

УДК 316.44

ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ КАРЬЕРЫ СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ МОЛОДЕЖИ

© 2017

Голобоков Андрей Сергеевич, кандидат политических наук, доцент кафедры управления
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
(690014, Россия, Владивосток, ул. Гоголя, 41, e-mail: golobokov_as@mail.ru)

Тюгаев Алексей Романович, стажер
Межрегиональный образовательный центр «Владивостокские инновации»
(690014, Россия, Владивосток, ул. Гоголя, 41, e-mail: tyugaev.aleksey@mail.ru)

Аннотация. В статье исследуются проблемы построения успешной карьеры выпускниками вузов в условиях трансформирующегося рынка труда и общества в целом. Целью исследования является изучение проблем, с которыми сталкивается молодежь при построении карьеры. Рассматриваются теоретико-методологические и практические основы формирования молодежи как полноценного субъекта профессиональных отношений. Дана развернутая характеристика современной концепции сущности и природы «карьеры» и «карьерного роста». Уделено внимание отличительным характеристикам молодежи, как особой социально-демографической группы, а также описаны этапы молодежного карьерного роста и проблемы, с которыми она сталкивается. На основе выделенных качеств и существующих проблем, в рамках данной статьи рассматриваются стратегии, которые позволяют молодым специалистам оценить свои карьерные перспективы и принять более обдуманные и оптимальные решения по поводу начала и последующего развития своей карьеры. Приведены статистические данные источников, занимающихся исследованием проблемы построения карьеры молодежью, отражающие реальную ситуацию на рынке труда. Основной вывод состоит в том, о степени успешности построенной карьеры можно говорить только по истечении длительного времени, однако формирование карьерной стратегии в самом начале карьеры, является одним из наиболее эффективных инструментов, который способствует карьерному росту.

Ключевые слова: профессиональная карьера, карьерный рост, этапы карьеры, молодежь, студенты, успешность, квалифицированный специалист, профессиональная ориентация, профессиональные предпочтения, планирование, стратегии карьерного роста, безработица, фриланс.

FEATURES AND PROBLEMS OF MODERN RUSSIAN YOUTH'S CAREER

© 2017

Golubokov Andrey Sergeevich, candidate of political sciences, associate professor of management department
Vladivostok State University of Economics and Service
(690014 Russia, Vladivostok, Gogolya st., 41, e-mail: golobokov_as@mail.ru)

Tyugaev Alexey Romanovich, trainee
«Vladivostok innovations» interregional educational center
(690014 Russia, Vladivostok, Gogolya st., 41, e-mail: tyugaev.aleksey@mail.ru)

Abstract. The article reviews problems of successful career of higher education institutions graduates in the conditions of transforming labor market and society. The aim is to study the problems that young people face in building a career. The authors consider theoretical, methodological and practical foundations of the formation of a youth as a full-fledged subject of professional relations. The authors concentrate on description of the modern concept of essence and nature of “career” and “career growth”. Characteristics of youth as a special socio-demographic group, the stages of youth career growth and its problems are examined. The article reviews strategies that allow young professionals to assess their career prospects and take more thoughtful and optimal decisions about the beginning and subsequent development of their careers. The statistical data of sources dealing with the problems of building by young people’s career that reflects the real situation on the labor market is given. The final part concludes that the degree of career success can only be estimated after a long time, but the formation of a career strategy at its very beginning is one of the most effective tools that promotes career growth.

Keywords: professional career, career growth, career stages, youth, students, success, qualified specialist, professional orientation, professional orientation, planning, career development strategies, unemployment, freelancing.

В современных условиях построения рыночных взаимоотношений в России на первый план выходит построение карьеры, которая дает возможность предприятию применять в своих интересах профессиональные навыки и потенциал сотрудников, а работникам дает возможность удовлетворить свои профессиональные, социальные и финансовые потребности. Карьера рассматривается как процесс самореализации человека в профессии, процесс развития его познаний, умений и индивидуальных качеств, позволяющих достичь нового социального и профессионального статуса. Вместе с тем, изменилось не только отношение к карьере, но и социально-экономические требования к ней. В данном контексте и в условиях жесткой конкуренции на рынке труда, особенно противоречивым и сложным является процесс формирования профессиональной карьеры молодежи [11, С. 119-120]. Молодежь с профессиональной точки зрения является выраженной группой риска. Это явление связано с индивидуальными качествами присущими данной категории, а именно эмоциональной неустойчивостью, быстроменяющимися жизненными ориентирами, частой сменой интересов, отсутствием трудового стажа и опыта корпоративного общения.

На сегодняшний день «молодежь» – это достаточно многослойная категория, в которую исследователи записывают и так называемых «тинейджеров», и предста-

вителей студенческой среды; словосочетание «молодой учёный» предполагает возраст в нашей стране – до 35 лет включительно, в странах Западной Европы – до 44 лет. Чтобы не размывать предметно ориентированный познавательный дискурс, предположим, что под молодежью мы понимаем ту часть населения, которая отличается от других не только своими возрастными параметрами, но и спецификой своего видения, инновационностью взглядов, мировоззрения, смелостью и нестандартностью практических решений тех или иных жизненно важных вопросов [11, С. 26].

Большую роль в понимании необходимости развития профессиональной карьеры молодежи сыграли многочисленные исследования отечественных исследователей: Е. В. Киселевой, Л. В. Назаровой, О. С. Тураровой, Г. А. Чередниченко и др. В своих научных работах они исследовали такие важные аспекты как, представления молодежи о профессиональной карьере, проблемы с которыми сталкивается молодежь при построении карьеры, роль карьеры в жизни молодого поколения, основные факторы, способствующие развитию карьеры. Несмотря на многочисленные исследования, феномен карьеры остается малоизученным. Это обусловлено тем, что в условиях постоянно трансформирующегося общества и изменений условий на рынке труда, те профессиональные тенденции и требования, которые еще вчера

были актуальными, сегодня уже являются пережитком прошлого. Поэтому в условиях постоянных изменений и введения новых инноваций, остается актуальным исследование карьерных устремлений и проблем построения карьеры молодого поколения актуальных на сегодняшний день.

О сложившейся профессиональной карьере можно говорить лишь спустя годы после начала трудового пути человека. Тем не менее, основы успешной карьеры, активного профессионального роста закладываются уже в молодом возрасте, во время учебы или в самом начале профессионально-трудовой деятельности. Именно поэтому важно понять на каком именно этапе закладывается тот фундамент успешности в трудовой сфере, который в дальнейшем перерастет в профессионализм и достижение карьерного успеха, по методике, предложенной Грин Хаусом и Каллананом [4, С. 26-27]. Самыми важными для молодежи, как показывает практика, являются первый «предварительный» и второй «становления» этапы. Именно на этих двух этапах развития карьеры молодое поколение наиболее часто сталкивается с проблемами, которые в итоге становятся непреодолимыми и не дают возможность развиваться в профессиональной сфере.

В период первого этапа молодой человек проходит процесс обучения, формирует представление о себе как о работнике, оценивает свои знания, навыки и умения и сопоставляет их с различными профессиями. Часто на этом этапе возникают трудности, ведь не всегда молодые люди, заканчивая школу, обучаясь в вузе представляют себе дальнейшую профессиональную деятельность. Также стоит отметить, что на выбор будущей профессии могут оказывать влияние и случайные факторы, такие как следование семейным трудовым традициям, подчинение воле родственников, следование за друзьями, из-за неимения финансовых возможностей обучение там, где прошел на бюджетное место, сам факт получения высшего образования, неважно какого. Подобные подходы свидетельствуют о неосознанном выборе будущей профессии, и как следствие, приводит к тому, что зачастую при окончании высшего учебного заведения выпускники не видят себя в данной профессии и не хотят работать в данных областях. В данной ситуации на помощь могут прийти тесты, направленные на выявление профориентации. Также проблемой в процессе выбора может стать получение недостоверной информации о профессиях. Молодежь часто «ведется» на красивые и модные названия специальностей, не имея должного о них понимания.

Таким образом, карьера на первом этапе складывается из таких структурных констант как жизненный выбор, цели, жизненная перспектива, самопрограммирование, система социально-профессиональных ценностей, профессиональная ориентация и самоопределение. Интегрированная целостность молодежи обусловлена общностью социально-экономического положения, одинаковыми трудностями: ранним взрослением и осложнением выбора профессии в условиях рыночной экономики, переориентацией ценностных установок, высокими требованиями рынка труда, значимой установкой на получение образования и т.д. [4, С. 33].

На втором этапе происходит становление будущего квалифицированного специалиста. После окончания высшего учебного заведения выпускник находит подходящую работу, соответствующую его образованию, требованиям, представлениям о профессии и начинает свой карьерный путь вверх. Часто оказывается, что ожидания молодого специалиста расходятся с реальностью. Проблемы трудоустройства недавних выпускников связаны с различными причинами. В первую очередь это отсутствие опыта работы по специальности. Чаще всего молодежи отказывают в трудоустройстве именно из-за отсутствия трудового стажа, так как у молодого специалиста еще не выработаны навыки рабочего поведения,

стратегии общения с руководством и коллективом, он не может всецело осознать свои обязанности и нести возложенную на него ответственность. Многие работодатели не хотят браться за формирование этих качеств у молодых соискателей, поэтому им выгоднее взять на работу более опытного сотрудника. Помимо отсутствия опыта, выпускник может испытывать затруднения в получении желаемой должности из-за недостатка вакантных мест или в связи с низким уровнем спроса на рынке труда на соответствующую профессию.

Проблемы, возникающие на этих первоначальных двух этапах, являются основополагающими и могут послужить барьером для молодежи в построении карьеры. Столкнувшись с различными трудностями на этапах становления, большинство молодых людей теряют веру в возможность профессионального роста и как следствие довольствуются меньшим: работают не по специальности, теряют инициативность, часто меняют место работы, соглашаются на несоответствующие образованию должности и низкую зарплату.

Проблема трудоустройства молодежи в России обусловлена рядом факторов. В одной стороны, практически каждый выпускник образовательного учреждения мечтает о престижной работе, где он будет реализовывать весь потенциал, который в него вложили преподаватели. А с другой стороны, далеко не каждый молодой человек способен найти себя в условиях жесткой конкуренции, особенно среди тех, кто обладает большим объемом знаний, умений и навыков [8, С. 567-570].

Данный факт подтверждают не только исследования экспертов и социологические опросы, но и статистические данные. По данным одного из самых крупных и популярных серверов по поиску работы «HeadHunter», на одну вакансию для молодых специалистов приходится в среднем 10 резюме, в то время как средний показатель для всех соискателей составляет 6,8% [3]. Следовательно, конкуренция за вакантную должность среди тех, кто только начинает свой карьерный путь намного выше, чем среди сформировавшихся специалистов. Кроме того, на сайте компания Changellenge, которая проводит маркетинговые мероприятия для привлечения, отбора и обучения молодого персонала в области построения карьеры, размещены данные исследования одной из самых крупных компаний России «McKinsey». Как показывает исследование, только 10% студентов (называемые high-achievers) успешны в построении карьеры. Этих студентов отличает качественное образование и высокая степень информированности о рынке. Кроме того, всего лишь 1-2% из отправивших резюме в такие компании, как Accenture, BCG, Deutsche Bank, EY, KPMG, Mars, PwC или Unilever в действительности получают работу. Остальным часто не хватает практического опыта и лидерских компетенций [2]. Конечно, результаты последних проведенных исследований неутешительны и во многом обусловлены теми самыми проблемами, с которыми сталкиваются молодые люди после выпуска из учебных заведений. Поэтому одной из важнейших задач стоящей перед государством и социальной политикой является всесторонняя поддержка и социальная защита молодежи. Так по данным Росстат на 2017 год, количество безработных, обратившихся в центры занятости, достигло цифры в 4,3 миллиона человек. Среди безработных всех возрастных категорий от 15 до 27 лет, доля молодежи в возрасте до 25 лет – 19,8 процентов, что насчитывает 851 400 человек [9].

Одной из форм поддержки и регулирования государством профессиональной деятельности граждан являются центры занятости. На сегодняшний день по данным Федеральной службы по труду и занятости «Роструд» на территории России действует 5090 центров. Однако по оценкам Росстата, на 1 августа 2016 года безработными в России были 4,1 миллиона человек, или 5,3% от всего экономически активного населения. Но зарегистрировано в качестве безработных было гораздо меньше — лишь

900 тыс. человек. Это обычный показатель зарегистрированной безработицы в России — официальный статус в последние годы решают получить лишь 23% от тех, кто остался без работы, следует из отчета Минтруда за 2015 год. Причина этого — недовольство величиной пособия по безработице, отмечено в отчете. Размер этого пособия не менялся с 2009 года, сейчас оно варьируется от 850 до 4900 рублей в месяц; за год (с 2014 по 2015 год) его доля в прожиточном минимуме сократилась с 56 до 47%, хотя планировалось довести ее до 100% [6]. Все это свидетельствует о том, что существующие центры занятости ничего толком решить не в состоянии, в виду не существующей системы. Граждане, а в первую очередь молодежь, не видят смысла в обращении в государственные органы за помощью в трудоустройстве: нужно собрать множество справок, пособие по безработице маленькое, сотрудники центров занятости предлагают вакансии, не соответствующие требованиям соискателей. В целом, молодому человеку проще найти работу самостоятельно, но знакомству или через всемирную сеть интернет на серверах по трудоустройству.

Учитывая сложившуюся сверхконкурентную среду на рынке труда, современная молодежь вырабатывает свои профессиональные стратегии по построению карьеры. Осознав, какая из стратегий подходит именно тебе, можно принять правильное решение. Выделяются три модели карьерной стратегии [4, С. 71-75]:

Статусная модель карьерной стратегии характеризуется линейной зависимостью с малым отклонением линии от вертикали продвижения по карьерной лестнице, доминированием при выборе карьерного пути профессионального статуса по отношению к размеру зарплаты.

Материальная модель карьерной стратегии представляет карьерное перемещение, в основе которого лежит экономическая прибыль (зарплата, наличие социального пакета). В этом типе модели люди часто не задумываются над моральной стороной стратегии и тактики в процессе реализации карьеры.

Достиженческая модель карьерной стратегии характеризуется наличием ярко выраженных амбиций, активностью, ответственностью, стремлением к популярности в профессиональной сфере. В этой модели главное не высокие должности, не зарплата, а достижения и выигрывать чаще всего в рискованных проектах.

Данные модели стратегий являются традиционными, но не исключают альтернативные им стратегии. Это обусловлено тем фактом что на сегодняшний день при условии сформировавшихся общемировых тенденций развития рыночной экономики и общества в целом, расширяется само восприятие карьеры, а также границы предоставляемых возможностей профессионального развития молодых специалистов. Повышение роли человеческого капитала в практике управления, индивидуализация общества и экономики, инновационность, интернетизация, информатизация, появление организаций нового типа — все эти тенденции позволяют вложить следующий смысл в современное понимание карьеры. Карьера — это индивидуально осознанная позиция и поведение человека, связанные с развитием своей профессиональной деятельности и опыта на протяжении всей жизни и которые не являются зависимыми от физических границ организации и государства [7]. Это значит, что карьера в современной ее интерпретации может развиваться по своему индивидуальному обособленному пути: вне стен предприятия, в общемировом масштабе, без продвижения по карьерной иерархии, не выходя из собственного дома и не имея стартового капитала. В целом, здесь человек сам определяет путь своего карьерного развития. Такая трактовка сущности карьеры и карьерного роста позволяет расширить границы возможностей молодежи и представляет больше альтернатив выбора стратегий для построения карьеры.

В этой связи интересным представляется рассмотрение нового типа «карьеристов» — фрилансеров. Само по-

явление такого феномена как фриланс стало возможным в связи с современным уровнем развития IT — технологий, которые позволяют создать необходимые условия для удаленной работы в режиме home-office (работа в офисе, организованном дома). Идея фриланса пришла в голову американскому ученому Джеку Ниллесу в 1972 году, который придумал новый способ работы — работы вне офиса или удаленной работы с использованием средств коммуникации (телефона) [9]. Однако, в России такой тип работы уначал развиваться сравнительно недавно, и в основном это было связано с новыми веяниями в сфере управления, а именно, в связи с размывания границ организации. Фрилансеры — это прежде всего специалисты интеллектуального труда, которые стремятся к свободе принятия решений, самовыражению и свободе творчества. Они не хотят самореализовываться в рамках одной компании, загонять себя в рамки жесткого рабочего графика, вести свою трудовую деятельность в офисе под пристальным вниманием начальства. Специфика работы фрилансера заключается в следующем [10]:

Самостоятельная организация своего рабочего места и рабочего времени (необходимо своевременно позаботиться о качественном интернете, компьютере, программном обеспечении);

Самостоятельное позиционирование на рынке труда (чем выше профессиональный уровень, ответственность за качественное выполнение работы, тем больше шансов для расширения круга заказчиков и установления долгосрочных отношений);

Самостоятельное формирование базы данных постоянных заказчиков.

В условиях кризиса рынка труда, такое явление как фриланс создает множество преимуществ для молодых специалистов, дает возможность избежать проблем с построением карьеры, возникающих под диктовку традиционных правил профессиональной сферы, а также помогает расширить альтернативы поиска работы и развития своего профессионального пути.

Для более глубокого изучения проблем, предпочтений и установок молодежи при построении карьеры, был проведен опрос среди студентов города Владивосток. В ходе исследования было опрошено 200 человек, преимущественно студенты выпускных курсов в возрасте 22-25 лет (58%), а также студенты в возрасте от 17-22 лет (42%). Около трети опрошенных (29%) признались, что не имеют опыта работы и все силы отдают на получение образования. 62% респондентов имеют минимальный стаж до 1 года, к тому же большинство из них работают не по специальности. Лишь 9% имеют опыт работы от 1 года и выше.

При ответе на вопрос с возможностью выбора более одного варианта ответа «Что бы вы хотели получить от своей работы?», большинство молодых людей на первый план вынесли высокую заработную плату (89%). Далее следует критерий насколько интересной будет их работа (68%). Не мало значимым фактором в рейтинге стало получение новых знаний, навыков и опыта (54%). Работу с гибким графиком хотели бы получить чуть менее половины опрошенных студентов (47%). Менее популярными стали ответы о стабильности (32%), современности организации (21%), дополнительной мотивации для сотрудников (18%).

Отвечая на вопрос «Что для вас является решающим фактором при выборе потенциального работодателя?» основная часть молодежи отметила, что это возможность карьерного роста, так ответило 45%. На втором месте по популярности ответ «Высокая оплата труда» — 38%. Для 13% респондентов важен момент проведения мастер-классов, тренингов, повышений квалификации и обучения на месте работы. Еще 4% дали свой ответ, отличный от предложенных.

Что касается количества потенциальных работодателей, то 68% студентов хотели бы сменить от 1 до 3 за

весь период профессиональной деятельности. Четверть опрошенных готово сменить от 4 до 6 компаний. 7% молодых людей предполагают, что на их карьерном пути будет от 7 и более работодателей.

Молодежное предпринимательство затрагивает жизнь всего населения, поскольку многие сектора экономики сегодня фактически не могут функционировать без нескончаемого потока продукции и услуг, в котором задействованы молодые предприниматели. [1, С. 925-928] Почти четверть респондентов предполагают, что на их карьерном пути будет от 4 до 6 компаний. Около 10% молодежи планирует на протяжении своей трудовой деятельности сменить семь и более работодателей. Интерес к предпринимательской деятельности среди студентов оказался высок – 79% рассматривают возможность начать свой бизнес после окончания учебы. 21% - не хотели бы связывать свою жизнь с собственным делом, считая это неоправданным риском и за неимением стартового капитала и опыт.

Ответ на вопрос, «С какими трудностями вы сталкиваетесь при устройстве на работу» не дал неожиданных результатов. Почти 82% студентов ответили, что это отсутствие или недостаток опыта работы. Невысокой заработной платой остаются недовольны 63%. Также имеются такие трудности как недостаточность вакансий по искомой должности (31%), отсутствие возможности карьерного роста (29%), отсутствие возможности предоставления гибкого графика (28%) для совмещения учебы с работой.

Один из наиболее интересных вопросов в анкете «Назовите критерии успешной карьеры из предложенных вариантов ответов?». Большая часть молодежи ассоциирует успешность карьеры с высоким заработком (73%) и получением руководящей должности (69%). На втором месте – удовлетворенность и степень получаемого удовольствия от работы – 58%. Для 41% респондентов – это возможность прийти к балансу личной жизни и карьеры, которые бы в равной части занимали жизнь человека. А также профессиональное признание и мастерство в своем деле являются важными атрибутами успешной карьеры для 32% студентов.

Основываясь на результатах опроса, можно сделать вывод что для молодежи карьера, карьерный и профессиональный рост являются важными аспектами жизни. Ответы респондентов указывают на положительное отношение к карьере в целом, а также на амбициозность молодого поколения и на стремление к власти. Все большее число людей осознает, что карьера может охватывать широкий диапазон работ, организаций, отраслей и профессий. Многие молодые люди нацелены на получение высокой должности и хорошего заработка в своей будущей профессиональной деятельности. Не смотря на все трудности с которым сталкиваются молодые специалисты, они стремятся к построению успешной карьеры, и являясь достаточно гибкой категорией в условиях трансформирующегося общества, находят новые пути развития, такие как например фриланс или открытие собственного бизнеса.

Процесс построения карьеры сложен и требует больших затрат как времени, так и сил, но у молодого поколения нашего времени есть не только все предпосылки для развития и становления в области профессиональной деятельности, но и главное стремление и желания достигать успехов. Следует также отметить, что формирование карьерной стратегии в самом начале карьеры является не только одним из существенных факторов, последующей трудовой деятельности, но и основой всей последующей жизни молодого поколения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Голобоков А.С. Немцова Д.В. Проблемы и перспективы развития молодежного предпринимательства в Приморском крае. Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – № 6. – 2016, С. 925-928

2. Исследование «Education to employment: Getting Europe's youth into work» [Электронный ресурс] // Официальный сайт компании «Changellenge». – Режим доступа: <http://changellenge.com/why/>

3. Исследование резюме и их количества от молодых соискателей до 40 лет, подающих заявки на сервер по поиску работы «HeadHunter» [Электронный ресурс] // Сайт по поиску работы «HeadHunter». – Режим доступа: <https://spb.hh.ru/>

4. Киселева, Е. В. Планирование и развитие карьеры: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е. В. Киселева. – Вологда: Легия, 2012. 332 с.

5. Назарова Л. В. Формирование карьерных стратегий личности в процессе социализации / Л.В. Назарова. – Москва: Общество и право, 2011. 380 с.

6. Официальная статистика и отчет о работе центров занятости России [Электронный ресурс] // Сайт Федеральной службы по труду и занятости Роструд. – Режим доступа: <https://www.rostrud.ru/control/rezultaty-proverok/>

7. Современная интерпретация сущности «карьерного роста» [Электронный ресурс] // Сайт «Карьерист». – Режим доступа: http://www.career-st.ru/career_cruising/kariera/0

8. Турарова О. С. Проблема трудоустройства молодых специалистов. Материалы публикаций международного научного журнала «Молодой ученый» № 6 (110), 2016. 588 с.

9. Уровень безработицы в 2017 году [Электронный ресурс] Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/

10. Фриланс как альтернатива для расширения границ профессиональных возможностей молодых специалистов [Электронный ресурс] // Сайт «Карьерист». – Режим доступа: http://www.career-st.ru/career_cruising/kariera/1/

11. Чердниченко Г. А. Образовательные и профессиональные траектории российской молодежи (на материалах социологических исследований) / Г.А. Чердниченко — Москва: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2014. 560 с.

Статья поступила в редакцию 26.04.2017.

Статья принята к публикации 23.06.2017.