

ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЕЖИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

YOUTH EMPLOYMENT IN THE DIGITAL ECONOMY

ПОЛУЧЕНО 07.11.2022 ОДОБРЕНО 12.11.2022 ОПУБЛИКОВАНО 29.12.2022

УДК 331.522 DOI 10.12737/2305-7807-2022-11-6-72-75



БЕЛОВА О.Л.

Канд. экон. наук, доцент, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

BELOVA O.L.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, State University of Management, Moscow

e-mail: O-lb@yandex.ru

Аннотация

В статье обсуждаются проблемы, связанные с изменением процесса трудоустройства молодежи в связи с цифровизацией. На фоне характеристики современного молодежного рынка труда дается сравнительный анализ особенностей трудоустройства в XX и XXI вв., среди которых особое значение имеет необходимость изменения в XXI в. модели поведения человека на рынке труда в цифровой экономике, требующего инвариантности поведения и самостоятельности в принятии решений, изучения перспектив, возникающих в экономике, и разработки индивидуальной образовательной траектории, постоянного саморазвития и самообучения, готовности к смене вида деятельности, на базе своих потребностей и возможностей. Показано, что необходимость изменений моделей поведения связана с изменениями условий, в которых функционирует современный рынок труда, среди которых важнейшее место занимает цифровизация и глобализация средств массовой информации, разнообразие форм занятости, удаленная и гибридная формы организации труда, увеличение географического разнообразия, расширение возможностей для людей с ограниченными возможностями, уменьшение регламентации деятельности.

Ключевые слова: молодежь, рынок труда, цифровизация, модели поведения на рынке труда, особенности и условия трудоустройства.

Abstract

The article discusses the problems associated with changing the process of youth employment in connection with digitalization. Against the background of the characteristics of the modern youth labor market, a comparative analysis of the features of employment in the 20th and 21st centuries is given, among which the need to change in the 21st in the model of human behavior in the labor market in the digital economy, which requires invariance of behavior and independence in decision-making, the study of prospects is of particular importance. emerging in the economy and the development of an individual educational trajectory, constant self-development and self-learning, readiness to change the type of activity, based on their needs and capabilities. It is shown that the need to change behavior patterns is associated with changes in the conditions in which the modern labor market functions, among which the most important place is occupied by digitalization and globalization of the media, a variety of forms of employment, remote and hybrid forms of work organization, an increase in geographical diversity, expansion of opportunities for people with disabilities, reducing the regulation of activities.

Keywords: youth, labor market, digitalization, behavior patterns in the labor market, features and conditions of employment.

ВСТУПЛЕНИЕ

Трудоустройство молодежи на протяжении многих лет является темой отдельных исследований, в связи с особым ее положением в обществе и необходимостью создания специфических условий для ее социальной и трудовой адаптации. В современном мире с развитием информационно-коммуникационных технологий стремительно изменились технологии трудоустройства, формы организации труда и условия найма, а также привычные стратегии и модели поведения соискателей и работодателей на рынке труда. Целью данной статьи является анализ изменений, произошедших в процессе трудоустройства в связи с цифровизацией. В центре нашего внимания будет прежде всего молодежный рынок труда, как наиболее чувствительный к изменениям. Именно молодежь как наиболее гибкая часть общества сегодня является тем «полигоном», на котором отрабатываются новые модели поведения на рынке труда и технологии трудоустройства. Оказавшись на пике революционных преобразований, в условиях, когда турбулентность и неопределенность не позволяют пользоваться апробированными алгоритмами прошлого, молодежь во многом предоставлена сама себе на рынке труда. Для успешной адаптации в современном мире недоста-

точно получить образование и приобрести профессиональные компетенции, необходимо овладеть компетенциями, позволяющими эффективно действовать на рынке труда, самостоятельно выстраивать траекторию своего развития и карьерного пути и в то же время отвечать ожиданиям работодателя [4].

ИЗМЕНЕНИЕ РЫНКА ТРУДА НА ФОНЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Изменение рынка труда связано прежде всего с изменением структуры экономики, изменением содержания и организации труда, появлением новых профессий и исчезновением старых. Возникает, с одной стороны, острый дефицит среди кандидатов на ряд новых профессий, связанных с цифровыми технологиями, и наоборот: растет безработица среди устаревающих профессий. Конкуренция среди молодежи усиливается также в силу сокращения вакансий с низкой квалификацией, через которые раньше чаще всего молодежь выходила на рынок труда [5]. Образовательная система, базирующаяся на традициях, перестраивается достаточно медленно, и пока не готова полностью удовлетворить потребности работодателей в работниках с инновационными компетенциями.

Стремительно меняются также технологии поиска работы и работников. Появляется большое количество онлайн-сервисов для поиска работы и автоматизации подбора и оценки кандидатов на вакансии в организациях. Меняются методы предоставления и обработки информации, технологии и методы оценки.

Новые условия требуют новых стратегий и моделей поведения от всех участников рынка труда. Работник для успешной реализации своих карьерных планов должен стать более самостоятельным и проактивным.

МОЛОДЕЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА

Дадим краткую характеристику интересующего нас сегмента рынка труда: молодежного рынка труда и рынка труда выпускников вузов.

Рынок труда характеризуется невысоким спросом на труд молодежи и выпускников со стороны работодателя, как правило, его отталкивает отсутствие опыта работы и специфическое поведение молодежи в силу ее социально-профессиональной неопределенности, особенностей воспитания, поколенческих характеристик (поколение Z и Y), нереальных, зачастую завышенных ожиданий и неустойчивой самооценки.

Уровень безработицы среди молодежи остается стабильно высоким и выше среднего по стране.

Так, уровень общей безработицы за последние 10 лет колеблется от 6,1 до 4,1%, а среди молодежи за этот же период колебания составили от 14,9 до 16,89%, то есть превышает в 2–4 раза!!! [8]

Субъектами предложения являются кадровые агентства, государственные службы занятости, центры трудоустройства в образовательных учреждениях, студенческие союзы, а также независимые соискатели и т. п. Работа организаций в образовательных учреждениях строится по-разному, примеров успешной деятельности не так много и, как правило только в топовых вузах, таких как МГУ или МИФИ. В большинстве случаев молодежь действует на рынке самостоятельно. Во всех регионах конкуренция при поиске работы среди молодежи выше, чем в среднем по рынку. Например, в июне 2022 г. на одну стартовую вакансию в России претендовало около 8 молодых специалистов.

Цена труда (заработная плата) молодежи и выпускников, как и в целом, складывается под влиянием спроса и предложения, на сегодняшний день она подвержена большим колебаниям на основе меняющейся конъюнктуры рынка и конкуренции. Напомним, что текущая конъюнктура отечественного рынка труда характеризуется значительными диспропорциями в соотношении спроса и предложения труда, ограниченностью спроса на молодых людей, не имеющих опыта работы, трудностями трудоустройства в соответствии с полученным образованием, трудностями социализации молодежи и большим количеством безработных среди молодежи; дискриминацией по возрасту и полу. Можно сказать, что на молодежном рынке присутствуют два основных вида конъюнктуры: трудодефицитная, например на рынке цифровых, инженерных и ряда рабочих специальностей; трудоизбыточная, по прогнозам, это рынок юристов, экономистов, менеджеров. Что касается конкуренции на рынке труда, то нельзя сказать, что молодежь на рынке труда не конкурентоспособна, многие, особенно крупные организации предпочитают молодых специалистов, так как они знакомы с современными цифровыми технологиями, обладают высоким потенциалом и быстрой обучаемостью, не несут груза неэффективной корпоративной культуры. Молодежь всегда будет востребована, другой во-

прос, что для получения перспективного рабочего места необходимы определенные компетенции.

Однако общих характеристик рынка труда и специфики молодежного рынка труда недостаточно для понимания современной ситуации, так как современный рынок труда находится в ситуации турбулентности и неустойчивости, непредсказуемости, сложности и неоднозначности, в том числе и инфраструктурной перестройки. Исчезает множество профессий, на смену приходит потребность в новых профессиях и компетенциях. Дж. Бессен пишет, что «согласно имеющимся данным, технологии сегодня в основном вытесняют работников на новые рабочие места, а не полностью заменяют их» [3]. В основных сферах профессиональной занятости работников устойчивая ликвидация рабочих мест идет только в промышленности и производстве в странах с развитой экономикой, но эти потери компенсируются ростом числа занятых в других сферах. По расчетам экономистов, в ближайшие 15–20 лет половину рутинных работ возьмут на себя роботы, исчезнет около 85 млн рабочих мест, в то же время появится более 130 млн новых [1]. Появляется спрос на новые компетенции, имеющиеся у молодежи: гибкость, цифровая грамотность, способность к сотрудничеству (командная работа), адаптивность и обучаемость. В то же время сокращается предложение в традиционных сегментах рынка труда. Возрастает потребность в технических специалистах. Так, в 2021 г. работодателям чаще всего требовались молодые специалисты с техническим образованием — 2,2% всех вакансий, размещенных в России. Необходимость наличия экономического образования была отмечена в 1,5% вакансий. Специалисты с медицинским образованием требовались в 1% вакансий [8].

В результате преобразуется мир профессий: профессии наполняются новым содержанием, исчезают или трансформируются, появляются принципиально новые профессии. Образовательная среда реагирует на это появлением бесчисленного количества курсов, программ, вебинаров. Базовые учебные заведения в силу своей природы медленно реагируют на изменения. Они меняют программы и подходы, но в большинстве случаев выпускники выходят на рынок с уже устаревшими знаниями и навыками. И пока идут споры в образовательном сообществе, каким должно быть Образование 4,0, работники самостоятельно адаптируются к рынку труда, 50% выпускников работают не по специальности, меняют рабочие места в среднем 1–2 раза в два года, наиболее успешные самостоятельно занимаются приобретением новых знаний, повышением квалификации и переквалификацией за счет многочисленных коротких обучающих программ.

Интересно, что по данным исследований, например, в первой половине 2022 г. работодателям чаще всего требовались кандидаты, имеющие не столько профессиональные навыки (hard skills), сколько так называемые мягкие навыки, связанные с социальными и личными компетенциями (soft skills): навыки работы в команде (32%), грамотную речь (22%), а также навыки владения ПК (18%) [8].

Таким образом, рынок труда вынужден приспособливаться к революционным изменениям в экономике за счет гибкости и усилий самого работника.

ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА ТРУДОУСТРОЙСТВА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

В этих условиях работник отказывается от устаревших парадигм: принципы, методы и условия личного трудоустройства вырабатываются на ходу, в соответствии с тре-

бованиями времени. Сравним процесс трудоустройства в XX и XXI вв. (см. таблицу).

Таблица

Изменения процесса трудоустройства в XX и XXI вв.

	XX век	XXI век
1	Опора на стандарты прошлого времени, обучение на опыте	Анализ ситуации, инвариантность, самостоятельное принятие решений, обучение, ориентированное на будущее
2	Трудоустройство в соответствии с полученным образованием	Трудоустройство в соответствии с имеющимися компетенциями, т.е. набором моделей поведения, способных обеспечить эффективное исполнение рабочих ролей
3	Получение образования за счет стабильных образовательных траекторий в базовых учебных заведениях	Изучение перспектив, возникающих в экономике, своих потребностей и возможностей. Разработка самостоятельной образовательной траектории на базе разнообразных учебных заведений, самообразование
4	Профессиональное развитие в одной области	Постоянное саморазвитие и готовность к смене вида деятельности, на базе своих потребностей и возможностей. Корпоративные учебные заведения
5	Развитие карьеры на базе предложенных организацией траекторий	Самостоятельное планирование карьеры, направления своего жизненного пути, коучинг, саморазвитие и самообразование

Драйвером изменений в современном мире безусловно являются цифровые технологии. Цифровые технологии принципиально изменили современные условия функционирования рынка труда. Рассмотрим более подробно эти изменения.

Во-первых, если в XX в. источниками информации о рабочих местах были прежде всего такие средства массовой информации, как газеты, радио и телевидение (в меньшей степени), а также рекомендации, кадровые агентства и учебные заведения, то в связи с цифровизацией и глобализацией средств массовой информации ими стал интернет и находящиеся там специализированные платформы, порталы, социальные сети и сайты. Это привело к росту доступности и увеличению скорости движения информации.

Во-вторых, в отличие от характерной для XX в. постоянной занятости и стандартного рабочего графика для современного мира характерно разнообразие форм занятости. Среди них такие формы, как аутсорсинг, аутстаффинг, фриланс, неполной и/или временной занятости, индивидуальное предпринимательство, прекариат и т.п. Огромную популярность приобретает платформенная занятость. Наилучшим образом к этим изменениям приспосабливается именно молодежь. Исследования показывают, что, например с 2018 по 2021 г. платформенная занятость, которая в основном используется поколением Z, увеличилась на 17,4%. По мнению исследователей, это принципиально меняет положение молодежи на рынке труда. Преимуществом платформенной занятости является ее способность преодолевать географические границы, варьировать время работы, дифференцировать и разнообразить жизнь и даже облегчать первые шаги в бизнесе. Таким образом, она становится прекрасным трамплином для молодого человека в построении дальнейшей карьеры, расширяет возможности для гармоничной жизни, облегчает вхождение молодежи на рынок труда, имея большой запас гибкости и мобильности. У платформенной занятости есть огромный потенциал для удовлетворения стремления молодежи к свободной и динамичной жизни. Вот что сказал по этому поводу гендиректор компании «Клондайк Групп» Михаил Болдырев: «Это самая быстрорастущая отрасль занятости в мире. В США среди поколе-

ния Z (18–24 года) в ней занято уже более 50%. В Европе — 30%, а в России при 75 миллионах трудового населения — 14 миллионов фрилансеров и еще примерно 4,5 миллиона человек, работающих на платформе. Это много, и эти цифры растут. К сожалению, в России и много где в мире, нет нормального регулирования этих отношений. Это несет риск для бизнеса» [6].

В-третьих, на смену восьмичасовому рабочему дню на стандартном рабочем месте пришли инновации в организации труда, распространилась удаленная работа, коворкинги или гибридная (смешанная) форма организации труда. Это привело к увеличению географического разнообразия, расширению возможностей для людей с ограниченными возможностями, уменьшению регламентации и контроля.

В-четвертых, если ранее в требованиях работодателя определяющее место занимали профессиональные знания, умения, навыки (Soft skills), то в силу стремительного формирования рынка новых профессий или изменения технологий в требованиях работодателя первое место занимают такие качества, как коммуникативные и командные навыки, гибкость и адаптивность, обучаемость, цифровая грамотность [10].

ВЫВОДЫ

Изменения, происходящие в процессе трудоустройства под влиянием цифровизации, потребовали от участников процесса кардинального изменения моделей поведения. Молодому поколению, в силу его большей гибкости, предстоит сыграть роль пионеров в распространении новой модели поведения. Однако молодежный рынок труда характеризуется высокой конкурентностью и жесткостью. Поэтому молодежь осваивает прежде всего возможности, которые представляются для более успешных представителей рынка труда слишком инновационными, например платформенную занятость. Подобная характеристика среды требует от молодого человека, с одной стороны, большой смелости и гибкости, а с другой — внутренней устойчивости на основе осознания вектора собственного существования. Для того чтобы сохранить внутреннюю стабильность, физическое и психическое здоровье в условиях турбулентности, молодежь должна хорошо осознавать свои собственные потребности и возможности. Поэтому ключевым элементом успеха на рынке труда, который позволит современному молодому работнику быть успешным, является процесс самопознания с целью осознания своих потребностей и способностей, понимание своих целей и жизненных ценностей, саморазвитие и самообразование на этой базе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Атлас новых профессий. Московская школа управления «Сколлково», Ассоциация стратегических инициатив. — URL: atlas100.ru (дата обращения: 01.11.2022).
2. Ахапкин Н.Ю. Развитие цифровой экономики и перспективы трансформации российского рынка труда / Н.Ю. Ахапкин, Н.Н. Волкова, А.Е. Иванов // Вестник Института экономики Российской академии наук. — 2018. — № 5. — С. 51–65. — DOI 10.24411/2073-6487-2018-00004. — EDN VKMMWW.
3. Бессен Дж. Труд и технологии // Финансы и развитие. Международный валютный фонд, Март 2015. — URL: <https://www.imf.org/external/russian/pubs/ft/fandd/2015/03/pdf/bessen.pdf> (дата обращения 09.11.2022)
4. Толин М., Вестерман Й. Снижение занятости среди молодежи и структурное изменение навыков // Европейские

- общества. — 2020. — № 22:1. — С. 47–76. DOI: 10.1080/14616696.2018.1552981
- Мониторинг трудоустройства молодежи / Е.М. Аврамова, Т.Л. Клячко, Д.М. Логинов, Е.А. Семионова; под ред. Т.Л. Клячко; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. — М.: Дело, 2018. — 61 с. — (Научные доклады: образование). — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=488126> (дата обращения: 09.11.2022).
 - РГГУ представил исследование влияния цифровизации на молодежный рынок труда. — URL: <https://ria.ru/20211027/issledovanie-1756480286.html?ysclid=la9uc5cm1j926600130> (дата обращения: 02.11.2022)
 - Штут С. и Керстин Ян.* Молодые, успешные, ненадежные? Ненадежность на начальном этапе карьеры в Германии // Журнал молодежных исследований. — 2020 — № 23: 6. — С. 702–725. DOI: 10.1080/13676261.2019.1636945.
 - Рынок труда молодых специалистов: итоги 1 половины 2022 года. — URL: <https://hh.ru/article/30583?ysclid=la9u813yzyx176919908> (дата обращения: 07.11.2022).
 - Безработица в России выросла до максимума за восемь лет. — URL: <https://www.rbc.ru/economics/19/06/2020/5eecd9db9a7947e77b3bc058?ysclid=la75vkk6iv89388084> (дата обращения: 08.11.2022).
 - Клячко Т.Л., Семионова Е.А.* Youth Employment. First Job // Russian Economic Developments. 2019. Vol. 26. Issue 12. Pp. 48–56.
 - demii nauk-2018.* — № 5. — С. 51–65. — DOI 10.24411/2073-6487-2018-00004. — EDN VKMMWW.
 - Bessen James Trud i tehnologii //Finansi i razvitie. <https://www.imf.org/external/russian/pubs/ft/fandd/2015/03/pdf/bessen.pdf> (Data obracheniy 09.11.2022)
 - Michael Tåhlin & Johan Westerman (2020) Youth employment decline and the structural change of skill, European Societies, 22:1, 47–76, DOI: 10.1080/14616696.2018.1552981
 - Monitoring trudoustroistvo molodeji / Е.М. Аврамова, Т.Л. Клячко, Д.М. Логинов, Е.А. Семионова; под редакцией Т.Л. Клячко; Rossiiskay akademiy narodnogo hozystva I gosudarstvennoi sluzhbi pri Prezidente Rossiiskay Federazii. — Moskva: Delo, 2018. — 61 с.: ил. — Rejim dostupa: po podpiske. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=488126> (Data obracheniy: 09.11.2022). — ISBN 978-5-7749-1330-5.
 - РГГУ predstavil issledovanie vliyiny zifrovizazii na molodejnoj rinoke truda Rejim dostupa: <https://ria.ru/20211027/issledovanie-1756480286.html?ysclid=la9uc5cm1j926600130>
 - Stefan Stuth & Kerstin Jahn (2020) Young, successful, precarious? Precariousness at the entry stage of employment careers in Germany, Journal of Youth Studies, 23:6, 702–725, DOI: 10.1080/13676261.2019.1636945
 - Rinok truda nolodix spetsialistov: itogi 1 polovini 2022 goda Rejim dostupa: <https://hh.ru/article/30583?ysclid=la9u813yzyx176919908>
 - Bezrabotiza v Rossii biroslo do maksimuma za vocem let Rejim dostupa: <https://www.rbc.ru/economics/19/06/2020/5eecd9db9a7947e77b3bc058?ysclid=la75vkk6iv89388084>
 - Youth Employment. First Job. By: КЛЯЧКО Т.Л.; СЕМИОНОВА Е.А. Russian Economic Developments. Dec2019, Vol. 26 Issue 12, p 48–56. 9p. Language: Russian., База данных: Business Source Ultimate

REFERENCES

- Atlas novih professii. Moskovskay skola upravleniy «Skolkovo», Assoziaziy strategicheskikh initsiativ atlas100.ru. (Дата обращения 10.10.2022)
- Ahapkin N.Y. Razvitie zifrovoi ekonomiki I perspektivi transformazii rossiiskogo rinka / N.Y.Ahapkin, N.N. Volkova, A.E. Ivanov // Vestnik Instituta ekonomiki Rossiiskoi aka-

Сталь Д., Резницкий Е.

СИЛА СООБЩЕСТВ. КАК СОЗДАВАТЬ ЖИВЫЕ КОМЬЮНИТИ ДЛЯ БИЗНЕСА И НЕ ТОЛЬКО

М.: Бомбора, 2022, 336 с.

Комьюнити-менеджмент — один из самых мощных и в то же время недооцененных инструментов развития современного бизнеса. В его ключевые задачи входит не только создание крепкого сообщества вокруг идей и проектов, но и выстраивание эмоциональных связей между брендом и аудиторией, а также поддержка деловой репутации компании в медиапространстве.

Освоив инструментарий комьюнити-менеджера, вы сможете:

- привлечь новых сотрудников и клиентов;
- повысить эффективность внутренних и внешних коммуникаций;
- найти общий язык с аудиторией в социальных сетях;
- извлечь пользу из негативных отзывов и комментариев;
- и, конечно же, достичь новых вершин в развитии общего дела!

И все это через разбор кейсов успешных компаний и конкретных примеров из авторской практики!

ДАРЬЯ СТАЛЬ — комьюнити-менеджер социальной сети для игроков Gagerat, программный директор комьюнити-бюро Compot, преподаватель комьюнити-менеджмента на образовательных платформах «Нетология» и Skillbox.

ЕВГЕНИЙ РЕЗНИЦКИЙ — управляющий партнер бизнес-лаборатории NAU Lab, перевел и адаптировал для России самые популярные западные модели работы с сообществами, 15 лет в комьюнити-менеджменте.

