех же особенностей воспитания и событий, обладают похожими ценностями». [6] Как правило, люди не замечают факторы, которые неприметно влияют и, именно они, во многом определяют наше поведение: как мы строим общение, решаем конфликты, подбираем друзей в свою команду, развиваемся, как ставим цели, что нас мотивирует.

Социологи выделяют поколение X, Y и Z. Поколение X – это дети, рождённые в 60-х годах XX века и впитавшие в себя ценности этого времени. Поколение Y – это молодёжь, представители которой социализировались в лихие 90-ые и выросли на поп-культуре, телевидении, видеохостингах и торрент-трекерах, на интернете и мобильной связи, социальных сетях, компьютерных технологиях, видеоиграх, мем- и флешмоб-культуре. Основными характеристиками этого поколения являются – вовлечённость молодых людей в цифровые технологии, философская парадигма вечной молодости и стремление оттянуть переход во взрослую жизнь (что и подтверждается данными графика на рис. 2).

Поколение Z – это люди, которые только родились в начале 1990-х и в 2000-х годах. Считается, что на их социальное и философское мировоззрение повлиял мировой экономический кризис, развитие мобильных технологий. [10] Принципиальное свойство нового поколения заключается в том, что высокие технологии для этих людей является естественной средой, они более свободны в своих взглядах, более дерзновенны.

С приходом новых технологий меняются не только люди. Но с людьми меняются системы взаимоотношений в обществе в целом и в организации в частности. Не только

новые наукоёмкие технологии детерминируют развитие организаций, но и люди также определяют новую парадигму управления и системы подготовки кадров, системы образования. Последние, чтобы успеть за темпами развития науки и личности, чтобы повысить эффективность своих воспитательно-образовательных усилий должны научиться активировать природные ресурсы человека, используя природособразные, здоровьесберегающие педагогические технологии.

Рассмотрим противоречия между динамично развивающейся молодёжью и инертностью в процессах инновационного развития предприятий через призму проблемы трудоустройства молодых людей. Проведём трёхсторонний анализ этой социальной проблемы: со стороны работодателя, глазами молодых и с позиции третьих лиц – служб занятости.

2. Перекоп предложений

Начнём с последних. Несмотря на то, что в российской действительности повышается интерес к технологиям сетевого управления, которая получила практическое применение в странах ЕС как в сфере бизнеса, производства, образования, политики и обороны, так и в государственных службах, для России такой подход является относительно новым. По этой причине показатели трудоустройства молодых людей, к сожалению, отражают социальный заказ на рабочую силу исходя из старых, отработанных схем функционирования организаций. [17]

На сегодняшний день динамика безработной молодёжи в разных регионах проявляется неравномерно и выявляет ряд перекопов спроса и предложения на рынке труда. Углублённое интервью с представителями служб занятости позволило выявить изменения стратегии

поведения молодых людей относительно своего трудоустройства.

Так на рынке труда отдельно не выделяются вакансии для молодёжи. Однако, по мнению экспертов, главная проблема не в том, что на рынке труда мало вакансий, а в том, что трудно найти стабильную работу, которая позволит официально оформить трудовые отношения, соблюдая трудовые нормы и обеспечивая социальные гарантии. Тем не менее, эксперты так же отметили некоторые не количественные, но качественные особенности восприятия работодателями молодых сотрудников. В первую очередь они выделили значимые расхождения в требованиях молодых людей к предлагаемым на рынке труда вакансиям и в требованиях работодателей к ним как к потенциальным сотрудникам. Так многие молодые люди считают себя высококвалифицированными специалистами и надеются сразу найти перспективную должность в хорошей компании с высокой заработной платой. Работодатели, чаще всего это представители поколения X, придерживаются иного мнения: молодой специалист, и тем более выпускник учебного заведения – это сотрудник, не имеющий достаточного опыта для самостоятельной работы на ответственной должности, нуждается в обучении, а возможно и переобучении. Поэтому работодатели предлагают им невысокий уровень оплаты труда.

Мало того эксперты отмечают неравномерность спроса и предложения на рынке труда. Неотрегулированность вопросов региональной кадровой подготовки создаёт условия неэффективного использования человеческих ресурсов и времени на их обучение. Например, в Свердловской области среди безработной молодёжи преобладает выпускники высших учебных заведений.

Там наблюдается переизбыток выпускников вуза по стандартному набору специальностей (юрист, экономист, менеджер и пр.) Отсюда наблюдается высокая конкуренция на данные вакансии.

В Ивановской области наблюдается иная картина. Здесь среди безработной молодёжи преобладают молодые люди со средним образованием. Эксперты объясняют их трудности в трудоустройстве тем, что у них не хватает квалификации и опыта работы. Молодым людям с высшим образованием легче, как считают эксперты, удовлетворить запросы работодателей, так как они более адаптивные и имеют более гибкое поведение.

Эксперты, на примере Новосибирской и Ивановской области, обратили внимание, что молодое поколение всё больше предпочитает искать работу посредством друзей и знакомых или самостоятельно, более активно используя различные интернет-ресурсы, частные кадровые агентства и лишь потом обращаются к сайту службы занятости.

Другой важной характеристикой молодых людей, как отмечают эксперты, является готовность осваивать новые профессии и совершенствоваться в текущей. [12] Так во всех регионах на базе служб занятости, в соответствии с запросами на рынке труда, существуют специальные программы профессионального дообучения, переобучения и повышения квалификации. И, как отмечают эксперты, молодые безработные положительно относятся к возможности бесплатно пройти переобучение или повышение квалификации.

3. Особенности спроса на рабочую силу (с позиции работодателя)

Углубленное интервью с представителями работодателей направлено на выявление

приоритетов при приёме на работу молодых людей. Эти данные также отражают текущую специфику, актуальную для российского менеджмента картину кадровой политики, в которой не учитываются общие тенденции управленческой парадигмы в сторону эволюционного менеджмента.

Если говорить о текущем спросе на кадры, то сегодня массового дефицита кадров, как отмечают работодатели, почти не встречается. Однако исследование выявило три сферы, где явно проявляется кадровый голод.

1. *Региональная специфика областей, расположенных неподалёку от Москвы.* Во многих интервью звучала мысль о том, что «Москва переманивает людей» и из-за этого чувствуется недостаток в кадрах в регионах.

2. *Сезонная потребность в кадрах,* когда возникает потребность в сжатые сроки увеличить штат квалифицированными работниками. Как отмечают работодатели, найти сезонных работников в последнее время становится всё труднее.

3. *Недостаток* на рынке труда квалифицированных специалистов узкого профиля.

Почти все работодатели при найме сотрудников отдают предпочтение лицам среднего возраста, объясняя это тем, что: во-первых, они ожидают наличие у работника определённого уровня квалифика-

ции и опыта; во-вторых, и это одно из главных ожиданий и требований работодателей к работникам – ответственность и стабильность результатов работы, что характерно людям более зрелого возраста, чем молодые специалисты.

Конечно, при найме нового сотрудника средний работодатель сначала будет рассматривать кандидатуры более опытных кандидатов и лишь потом молодых, выпускников. Однако часть работодателей при подборе персонала ориентируются именно на молодых работников, аргументируя своё решение следующим:

Во-первых, молодые работники являются более дешёвой рабочей силой, чем опытные и обученные. Найм неопытного сотрудника с последующим внутренним обучением получается более экономически выгодным для предприятия.

Во-вторых, молодые люди более мобильны, восприимчивы и обучаемы, чем опытные работники. У них меньше сопротивление по отношению к внутренним стандартам качества, они лучше воспринимают корпоративную культуру.

Как показывает исследование, экономическое положение предприятия оказывает существенное влияние на проявление управленческой позиции при возникновении угрозы увольнения работающих сотрудников. (табл. 1).

Как мы видим, если предприятия-лидеры в случаи не-

Таблица 1

Представление о порядке увольнения сотрудников в зависимости от экономического положения предприятий, %

Экономическое положение предприятия	Будут увольнять в первую очередь...			
	Тех, кто хуже всего работает	Тех, кто достиг пенсионного возраста	Молодых и неопытных	Тех, кто не умеет ладить с начальством
Отличное	67,2	21,4	3,4	8,0
Хорошее	60,4	22,0	7,3	10,3
Среднее	49,8	30,4	7,8	12,0
Ниже среднего	38,5	37,2	10,4	13,9

обходимости в первую очередь будут избавляться от тех, кто хуже всего работает. То на менее успешных предприятиях увольнения, скорее всего, будут идти за счёт пенсионеров, молодых специалистов и сотрудников, нелояльных к руководству, что свидетельствует о том, что в целом руководители не желают пересматривать свои взгляды на систему управления и не видят в молодых кадрах ресурс развития организации.

Несмотря на разнообразие организаций, которые приняли участие в опросе, их сфер деятельности и корпоративной культуры, их требования к работникам удивительно схожи. Как наиболее ценные качества своих сотрудников они считают:

1. Ответственность. Речь идёт и об ответственности исполнения поручений, и о производственной дисциплине, и об ответственности за общее дело в целом, в частности, для руководителей очень важна ответственность за подчинённых.

2. Целеустремлённость, амбициозность. Причём не столько в стремлении сделать карьеру, сколько в желании расти и развиваться по своей специальности (внутренняя мотивация совершенствования).

3. Коммуникабельность, подразумевающая и способность к взаимодействию в коллективе, и, что гораздо важнее, умение взаимодействовать с клиентами, относиться к нему с вниманием, даже если имеет дело со сложным клиентом.

4. Способность к восприятию нового, усвоение, переработка информации, аналитичность и прогностичность, глубина восприятия и понимания явления.

Исследование работодателей также позволило выявить наличие некоторых возрастных стереотипов. И главный из них тот факт, что они полагают, что молодые люди амбициозны и динамичны, но не ответствен-

ны и не дисциплинированы, отсутствует способность к анализу и прогнозу своих действий. Последнее, скорее, проблема не только молодых людей, но образовательной системы в целом. Так как формирование мыслительной деятельности человека в основном происходит в лоне образовательных учреждений, то было бы неправомерно весь груз ответственности за пробелы развития когнитивной сферы переносить на плечи молодых людей. Они продукт и результат существующих воспитательно-образовательных подходов.

Оценивая качество образования, работодатели отмечают, что оно чрезмерно теоретично, недостаточно числа практик и стажировок. Однако и сами молодые люди не готовы понастоящему работать в ходе практики. [14] В результате выпускники учебных заведений очень плохо представляют себе будущую работу, и, как следствие, сталкиваются с проблемой начала профессиональной деятельности и выполнением своих трудовых функций — с проблемой несоответствия ожиданий от работы и её реальностью. Тем не менее, работодатели отмечают, что выпускники высшей школы, при всех равных условиях, обладают всё же некоторым уровнем эрудированности, умением общаться, формулировать свои мысли и т.п.

Работодатели считают нецелесообразно и неоправданно специально создавать рабочие места под молодёжь, подчиняясь требованиям государственной молодёжной политике. Создание рабочего места, по их мнению — это не самоцель. Они появляются естественным путём, исходя из потребностей бизнеса.

Немногие из работодателей осознают общую тенденцию преобразования модели управления, и, по этой причине, не сформируют социальный заказ на профессиональную подго-

товку специалистов саморазвивающейся организации. Тем не менее, описанные выше ожидания работодателей по отношению к своим сотрудникам отражают вектор перемен. Так, например, составляющие саморазвивающейся организации включают следующее характеристики [3]:

– Открытость сотрудников новым идеям и генерация своих идей. Способность сотрудников вовлекаться в разработку стратегии компании, активно принимать участие по обмену идеями и совместной разработке решений;

– Безопасный климат общения, сотрудничество. Готовность к общению друг с другом, поддерживать формат работы, направленный на удовлетворение потребностей своих коллег;

– Плоская организационная структура. Уход от жёсткой иерархии соподчинения, внедряя проектный подход организационного функционирования. Важными становятся способности, связанные с эмоциональным интеллектом и умения развивать свои таланты;

– Стратегия участия каждого в процессах компании. Дружественная конструктивная коммуникация;

– Постоянный обмен опытом. Готовность обучаться и открыто делиться наработками.

– Исследовательский дух. Стремление к совершенству продуктов и процессов, анализ и генерация нестандартных решений, культура диалога.

К этому списку тенденций модернизации организационных отношений следует добавить тот факт, что стремительное распространение новых методов коммуникации, использования интернет-технологий различными социальными группами, в том числе в бизнес целях, политических интересах, так или иначе, вынуждают государственные органы, производственные компании и другие организации адаптировать

методы сетецентрического управления. Правильное применение данной модели позволяет улучшить взаимодействие и диалог между обществом и органами власти, производителем и клиентами, своевременно реагировать на возможные риски и вызовы, а также быстрее и качественнее обрабатывать разнообразную информацию. Несмотря на очевидную эффективность, трудности внедрения сетевых методов управления связаны с подготовкой и переподготовкой большого числа специалистов.

Однако для современных молодых людей сетевое взаимодействие не является новым и стало для них, прежде всего, социально-когнитивной необходимостью и представляет своего рода «знанием по умолчанию», некий код поведения, который активно фиксирует, обрабатывает и передаёт информацию, связанную с процессами во внешней социальной среде. [5]

4. Трудовое поведение молодёжи

Исследование молодёжной среды показало тенденцию того, что массовая ориентация на получение высшего профессионального образования ослабевает. Сегодня доля тех, кто считает, что высшее образование необходимо, и тех, кто полагает, что без него можно найти хорошую работу, почти уравнились. Хотя несколько лет назад численность первых значительно преобладала.

Далеко не все респонденты, получившие качественное образование, испытывали интерес к учёбе и к своей будущей профессии. [8, 13] И, напротив, получившие образование низкого качества не обязательно такой интерес не имели. В соответствии с полученными данными, интерес к получаемой профессии проявили 68 % респондентов. В связи с этим авторы исследования предло-

жили ввести расчётный признак – качество образовательного ресурса (КОР), который объединяет, с одной стороны, качество профессионального образования, а, с другой, – мотивированность молодого человека к получению профессиональных знаний. В результате было выделено четыре группы показателей [2]:

КОР 1 – высокое качество образования и мотивация к обучению (имеют 39,9% респондентов);

КОР 2 – высокое качество образования на фоне низкой мотивации изучаемой профессии (5,9%);

КОР 3 – образование невысокого качества при высокой мотивации к обучению (28,7%);

КОР 4 – образование невысокого качества при отсутствии мотивации к обучению (26,4%). (Рис. 3)

Результаты исследования выявили, что значительная часть молодых людей (40%) осознаёт необходимость получения дополнительного образования. [9] При этом большая доля получивших ДПО являются обладатели дипломов высших учебных заведений – 45,8% против 30,4%, имеющих средне профессиональное образование.

Также была выявлена закономерность, что представители молодёжи, получившие образование хорошего качества и

считающие его достаточным для выполнения своей работы, чаще других заинтересованы в дополнительном образовании (*динамичность саморазвития – именно эти качества запрашивает работодатель*). В результате, молодых специалистов можно разделить на тех, чьи образовательные и трудовые траектории нацелены на повышение индивидуальной конкурентоспособности, и тех, кто игнорирует эту задачу.

Отметим, что исследование показало, что получившие образование высокого качества заметно реже работают не по специальности. Таким образом, можно сказать, что качественное образование является значительным фактором профессионализации молодёжи на рынке труда. Отсюда, можно сделать вывод, что выявление ресурсов повышения качества системы образования в целом является актуальной проблемой устойчивого трудоустройства молодых людей и развития предприятий. Это также согласуется с законом РФ «Об образовании», где говорится, что образование «является одним из факторов экономического и социального прогресса общества и должно быть направлено на обеспечение самоопределения личности, создание условий для её самореализации...». [11]

Исследование также позволило выявить парадоксальные

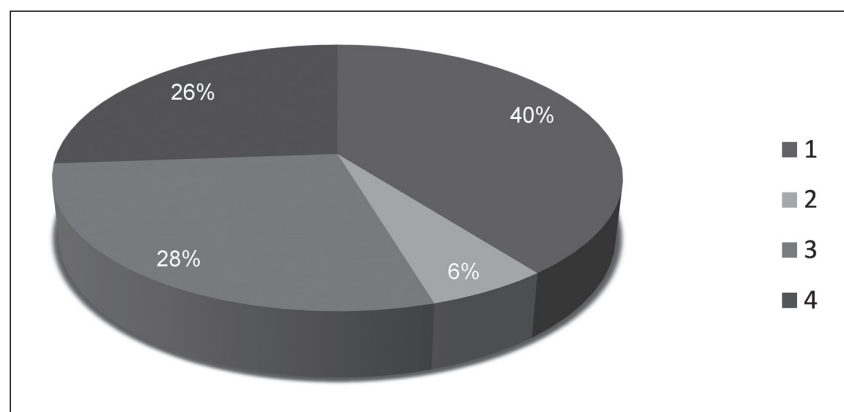


Рис. 3. Сравнительная диаграмма показателей признака качества образовательного ресурса (КОР) по группам

особенности относительно связи начала трудовой деятельности и материального статуса респондентов. Казалось бы, в немедленном трудоустройстве после окончания учёбы больше заинтересованы наименее обеспеченные респонденты. Однако в действительности именно среди них наибольшая доля тех, кто откладывает начало трудовой деятельности.

Особое внимание в исследовании уделялось способам трудоустройства. Стратегии трудоустройства относительно КОР представлены в табл. 2.

Как видно из таблицы, основным каналом трудоустройства являются связи и знакомства (социальный капитал). При чём под этим ресурсом трудоустройства подразумеваются не только сильные связи (такие, как родственники, друзья, знакомые), но и слабые связи (знакомые знакомых, интернет-связи, протекция через отдалённых знакомых).

По мнению Роберто Фернандеса и Нэнси Вайнберг (Массачусетский технологический институт, США), социальные сети однозначно полезны для тех, кто заботится о своей карьере, т.к. это даёт следующие преимущества [1]:

– Значительно повышается шанс найти хорошую работу. Как оказалось, те, кто не пользуется рекомендациями друзей и знакомых, имеют лишь шесть шансов из 100 на полу-

чение должности, например, в солидном банке. Тогда как у пользователей социальных сетей таких шансов в пять раз больше.

– Производительность труда у тех, кто пришёл на работу «по знакомству», выше, чем у нанятых через кадровые агентства.

– У тех, кто активно поддерживает социальные контакты, заработок выше, чем у их общеизвестных коллег.

Социальная активность молодых людей в интернет-пространстве позволяет им усилить свою конкурентоспособность на рынке труда.

Вернёмся к анализу данных в таблице 2. Не смотря на то, что эксперты от служб занятости считают, что молодёжь предпочитает устраиваться на работу посредством рекрутинговых компаний, данные опроса работающих молодых людей свидетельствует о том, что такой институт трудоустройства как частные кадровые агентства не пользуется у них популярностью и стремительно теряют свою конкурентные позиции.

Да, представители поколения Z более амбициозные, энергичные, желают видеть быстрых результатов вложения своих усилий. Так при выборе работы важнейшими характеристиками рабочего места для них являются, во-первых, материальное, а затем – ста-

тусное вознаграждение. Следует отметить, что на относительно высокооплачиваемой работе заняты 50,4% молодых респондента (они оценивают, как достойную зарплату 40–50 тыс. руб.); на работе, которая не рассматривается как высокооплачиваемая, но даёт перспективы продвижения по карьерной лестнице или повышения зарплаты, занято 32,0% респондентов; на работе без материальных и карьерных перспектив занято 17,6% представителей молодёжи.

Данное исследование позволило выявить три основных фактора, дающих уверенность в трудоустройстве и сохранения за собой рабочего места в привлекательном сегменте рынка труда:

1. уровень и качество профессионального образования, что в большей степени зависит от усилий самого молодого человека;

2. востребованность специалистов определённого профиля, что в большей степени определяется типом экономического развития региона;

3. наличие социального капитала, интерпретируемого как полезные связи, что в большей степени определяется используемым механизмом социальной мобильности самого респондента. Надо отметить, что активность молодых людей в социальных сетях, где заводятся новые знакомства и полезные связи, так же является одним из значимых ресурсов для российской молодёжи при трудоустройстве на желаемую работу.

Если молодой человек обладает всеми тремя ресурсами, то срабатывает кумулятивный эффект, что гарантирует стабильную занятость в привлекательном сегменте рынка труда. Но чаще все перечисленные признаки в разной степени дифференцированы.

Как мы видим из рис. 4, максимальная концентрация ресурсов, обеспечивающих стабильную занятость, рас-

Таблица 2

Способы трудоустройства в зависимости от качества образовательного ресурса, %

Стратегии трудоустройства	Качество образовательного ресурса			
	КОР 1	КОР 2	КОР 3	КОР 4
Через государственную службу занятости	2,8	3,9	6,0	4,8
Через рекрутинговое агентство	0,1	0,0	0,2	1,1
Через службу по трудоустройству учебного заведения	7,9	5,8	7,7	4,8
Путём рассылки резюме	11,9	11,7	8,1	12,1
С помощью родственников, знакомых, друзей	35,5	47,6	42,5	43,1
Откликнулись на объявление о вакансии	25,8	22,3	22,4	27,0
Были приглашены предприятием, фирмой	8,0	5,8	7,3	3,1
Остались после стажировки/практики	8,0	2,9	5,8	4,0

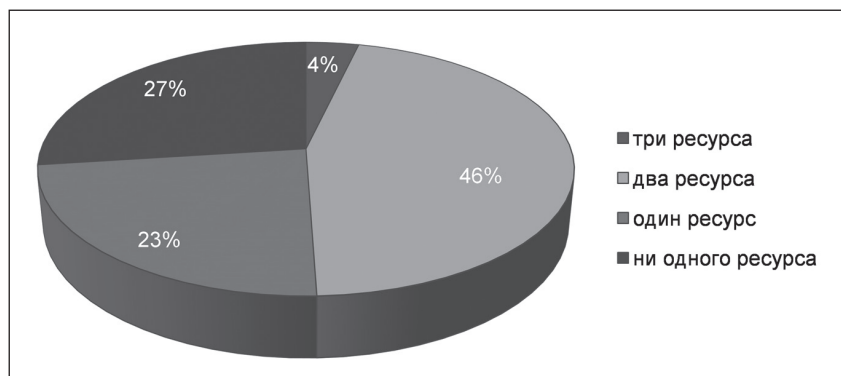


Рис. 4. Число респондентов (%), обладающих определённым количеством ресурсов, обеспечивающих стабильную занятость

пространяется всего на 3,7% респондентов. Большинство же располагают одним (45,7%) или двумя (23,5%) ресурсами. Важно обратить внимание на группу из 27% респондентов, которые не имеют ни одного ресурса и, таким образом, находятся в зоне риска.

Однако обладая даже одним, но таким существенным фактором, как глубокое, целостное, т.е. качественное образование, молодой человек имеет серьёзные шансы на трудоустройство.

Выводы

Таким образом, комплексный анализ тенденций организационного развития через призму актуальной проблемы трудоустройства молодёжи позволил выявить перечень факторов, которые будут влиять на российский рынок труда в ближайшие десятилетия, и предсказать те способности и умения, которые позволят нынешним молодым специалистам максимально реализовать свой потенциал и сформировать свою конкурентоспособность. Несмотря на тип и специфику организации, эти изменения будут носить универсальный характер.

1. Формирование организации как саморазвивающейся системы, что меняет структуру организации от социально-иерархического управления к более открытым горизонтальным

коммуникациям в рамках принципа природопаритетности. Работники в такой организации должны быть более самостоятельные, ответственные, хорошо самоорганизованы и уметь эффективно взаимодействовать в проектных рабочих группах.

2. Всё более актуальным становится качество получаемого образования. Так молодые люди, получившие хорошее образование склонны следовать выбранной профессии и совершенствоваться в ней. Повышение профессионализма в желаемом направлении делает их более конкурентоспособными.

3. Конкурентоспособность организаций будущего напрямую зависит от уровня общей эрудиции и глубине профессиональной подготовки её сотрудников. Поэтому работодатели современности большее предпочтение отдают выпускникам высших учебных заведений, способных самостоятельно мыслить, выражать свои мысли, анализировать и прогнозировать последствия.

4. Целостные знания становятся насущной потребностью каждого. По этой причине молодым людям важно дать экологичные, природосообразные, здоровьесберегающие методологии саморазвития и самосовершенствования.

5. Движущей силой организации становятся не правиль-

ные исполнители, а активные оппортунисты, движимые исследовательским духом. Самомотивация максимально использовать свой потенциал становится ключевым фактором профессионального успеха. Конкурентоспособными будут те представители молодёжи, которые будут удовлетворять свою любознательность в профессиональной деятельности, осваивая смежные виды труда и доводя до их совершенства.

6. Организации всё больше будут становиться сетевыми, виртуальными, обретая облик виртуальных организаций, размывая границы между собой, поставщиками и клиентами. В таких условиях отношения становятся более открытыми, дружественными и доверительными. Молодые специалисты уже сегодня должны владеть навыками эффективного опосредованного, дистанционного взаимодействия, используя возможности ИК-технологий, что многократно повышает их привлекательность на рынке труда.

7. Важным аспектом организационных и социальных отношений в целом обретает качество коммуникаций, их безопасность. Молодым людям важно развивать в себе способности социального и эмоционального интеллекта, навыки проектного мышления с гарантией информационной безопасности отношений.

Исследование также выявило противоречие в позиции работодателей. С одной стороны, они желают видеть своих сотрудников ответственными, целеустремлёнными, амбициозными, коммуникабельными, способными к восприятию нового. Но, с другой, при оценке возможностей молодых специалистов руководствуются возрастными стереотипами: дескать, молодые люди амбициозны и динамичны, но безответственны и не дисципли-

линированы, отсутствует способность к анализу и прогнозу своих действий. Работодатели отмечают, что у молодых людей завышенные ожидания от будущей работы и оплаты труда, которые рынок не может удовлетворить. Трудовые истории молодых людей, опрошенных в ходе исследования, не подтверждают этот тезис. Они, напротив, в начале трудового пути соглашаются на невысокий заработок, на работу не по

специальности, но потом либо попадают под сокращение, либо уходят сами, не видя перспектив роста. Иными словами, в реальности речь идёт не столько о завышенных ожиданиях, сколько о желании карьерного роста и достойного материального вознаграждения своих трудовых усилий.

К сожалению, не все российские руководители осознают надвигающиеся тенденции изменения модели управления

в сторону формирования саморазвивающейся организации в ноосферном пространстве. Этот факт подчёркивает, что одним из узких мест осуществления модернизации экономики в нашей стране является проблема изменения убеждений управленческих кадров, их управленческой позиции. В то же время, ресурсом развития является опора на философию ноосферного подхода в системе образования в целом.

Литература

1. *Абашкина О.* Больше контактов, полезных и разных, или кому нужны социальные сети // Справочник по управлению персоналом. 2012. № 10. С. 126–128.
2. *Авраамова Е.М., Беляков С.А., Логинов Д.М., Полушкина Е.А.* Механизмы трудоустройства российской молодёжи. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2017.
3. *Есина Ю.А.* Как и зачем организации быть самообучающейся системой // Корпоративные университеты. 2012. № 37. С. 14–17.
4. Росстат. Официальная статистика. Население. Демография // Официальный сайт Росстата. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/ (дата обращения: 24.02.2017)
5. *Савин Л.В., Федорченко С.Н., Шварц О.К.* Сетевые методы в государственном управлении. М.: ООО «Сам полиграфист», 2015.
6. *Фомкина Е.* Поколение Z и его место в истории. Теория поколений. Поколения X, Y и Z. URL: <http://fb.ru/article/210221/pokolenie-z-i-ego-mesto-v-istorii-teoriya-pokoleniy-pokoleniya-x-y-i-z/> (дата обращения: 27.02.2017)
7. Ежемесячный мониторинг социально-экономического положения и самочувствия населения ИНСАП РАНХиГС при Президенте РФ. 2015 г. – июнь 2016 г. М., РАНХиГС, 2016.
8. *Глушач Н. Н.* Труд как функциональная система деятельности // Психология труда / под общей ред. С.Ю. Манухиной. М.: изд-во Юрайт. 2016.
9. *Злобина С.Н., Глушач Н.Н.* Креативно-ориентированное образование – новый образовательный путь подготовки современных специалистов // Международная научная школа психологии и педагогики. 2015. № 8 (16). С. 34–37.
10. *Юлина Г.Н., Кутеева В.П.* Самоактуализация личности будущего специалиста в условиях социальных перемен. В сборнике: Развитие образования и его роль в формировании будущего России. Москва, 2011. С. 78–82.

References

1. *Abashkina O.* Bol'she kontaktov, poleznykh i raznykh, ili komu nuzhny sotsial'nye seti. Spravochnik po upravleniyu personalom. 2012. No. 10. P. 126–128. (In Russ.)
2. *Avraamova E.M., Belyakov S.A., Loginov D.M., Polushkina E.A.* Mekhanizmy trudoustroystva rossiyskoy molodezhi. Moscow: Izdatel'skiy dom «Delo» RANKhiGS, 2017. (In Russ.)
3. *Esina Yu.A.* Kak i zachem organizatsii byt' samoobuchayushcheysya sistemoy. Korporativnye universitety. 2012. No. 37. P. 14–17. (In Russ.)
4. Rosstat. Ofitsial'naya statistika. Naselenie. Demografiya. Ofitsial'nyy sayt Rosstata. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/ (accessed: 24.02.2017) (In Russ.)
5. *Savin L.V., Fedorchenko S.N., Shvarts O.K.* Settsentricheskie metody v gosudarstvennom upravlenii. Moscow: ООО «Sam poligrafist», 2015. (In Russ.)
6. *Fomkina E.* Pokolenie Z i ego mesto v istorii. Teoriya pokoleniy. Pokoleniya X, Y i Z. URL: <http://fb.ru/article/210221/pokolenie-z-i-ego-mesto-v-istorii-teoriya-pokoleniy-pokoleniya-x-y-i-z/> (accessed: 27.02.2017) (In Russ.)
7. Ezhemesyachnyy monitoring sotsial'no-ekonomicheskogo polozheniya i samochuvstviya naseleniya INSAP RANKhiGS pri Prezidente RF. 2015 – June 2016. M., RANKhiGS, 2016. (In Russ.)
8. *Glushach N. N.* Trud kak funktsional'naya sistema deyatel'nosti. Psikhologiya truda / ed. S.Yu. Manukhinoy. Moscow: izd-vo Yurayt. 2016. (In Russ.)
9. *Zlobina S.N., Glushach N.N.* Kreativno-orientirovannoe obrazovanie – novyy obrazovatel'nyy put' podgotovki sovremennykh spetsialistov. Mezhdunarodnaya nauchnaya shkola psikhologii i pedagogiki. 2015. No. 8 (16). P. 34–37. (In Russ.)
10. *Yulina G.N., Kuteeva V.P.* Samoaktualizatsiya lichnosti budushchego spetsialista v usloviyakh sotsial'nykh peremen. V sbornike: Razvitie obrazovaniya i ego rol' v formirovani budushchego Ros-sii. Moscow, 2011. P. 78–82. (In Russ.)

11. Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации до 2016 года: утверждена распоряжением Правительства РФ от 18 декабря 2006 г. № 1760-р.

12. Смирнова Е.Е. На пути к выбору профессии. СПб.: КАРО, 2008.

13. Макарова Л.Н. Технологии профессионально-творческого саморазвития учащихся. М.: Сфера, 2005.

14. Лезова Л. В. Активные методы обучения как средство профессионального самоопределения студентов УСПО: Автореф. дис. по специальности 13.00.01, Институт развития профессионального образования. Москва, 2001. URL: <http://www.childpsy.ru/dissertations/id/18933.php> (дата обращения 2.02.2017).

15. Молодежь в Содружестве Независимых Государств: статистический портрет. Статкомитет СНГ. М.: ЮНФПА. 2014. URL: <http://www.cisstat.com/youth/rus/youth-rus.pdf> (дата обращения 02.02.2017).

16. Глобальный уровень безработицы среди молодежи вновь растёт / Международная организация труда. URL: http://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_514932/lang--ru/index.htm, (дата обращения 05.03.2017).

17. Айдарова И.А. Проблемы трудоустройства молодежи на рынке труда // Гуманитарные научные исследования. 2014. № 6. URL: <http://human.snauka.ru/2014/06/7156> (дата обращения: 28.09.2017).

11. Strategiya gosudarstvennoy molodezhnoy politiki v Rossiyskoy Federatsii do 2016 goda: utverzhdena rasporyazheniem Pravitel'stva RF, 18 December 2006. No. 1760-r (In Russ.)

12. Smirnova E.E. Na puti k vyboru professii. Saint-Petersburg: KARO, 2008. (In Russ.)

13. Makarova L.N. Tekhnologii professional'no-tvorcheskogo samorazvitiya uchashchikhsya. Moscow: Sfera, 2005. (In Russ.)

14. Lezova L. V. Aktivnye metody obucheniya kak sredstvo professional'nogo samoopredeleniya studentov USPO: Abstract of the dissertation of Cand. Sci. specialty 13.00.01, Institut razvitiya professional'nogo obrazovaniya. Moscow, 2001. URL: <http://www.childpsy.ru/dissertations/id/18933.php> (accessed: 2.02.2017). (In Russ.)

15. Molodezh' v Sodruzhestve Nezavisimyykh Gosudarstv: statisticheskiy portret. Statkomitet SNG. Moscow: YuNFPA. 2014. URL: <http://www.cisstat.com/youth/rus/youth-rus.pdf> (accessed: 02.02.2017). (In Russ.)

16. Global'nyy uroven' bezrabortitsy sredi molodezhi vnov' rastet / Mezhdunarodnaya organizatsiya truda. URL: http://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_514932/lang--ru/index.htm, (accessed: 05.03.2017). (In Russ.)

17. Aydarova I.A. Problemy trudoustroystva molodezhi na rynke truda. Gumanitarnye nauchnye issledovaniya. 2014. No. 6. URL: <http://human.snauka.ru/2014/06/7156> (accessed: 28.09.2017). (In Russ.)

Сведения об авторах

Наталья Николаевна Глушач

К.п.н., доцент, Институт государственной службы и управления РАНХиГС при Президенте РФ, Москва, Россия
Эл. почта: glushachnn@mail.ru

Зенебе Тафессе Кинфу

К. филос. н., доцент международного уровня, Российский университет дружбы народов
Эл. почта: zen888kin@yandex.ru
Тел.: (903)722-73-71

Information about the authors

Natalya N. Glushach

*Cand. Sci. (Psych.) Sciences, Associate professor, Institute of state service and management RANEPA under the RF President, Moscow, Russia
E-mail: glushachnn@mail.ru*

Zenebe Tafesse Kinfu

*Cand. Sci. (Philos.), Associate professor RUDN university, Moscow, Russia
E-mail: zen888kin@yandex.ru
Tel.: (903)722-73-71*