

Молодежь на рынке труда: возможности и угрозы*

Гриненко Т. Г.

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Северо-Западный институт управления РАНХиГС), Санкт-Петербург, Российская Федерация; grinenko-tg@ranepa.ru

РЕФЕРАТ

В статье дан анализ современного рынка труда, показаны изменения, которые произошли на рынке труда в результате пандемии: усиление информационно-коммуникационных технологий в структуре профессиональной деятельности, изменения в формах занятости, изменения форм организации труда, трансформация профессий, появление новых профессий. Исследовано влияние данных изменений на занятость молодежи. Дано определение «молодежь», проанализированы основные характеристики молодежи возраста 20–24 года — поколение Z, приведен большой статистический материал, подтверждающий позиции данного поколения на рынке труда, рассмотрены национальные и федеральные проекты, направленные на решение занятости молодежи, сформулированы проблемы, требующие своего решения.

Ключевые слова: рынок труда, молодежь как социально-экономическая категория, поколение Z, цифровизация, информационно-коммуникационные технологии, безработица, национальные проекты, федеральные проекты, удаленная работа, трансформация профессий

Для цитирования: Гриненко Т. Г. Молодежь на рынке труда: возможности и угрозы // Управленческое консультирование. 2022. № 5. С. 62–71.

Youth in the Labor Market: Opportunities and Threats

Tamara G. Grinenko

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (North-West Institute of Management, Branch of RANEPa), Saint-Petersburg, Russian Federation; grinenko-tg@ranepa.ru

ABSTRACT

The article analyzes the modern labor market, shows the changes that have occurred in the labor market as a result of the pandemic: the strengthening of information and communication technologies in the structure of professional activity, changes in forms of employment, changes in the forms of labor organization, transformation of professions, the emergence of new professions. The influence of these changes on youth employment has been investigated. The definition of “youth” is given, the main characteristics of young people aged 20–24 years — generation Z are analyzed, a large statistical material is provided that confirms the position of this generation in the labor market, national and federal projects aimed at solving youth employment are considered, problems that require their solution are formulated.

Keywords: labor market, youth as a socio-economic category, generation Z, digitalization, information and communication technologies, unemployment, national projects, federal projects, remote work, transformation of professions

For citing: Grinenko T. G. Youth in the Labor Market: Opportunities and Threats // Administrative consulting. 2022. N 5. P. 62–71.

Современный рынок труда бурно развивается. Это связано как с технологическим развитием страны и мира, в целом, так и с ускорившей эти изменения пандемией.

* Статья подготовлена по итогам проведения международного Невского Форума — 2021.

Состояние нынешнего рынка труда — это сплошное поле проблем: структура профессий на рынке, качество рабочих мест, предложения работодателей и запросы работников, демографическая структура населения и ориентация бизнеса, профессиональная подготовка специалистов и ожидания руководителей. В условиях такой неопределенности особенно сложно приходится такой категории трудового населения, как молодежь.

Каждое общество заинтересовано в том, чтобы профессиональная подготовка молодого поколения соответствовала тенденциям развития рынка труда, так как это в значительной степени определяет успех социально-экономического развития страны. Исследуем соответствие профессиональной подготовки молодого поколения и направленности развития рынка труда.

Определение понятия «молодежь»

С точки зрения психофизиологических характеристик возрастной диапазон группы населения «молодежь» — это от 12–14 примерно до 28–30 лет. А Всемирная организация здравоохранения определила возрастной диапазон группы населения «молодежь» от 18 до 44 лет. ФЗ № 489 «О молодежной политике», принятый Государственной Думой 23 декабря 2020 г., определил возраст молодежи от 14 до 35 лет включительно. Если рассматривать категорию «молодежь» с социально-экономической точки зрения, то ее можно определить как особую социальную возрастную группу, отличительной чертой которой является завершение формирования социальной ответственности как сущностной характеристики поведения молодых людей, которые уже активно участвуют в созидательной социально-экономической деятельности, т.е. вступили в зрелый возраст. Обобщая материалы Всероссийской научно-практической конференции «Социальные практики современной молодежи: поиск новых идентичностей», Барнаул, 2009 г., можно выделить следующие характеристики молодежи:

- экономическая независимость, то есть ответственность за приобретение средств, необходимых для собственного существования и способность создавать их;
- личная самостоятельность, то есть способность принимать решения, касающиеся себя, во всех сферах существования, без чужой опеки, без каких-либо ограничений, кроме необходимых для сосуществования в обществе;
- самостоятельное распоряжение средствами, которыми располагает для существования;
- создание собственного очага, независимого от родительского, принятие ответственности за его поддержание и управление им [3].

С точки зрения возраста это, скорее всего, молодые люди в возрасте от 20 до 35 лет.

По оценке Росстата, численность постоянного населения Российской Федерации на 1 марта 2021 г. составила 146,0 млн чел. Численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше (по предварительным итогам выборочного обследования рабочей силы) в марте 2021 г. составила 75,0 млн чел., или 51% от общей численности населения страны¹.

По данным Росстата численность населения на 01.01.2020 г. в возрасте от 15 до 34 лет составила²:

15–19 лет 7 161 тыс. чел.
20–24 года 6 889 тыс. чел.

¹ [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 24.07.2021).

² Росстат. Занятость и безработица [Электронный ресурс]. URL: https://gks.ru/bgd/regl/b21_01/Main.htm (дата обращения: 29.07.2021).

25–29 лет 9 427 тыс. чел.
 30–34 года 12 633 тыс. чел.
 ВСЕГО 36 110 тыс. чел.

Краткий анализ состояния рынка труда и трудоустройства молодежи в настоящее время

На рынке труда в настоящее время молодежь поколения X, Y и Z — это те, кому от 20 до 35 лет. Их численность составляет 28 949 тыс. человек, т.е. почти 29 млн чел. Поколение Z — это поколение родившихся примерно в 2000–2003 гг. К 2030 г. основные характеристики рынка труда будет определять поколение Z. В настоящее время — на рынке труда каждый пятый относится к поколению Z. Они:

- намного меньше доверяют взрослым, чем миллениалы;
- быстро меняют цели и предпочтения;
- не признают авторитетов, их уважение нужно заслужить;
- не хотят быть наемными работниками (61%), хотят сделать свое увлечение работой;
- предпочитают быть на связи всегда, но работать из любого удобного им места;
- 77% из них понимают, что им придется довольно агрессивно бороться за свои рабочие места;
- хотят получить желаемое быстро и без особых затруднений;
- выше всего ценят честность, реализм и открытость.

Такого же отношения они ждут и от бизнеса¹.

Анализ положения данной категории молодых людей на рынке труда показал, что 30% выпускников 2017–2019 гг. (а это в основном молодые люди в возрасте 20–24 года, примерно около 2 млн) трудоустроены на работу, не связанную с полученной профессией. К примеру, по данным Росстата профессиональные направления: архитектура, сельское, лесное и рыбное хозяйство, социология и социальная работа, политические науки и регионоведение — чуть меньше и чуть больше 50% выпускников работают не по специальности. В то время как компьютерные и информационные науки, фундаментальная медицина, клиническая медицина, фармация, образование и педагогические науки — работающих не по специальности от 2 до 19%².

Тем не менее указанные цифры без серьезного анализа мало о чем говорят. Молодежь не трудоустраивается по профессии не только потому, что на рынке нет предложений, но и потому, что во многих профессиях низкая заработная плата. «Когда в 2019 г. эксперты Всемирного банка впервые проанализировали применительно к России показатель не валового внутреннего продукта, а национального богатства (материальных активов, природного и интеллектуального потенциала) выяснилось, что главная проблема страны состоит в недостаточной отдаче от накопленных знаний, как для отдельных граждан, так и для общества»³. Социологи оценили влияние образования на будущий заработок (методики на основе уравнения Джейкоба Минсера) и получили интересные результаты: в России материальная отдача от полученных знаний непрерывно снижается уже 15 лет. Появился даже

¹ Прокофьева И. Теория поколений: чего хотят от работы представители поколений X, Y и Z? [Электронный ресурс]. URL: <https://happymonday.ua/teorija-pokolenij> (дата обращения: 29.07.2021).

² [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/search?q=Соответствие+работы++трудоустроенных+выпускников+2017-2019+гг.+выпуска+специальности%2C++полученной+в+образовательной+организации+высшего+образования%09%09%09%09%09> (дата обращения: 25.07.2021).

³ Манылов Д. Парадоксы российского высшего образования удивили экспертов Всемирного банка [Электронный ресурс]. URL: <https://forpost-sz.ru/a/2021-06-20/paradoksy-rossijskogo-vysshego-obrazovaniya-udivili-ehkspertov-vsemirnogo-banka> (дата обращения: 24.07.2021).

ской политики, направленных на трансформацию российской экономики (в том числе цифровизацию)¹.

Таким образом, речь идет о технологическом перевооружении российской экономики. По прогнозам, адаптация рынка к новым условиям произойдет в 2022–2023 гг. В перспективе востребованными окажутся работники, профессиональная подготовка которых позволит использовать технологические инструменты, основанные на информационно-коммуникационных технологиях. Росстат дает такую цифру на февраль 2021 г.: число работников на предприятиях страны без учета малого предпринимательства — 33,8 млн чел. Данная группа предприятий будет активно внедрять цифровизацию, автоматизацию и роботизацию. Конечно, в первую очередь будут технологически осовременены рабочие места с рутинными функциями, как в сфере администрирования, бухгалтерского дела, кадрового делопроизводства, оперативного планирования и контроля, систем качества и оценки, логистики, транспорта, коммуникаций, а также технологии производства. Изменится организация труда в образовании, здравоохранении, государственных услугах, туризме, гостиничном и выставочном бизнесе, библиотечном деле и т. д. Можно говорить о лавинообразном изменении в организации труда во всех сферах жизнедеятельности, в каких-то в большей степени, в каких-то в меньшей. Но изменения затронут все сферы. Это достаточно серьезный вызов для молодого поколения. В настоящее время наши колледжи и вузы не осуществляют в достаточной мере необходимую подготовку в области ИКТ при получении профессионального образования по тем рабочим местам, где велика доля использования информационно-коммуникационных технологий. В то время как по прогнозам доля занятых в профессиях, связанных с интенсивным использованием ИКТ к 2030 г. будет составлять 25%². Предприятия и организации обучают использованию ИКТ на рабочих местах только тех сотрудников, которые у них уже работают, а новых работников хотят взять с уже сформированными цифровыми компетенциями. На сегодняшний день решение данного вопроса, в значительной степени, в руках самих молодых людей. Для многих из них такое обучение становится проблемой в связи с неравномерностью технического и технологического развития российских территорий и финансовых возможностей населения. Решение данного вопроса невозможно без помощи государства, тем более, что развитие цифровой экономики и цифрового общества находится в центре внимания государства. В рамках национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» запущен федеральный проект «Кадры для цифровой экономики». Реализация проекта рассчитана до 2024 г. Задачи федерального проекта:

- создание системы мотивации граждан к освоению компетенций цифровой экономики;
- совершенствование системы образования и подготовки кадров для цифровой экономики РФ;
- трансформация рынка труда в соответствии с требованиями цифровой экономики³.

Обучение цифровым компетенциям нужно сделать приоритетным и в рамках федеральной программы «Содействие занятости», прежде всего, для той группы на-

¹ [Электронный ресурс]. URL: <https://www.finanz.ru/novosti/aktsii/bezrobotica-v-rossii-k-koncu-2021-g-sostavit-chut-menshe-5percent-materialy-k-proektu-byudzheta-102959873> (дата обращения: 24.07.2021).

² Демьянова А. Статистическое измерение влияния цифровизации экономики на занятость // Институт статистических исследований и экономики знаний. Центр статистики труда и заработной платы ИСИЭЗ НИИ ВШЭ. Секция статистики науки, инноваций, образования и информационного общества НМС Росстата. М., 2021 [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/ryCC4yXJ/Demyanova.pdf> (дата обращения: 20.06.2021).

³ Кадры для цифровой экономики [Электронный ресурс]. URL: <https://www.digitalskills.center> (дата обращения: 24.07.2021).

селения, которая имеет подготовку по профессиям, в которых будет интенсивно использоваться ИКТ, обратив особое внимание на молодежь. В профессиональном обучении в институтах и колледжах при разработке учебных планов и программ, в первую очередь, нужно обращать внимание на технологическую составляющую профессий и уровень их технологического развития в перспективе. Возможно создание межинститутских центров по обучению компетенциям ИКТ, которые можно использовать как для обучения студентов, так и населения. Государство и бизнес совместно могут повлиять на качество профессиональной подготовки трудового населения в целом и молодежи в частности в соответствии с быстро меняющимися условиями технологического развития страны, формирования цифрового общества.

Развитие форм занятости

Серьезные изменения произошли на рынке труда и в формах занятости. Быстро развивается неоднородная (нестандартная) занятость, новые формы организации рабочих мест. В Международной классификации в статус занятости включены такие категории, как

- постоянные работники, нанятые на ограниченный срок;
- работники с краткосрочными контрактами и случайные работники;
- оплачиваемые стажеры, ученики и интерны;
- владельцы корпораций и зависимые подрядчики¹.

Все три первых позиции достаточно часто предлагаются молодежи. При этом работодатель не спешит прописывать в договоре какие-то обязательства по вопросу помощи в трудоустройстве. Хотя технология, позволяющая позаботиться об уволенных, применяется уже давно — это технология аутплейсмента. Обычно, принимая на работу на таких условиях, работодатель решает свои проблемы финансового и экономического характера: использует работника, выплачивая невысокую заработную плату, обещая ему, что будет иметь в виду возможность продлить договор, если работник продуктивно работает. Таким образом, использует в своих интересах отложенную мотивацию сотрудника. Но дальше обещания, обычно, дело не идет. Регулирование этой проблемы возможно также через признание компании социальной ответственности, и включение обязательств компании по отношению к работникам этих категорий в Положение о социальной ответственности компании. Конечно, такой подход будет работать на имидж компании и усилит ее нематериальные активы. Тем более, что опыт уже есть. В октябре 2017 г. на Всемирном фестивале молодежи и студентов в Сочи по инициативе Президента РФ была запущена платформа «Россия — страна возможностей». Она объединяет образовательные, кадровые и социальные проекты, способствующие самореализации граждан и продвижению общественных инициатив. В рамках федерального проекта «Социальные лифты для каждого» национального проекта «Образование» запущен проект «Профстажировки 2.0» — проект с новым механизмом взаимодействия студента, образовательной организации и работодателя, действующий студенческие работы и стажировки в качестве социального лифта для молодежи. Государство также может юридически закрепить определенную правовую ответственность работодателя.

Чаще, чем другие категории работников, молодежь сталкивается с ситуацией работы «на доверии», т.е. в теневом рынке труда, когда на работу принимают без оформления каких-либо договорных документов. По исследованию международной аудиторско-консалтинговой сети «Финэкспертиза», за 2020 г. более 1 млн россиян моложе 30 лет исчезли с рынка труда. Это рекордные показатели больше чем за 10 лет².

¹ Демьянова А. Статистическое измерение влияния цифровизации экономики на занятость.

² Загорский А. Молодые устремились в тень [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4780657> (дата обращения: 24.07.2021).

Впрочем, результаты исследования «Финэкспертизы» не обязательно говорят о том, что потерявшие рабочие места молодые люди просто покинули рынок труда в результате пандемии. Они могли частично уйти в самозанятые, а также пополнить сегмент теневой экономики, которая зачастую не попадает в поле зрения экономистов и социологов, полагает Валерия Дворцевая¹. По сути, за 2020 г. российская экономика лишилась каждого тринадцатого работника в возрасте до 30 лет. Желание приобрести опыт работы, рабочие контакты с коллегами и просто заработать хоть какие-то деньги подталкивают молодых людей к трудоустройству в теневом секторе экономики. Обычно работа без оформления предлагается в мелком и среднем бизнесе. Так как это нарушение трудового законодательства, то эти вопросы должны быть на контроле у государства и общественных организаций. Распространение получает и такая форма занятости, как самозанятые. Молодые люди предлагают свои услуги няни, репетитора, помощника по дому, шофера, портного, парикмахера, массажиста и т.д. Чаще эти работы выступают как подработка или дополнительный заработок, но могут стать и профессией.

Изменение форм организации труда

Пандемия принесла с собой быстрые и значительные изменения форм организации труда²:

- дистанционная форма работы (удаленная — ФЗ № 407 от 08.12.2020 г.);
- работа через онлайн-платформы.
Эти работы могут осуществляться как:
- работа из дома (частично, полностью);
- надомная работа;
- работа в доме заказчика.

Все названные виды работ создают новые возможности, особенно интересные для поколения Z, но и новые проблемы. Особенно бурно стала развиваться удаленная форма работы. В связи с растущим спросом сервис Работа.ру, запущенный Сбербанком, создал и отдельный поиск вакансий удаленной работы — *doma.rabota.ru*. Прежде всего, нужно отметить, что удаленная форма организации труда дает возможность получить работу как по месту постоянного проживания человека, так и не по месту постоянного проживания. Такая возможность позволяет молодым людям проживать там, где у них есть свое или родительское жилье, а работать там, где есть работа, прежде всего в крупных городах. Ранее было указано, что примерно с 2020 г. каждый пятый соискатель работы принадлежит к поколению Z. Так как молодые люди поколения Z намного меньше доверяют взрослым, чем предыдущие поколения, то чтобы сохранить их доверие нужно действовать в соответствии с их интересами и пожеланиями, у них нет устоявшихся предпочтений, они быстро меняют не только организации, но и саму работу (в границах своего профессионального поля), предпочитают работать в комфортных для себя условиях, получая всю необходимую информацию, стараются найти работу в соответствии со своими увлечениями³. Создавшиеся на рынке труда условия во многом благоприятны для поколения Z. За счет дистанционной работы размываются территориальные границы занятости, рынок труда страны становится более целостным, вакантные места, где бы они ни были, становятся доступны для большого числа людей, требования к работникам, их квалификации выравниваются, независимо от территориального размещения вакансий. Но, с другой стороны, принимая на уда-

¹ Там же.

² Демьянова А. Статистическое измерение влияния цифровизации экономики на занятость.

³ Прокофьева И. Теория поколений: чего хотят от работы представители поколений X, Y и Z?

ленную работу сотрудника, работодатель экономит на зарплате, так как определяет ее ниже, чем в месте расположения основного офиса, хотя нужно признать, что многое зависит и от квалификации работника и его опыта. Если молодые люди владеют цифровыми технологиями, то они с большой вероятностью могут устроиться на работу удаленно. Удаленная работа выдвигает серьезные требования к работнику в части его отношения к работе и поведения в процессе работы. Сотрудник при удаленной работе должен сам управлять своим трудовым процессом, быть ответственным за качество результата, выполнение сроков и соблюдение технологии. Но с другой стороны, характер такой работы как нельзя лучше соответствует трудовым ценностям поколения Z: хотя, как можно раньше, самостоятельно зарабатывать и обеспечивать себя, «Зеты» предпочитают не ломать систему, а преуспеть в ней. На первое место в системе ценностей нового поколения выходят способность к адаптации и креативность¹. Удаленная работа позволяет реализовать многое из того, к чему стремятся «Зеты»: они получают самостоятельность в управлении своим трудовым процессом, выбор места работы, комфортного для них, пытаются заработать на своих увлечениях (к примеру, блогеры), стараются заявить о себе и проявить креативность.

Трансформация профессий на современном рынке труда

Аналитики подчеркивают, что ежегодно в мире умирают и рождаются десятки профессий. Можно дать прогноз исчезающих профессий, но это неблагоприятная работа хотя бы потому, что многие профессии не исчезнут, а трансформируются. К примеру, «если раньше редактор был только в СМИ и издательстве, то теперь есть:

- Продуктовый редактор — заботится, чтобы людям было удобно пользоваться приложениями и сайтами.
- Коммерческий редактор отвечает за создание рекламы.
- Редактор новостной ленты контролирует выпуск контента на сайте и в соцсетях.
- Редактор историй в Инстаграме планирует и создает весь контент для историй. И есть отдельный человек для постов»².

Специалисты считают, что «в ближайшие пару лет появится и такая новая профессия, как сетевой врач. Он будет дистанционно проводить первичный прием, ставить диагнозы и расшифровывать результаты анализов. А еще сможет собирать сведения о течении болезни из медицинских баз данных, мониторить в дата-центрах показания здоровья своих пациентов»³.

В области цифровой безопасности и в близких к ней сферах на горизонте 5–10 лет, вероятно, сформируется профессия биоинженеров, которые будут заниматься обеспечением безопасности вживляемых устройств. Например, специалист по безопасности нейроинтерфейсов, биотехнолог-кибербезопасник.

Поэтому нужно обратить внимание на слова экономиста Дэниела Сасскинда, автора книг «Будущее профессий», «Будущее без работы»: «Вы либо учитесь тому, что машины делать не могут, либо готовитесь эти машины создавать»⁴. Еще в 2015 г.

¹ Прокофьева И. Теория поколений: чего хотят от работы представители поколений X, Y и Z?

² [Электронный ресурс]. URL: <https://zen.yandex.ru/media/zenwhatsnew/uje-cherez-piat-let-gynok-truda-stanet-sovsem-drugim-kem-budut-rabotat-nashi-deti-5fc0bef6c9a19d0e1c0c94de> (дата обращения: 23.07.2021).

³ [Электронный ресурс]. URL: <https://zen.yandex.ru/media/zenwhatsnew/uje-cherez-piat-let-gynok-truda-stanet-sovsem-drugim-kem-budut-rabotat-nashi-deti-5fc0bef6c9a19d0e1c0c94de> (дата обращения: 23.07.2021).

⁴ Соколенко О. «Учитесь тому, что машины делать не могут»: Дэниел Сасскинд о будущем без работы и опасности безусловного дохода. Forbeslife 26.02.21. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.forbes.ru/forbeslife/421855-uchites-tomu-chto-mashiny-delat-ne>

в работе «История вашего будущего», написанной вместе с Ричардом Сасскиндом, авторы рассматривают работу не как «монолитный деятельностный блок», а как совокупность составных частей — задач. Каждую задачу можно рассматривать с точки зрения вовлеченности человека или машины в наиболее эффективный способ ее выполнения [1, с. 277–278]. Данный методологический подход авторы используют и в дальнейших исследованиях [2]. Этот подход интересен тем, что он дает возможность спрогнозировать процесс трансформации профессий и показать постепенную замену в процессе выполнения работы человека машинами, а значит, в определенной степени, управлять процессом профессиональной подготовки.

Однако видно, что трансформация профессий, исчезновение одних и появление других происходит именно под влиянием информационно-коммуникационных технологий. Таким образом, ИКТ становятся в большей или меньшей степени технологическими инструментами, применяемыми в профессиональной деятельности, независимо от содержания профессий.

Выводы

Таким образом, основные угрозы исходят от внедрения цифровых инструментов в профессиональную деятельность общества. Для молодежи эти угрозы связаны с тем, что время внедрения этих инструментов короче, чем время, в течение которого молодые люди получают профессию. Решение этого вопроса заключается в опережающей образовательной подготовке специалистов. Но нынешняя модель профессиональной подготовки — это модель XX в., а не XXI, она не может обеспечить реализацию опережающего обучения. Рекомендации, которые даются, — усилить мягкие навыки (soft skills), к конкретной профессиональной деятельности не подготовят. Эти навыки прилагаются к конкретной профессиональной деятельности, позволяя выполнить работу более эффективно. В данном случае речь идет о личностной пригодности человека к эффективному выполнению профессиональных задач. В оценке специалиста будет, несомненно, усиливаться роль профессиональной пригодности и профессиональной ориентации, что позволит отобрать наиболее эффективных работников. Но в основе оценки сотрудника как конкретного специалиста будет его профессиональная подготовка. Думается, что прежняя модель, где три года — общая и базовая профессиональная подготовка, а затем два года — специализация, когда полученные знания и практические инструменты отрабатываются для конкретного профессионального направления, больше подходит к новым профессиональным требованиям. В настоящих условиях непрерывного образования фундаментальная подготовка по широкому профессиональному направлению позволит быстрее осваивать новые профессиональные знания и овладевать новыми профессиональными инструментами, как в рамках конкретной профессии, так и в смежных с ней областях. Но при этом нужно обратить внимание на производственную практику студентов: она раздроблена, слабо увязана с читаемыми дисциплинами, а на последних курсах направлена на сбор материала для защиты диплома. Целесообразнее все практики объединить и перенести на завершающий год обучения: 7–9 месяцев — практика по данной конкретной специализации, тем более что формы организации труда (стажерство и ученичество) дают возможность оформить такой вид практики как конкретную работу. Выигрывают и студент, и работодатель: студент получает рабочий опыт, а работодатель — отобрать для себя хорошо подготовленного специалиста или просто грамотно использо-

mogu-t-deniel-sasskind-o-budushchem-bez-raboty-i?utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com (дата обращения: 25.07.2021).

вать труд стажера для решения своих проблем. Сегодня HR-специалисты говорят о трех траекториях подбора:

- набор мотивированных сотрудников, которых обучают под задачи компании и помогают стать успешными;
- набор сформированных профессионалов;
- набор тех, «кто нужен», чтобы добавить к имеющимся специалистам хороших помощников и успешно совместно выполнять поставленные задачи.

Если у студента длительная практика, то компании могут реализовать две из названных стратегий.

Что касается программ магистратуры, то они должны предоставлять возможность получить подготовку на стыке профессий, с использованием смежных профессиональных направлений, так как в настоящее время особенно востребованными являются так называемые «гибридные» профессии, специальности со знанием смежных профессиональных областей.

Таким образом, современный рынок труда не дает возможности спрогнозировать какие профессии будут востребованы через 5–10 лет, но выявить тенденцию развития рынка и снизить риски получения умирающих профессий или определить трансформацию нынешних профессий вполне возможно.

Литература

1. *Сасскинд Р.* Истории вашего будущего: что технологии сделают с вашей работой и жизнью. М.: Эксмо, 2020. 448 с.
2. *Сасскинд Д.* Будущее без работы. Технология, автоматизация и стоит ли их бояться. М. : Индивидуум, 2021. 352 с.
3. *Социальные практики современной молодежи: поиск новых идентичностей* : мат-лы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Барнаул, 21–22 мая 2009 г. / Федеральное агентство по образованию [и др.]; [редкол.: С. Г. Максимова и др.]. Барнаул : Изд-во Алтайского гос. ун-та, 2009 (Барнаул : Типография Алтайского гос. ун-та). 447 с.

Об авторе:

Гриненко Тамара Григорьевна, доцент кафедры социальных технологий Северо-Западного института управления РАНХиГС (Санкт-Петербург, Российская Федерация), кандидат философских наук, доцент; grinenko-tg@ranepa.ru

References

1. Susskind R. Stories of Your Future: what technology will do with your work and life. M. : Exmo, 2020. 448 p. (in Rus).
2. Susskind D. Future without work. Technology, automation and whether to be afraid of them. M. : Individual, 2021. 352 p. (in Rus).
3. Social practices of modern youth: search for new identities: materials of the All-Russian scientific and practical conference with international participation, Barnaul, May 21–22, 2009 / Federal Agency for Education. Barnaul : Publishing House of the Altai State University, 2009 (Barnaul : Printing House of the Altai State University). 447 p. (in Rus).

About the author:

Tamara G. Grinenko, Associate Professor of the Chaire of Social Technologies of North-West Institute of Management, Branch of RANEPa (St. Petersburg, Russian Federation), PhD in Philosophy, Associate Professor; grinenko-tg@ranepa.ru