

Особенности поведения молодежи на рынке труда

Научный руководитель – Коровкина Наталья Владимировна

Храмцова Дарья Андреевна

Студент (бакалавр)

Башкирский государственный университет, Факультет философии и социологии, Уфа,
Россия

E-mail: khrdashaaa@gmail.com

В современной научной литературе существует множество подходов к анализу молодежи, среди которых можно выделить классический, социально-психологический, стратификационный, процессуальный, гуманистический, аксиологический [6]. Молодежь – это особая социально-демографическая группа как с точки зрения своих статусных, культурных, так и социально-психологических свойств. Она неоднородна, представлена разными возрастными подгруппами, каждую из которых стоит рассматривать отдельно в силу формирования их представителей в определенных социальных, экономических и политических условиях. Данная идея получила активное развитие в теории поколений, согласно которой молодежь сегодня представлена двумя основными поколенческими группами – Y и Z.

Поколение Z вызывает особый интерес у современных исследователей, так как его формирование в значительной степени происходило в цифровом пространстве. Представители этой группы на высоком уровне владеют информационными технологиями, предпочитают использовать интернет как канал коммуникации и источник данных, что создает особую культуру. Они демонстрируют наиболее высокую гибкость, мобильность, первыми подключаются к новым процессам, задавая некоторые тренды [6]. Для представителей этого поколения особенно важен баланс между личной жизнью и работой, поэтому их интересует возможность работать удаленно, а также гибкий график занятости.

Территориальная и профессиональная мобильность рассматривается как одна из важных черт поведения молодежи на рынке труда. Исследования показывают, что молодые люди проявляют высокий уровень готовности сменить как место жительства, так и работу [6]. Около 40% демонстрируют установку на смену и профессии, и области профессиональной деятельности. Молодежь не стремится работать по специальности из-за низких зарплат, а также из-за отсутствия предложений на рынке труда [2]. Согласно опросу интернет-платформы Changellenge, молодежь в большей степени ориентируется на профессии в области информационных технологий, консалтинга, ритейла и банкинга. Культура и развлечения, инвестиции, образование и производство развлекательного контента (блоггерство) также стали более привлекательными для молодых специалистов, чем раньше [4].

Сильной стороной молодёжи на рынке труда является способность быстро воспринимать и усваивать информацию, поэтому работодатели зачастую предпочитают обучать молодых специалистов без опыта непосредственно на рабочем месте, а не брать кандидата из другой возрастной группы. Другой особенностью является то обстоятельство, что молодые люди чаще меняют место работы для поиска интересных задач, которые помогут им реализовать их творческий потенциал. По словам управляющего партнера компании DIS Group Александра Тарасова, самореализация и интерес для зумеров зачастую важнее стабильности. Если проекты не увлекают, то для молодых людей это серьезный повод начать искать другую работу [4].

Одним из важных аспектов является то, что молодежь не рассматривает работу как трудовую повинность. Молодым людям важно находиться в комфортной среде, получать удовольствие от работы и развития собственного потенциала. Для этого ценности компании должны совпадать с ценностями молодого специалиста. Многочисленные ограничения, строгость, жесткость формальных правил – факторы, демотивирующие молодых людей выбирать работу в такой компании. В рейтинге критериев, на которые зумеры опираются при выборе работодателя, верхние позиции занимают уровень заработной платы (84%), возможность профессионального развития (60%), интересные задачи (54%), гибкий график и возможность обучаться в рамках компании (по 45%) [5]. Установки молодежи на рынке труда соответствуют общей тенденции индивидуализации современного общества, в котором приоритетом выступают собственное благо, личностный рост, индивидуальная практическая выгода [1].

Молодые люди, которые не учатся и не работают, теряют связь с рынком труда. Результаты исследования, в котором принимали участие сотрудники центров занятости населения города Екатеринбурга, преподаватели УрФУ, представители бизнес-сообщества и другие специалисты демонстрируют, что молодые люди зачастую не имеют долгосрочных планов в трудовой деятельности и практических навыков, однако сразу претендует на высокую должность, при этом реже представителей более старших групп обращаются в центры занятости [3]. Что касается конкретно представителей поколения Z, они предпочитают искать работу на специализированных сайтах (72%), при помощи социальных сетей (32%), а также друзей и родственников (43%) [5].

Таким образом, можно говорить о наличии особенностей в поведении молодежи на рынке труда. Если заработная плата выступает главным критерием при выборе работодателя как для представителей поколения Y, так и поколения Z, то ряд других значимых факторов (социальный пакет, хороший офис, четкий карьерный путь, известный бренд) для зумеров уходит на второй план [5]. И на поиск работы, и на выбор профессии значительное влияние оказывает культура, сформированная под влиянием цифрового пространства, в результате чего молодые люди ориентированы в первую очередь на возможность саморазвития, участие в решении интересных задач и высокую мобильность в целом.

Источники и литература

- 1) Гнатюк М.А., Кротов Д.В., Самыгин С.И. Трудовые ценности и трудовая активность современной российской молодежи // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2017. №10. С. 32-35. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovye-tsennosti-i-trudovaya-aktivnost-sovremennoy-rossiyskoy-molodezhi> (дата обращения: 13.02.2024).
- 2) Гриненко Т.Г. Молодежь на рынке труда: возможности и угрозы // Управленческое консультирование. 2022. № 5. С. 62–71. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/molodezh-na-rynke-truda-vozmozhnosti-i-ugrozy> (дата обращения: 10.02.2024).
- 3) Климова Н.В., Касьянова Т.И. Рынок труда молодежи: проблемы и пути их решения. URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/55529/1/978-5-7996-2231-2_078.pdf (дата обращения: 10.02.2024).
- 4) Мир 24: Что предпочитает российская молодежь на рынке труда? URL: <http://mir24.tv/articles/16494191/chto-predpochitaet-rossiiskaya-molodezh-na-rynke-truda> (дата обращения: 13.02.2024).
- 5) Поколение Z на рынке труда. Исследование Haус URL: <https://inside-pr.ru/archive/s/10097> (дата обращения: 14.02.2024).

- б) Сигитова М.А., Филиппова К.В. Ключевые особенности молодежи, определяющие поведение на рынке труда // Общество: социология, психология, педагогика. 2021. № 8. С. 79-84. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_46556871_79988076.pdf (дата обращения: 13.02.2024).