

УДК 316

DOI 10.19181/2227-8656.2020.1.14



**МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ  
ОРИЕНТИРЫ  
СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО  
ИССЛЕДОВАНИЯ  
УПРАВЛЕНИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
МОБИЛЬНОСТЬЮ  
РОССИЙСКОЙ МОЛОДЕЖИ**

**METHODOLOGICAL  
GUIDELINES  
OF THE SOCIOLOGICAL  
STUDY  
OF PROFESSIONAL  
MOBILITY  
MANAGEMENT  
OF RUSSIAN YOUTH**

**Мищенко Дмитрий Николаевич**

Соискатель,  
Институт социологии и регионоведения,  
Южный федеральный университет,  
г. Ростов-на-Дону, Россия,  
e-mail: svet\_crimea@list.ru

**Dmitry N. Mishchenko**

Applicant,  
Institute of Sociology and Regional Studies,  
Southern Federal University,  
Rostov-on-Don, Russia,  
e-mail: svet\_crimea@list.ru

В статье обосновывается потребность в методологическом поиске альтернатив социологического изучения профессиональной мобильности российской молодежи и управления данным процессом в условиях мировых и российских тенденций развития рынка труда и профессионализации. Предложенные авторские методологические ориентиры в исследовании данной проблематики основываются на анализе и обобщении имеющихся теоретических разработок, выделении наиболее оптимальных с точки зрения реалий российского рынка труда и профессионального раз-

The article substantiates the need for a methodological search for alternatives to a sociological study of the professional mobility of Russian youth and the management of this process in the context of global and Russian trends in the development of the labor market and professionalization. The proposed author's methodological guidelines in the study of this problem are based on the analysis and generalization of the available theoretical developments, highlighting the most optimal from the point of view of the Russian labor market's realities and professional development of youth. The article actualizes the potential of

вития молодежи. В статье актуализируется потенциал стратификационного и деятельностного подходов, теории множественности профессионализации, а также многомерного анализа. Когнитивная схема, предложенная в статье, основывается на выделении трех этапов профессионального развития молодежи: профессионального самоопределения, профессионального образования и профессиональной адаптации. Перспективы ее использования в изучении проблемы управления профессиональной мобильностью молодежи видятся в формировании эффективной стратегии управления данным процессом с учетом обеспечения эффективной профессионализации молодежи на каждом из выделенных этапов с помощью фактора множественной профессионализации, наиболее ярко характеризующего современные практики адаптации на профессиональном рынке труда.

**Ключевые слова:** профессиональная мобильность; молодежь; профессионализация; управление профессиональной мобильностью; профессиональное самоопределение; профессиональное образование; профессиональная адаптация; рынок труда.

stratification and activity approaches, the theory of multiplicity of professionalization, and multidimensional analysis. The cognitive scheme proposed in the article is based on the identification of three stages of professional development of youth: professional self-determination, professional education and professional adaptation. The prospects for its use in studying the problem of managing professional youth mobility are seen in the formation of an effective strategy for managing this process, taking into account the effective professionalization of youth at each of the selected stages, taking into account the factor of multiple professionalization as the most vividly characterizing modern adaptation practices in the professional labor market.

**Keywords:** professional mobility; youth; professionalization; professional mobility management; professional self-determination; professional education; professional adaptation; labor market.

## Введение

Вопросы управления процессами, происходящими в сфере профессионального становления и развития молодежи, по праву привлекают внимание исследователей, осознающих их значимость, особенно возрастающую в условиях глобальных и стремительных изменений во всем мире. Переход к информационной эпохе, к цифровому миру вызвал кардинальные изменения на рынке труда, и эти изменения далеко не всегда имеют позитивный оттенок. Более того, ученые пишут о кризисных последствиях информатизации современного мира, в том числе во многих развитых странах (Зеер, 2014), а не только в России. Ушли в прошлое стандарты профессионализации и профессионально успешного человека, состоявшегося в одной профессии и служащего ей всю жизнь. Сегодня эталоном профессионально успешного человека является тот, кто не боится перемен, готов и способен к изменениям в профессиональной жизни, вплоть до смены имеющейся профессии, если этого требует ситуация, определяемая ростом требований к уровню

конкурентоспособности на рынке труда. И в этих условиях довольно непросто приходится молодежи, едва вступающей в профессиональную жизнь, с профессиональными установками, ценностями и знаниями, не всегда отвечающими условиям рынка труда и представлениям самих молодых работников об этих условиях.

В отношении российского общества ученые не строят иллюзий и откровенно заявляют о масштабном кризисе системы профессионализации молодежи, не отвечающей критериям мобильности эпохи, мобильности рынка труда в силу того, что система образования не может готовить специалистов с адекватной культурой профессиональной мобильности (Бекоева, 2018).

Совершенно очевидно, что проблема управления профессиональной мобильностью российской молодежи в сложившихся условиях российской действительности и влияния глобализационных процессов нуждается в глубоком социологическом изучении, что определяет необходимость разработки методологических параметров исследования данной проблематики, что и составляет основную цель данной статьи.

### **Управление профессиональной мобильностью российской молодежи в пространстве научной рефлексии**

Управленческий аспект профессиональной мобильности российской молодежи в научно-исследовательских практиках еще не представлен как масштабный и глубоко изученный, хотя определенные разработки, в том числе методологические, привлекают к себе внимание. И в этом плане следует выделить работы М.Г. Цыпкиной (Цыпкина, 2018, 2019), которая пишет о необходимости разработки социальных технологий управления процессом профессионального развития молодежи, выделяя три основные группы подобных технологий: информационно-консультационные, образовательные и адаптационные, а также четыре ключевых компонента в системе управления профессиональной мобильностью молодежи: систему образования, систему отбора кадров, социальную адаптацию к профессии и мотивацию карьерного роста. Е.С. Попова утверждает, что данная система должна обязательно учитывать тип профессиональной мобильности (горизонтальный, вертикальный), а также ее характер – вынужденный или добровольный, поскольку в каждом отдельном случае формируется различная система мотиваторов, профессиональных установок и индивидуальных возможностей профессионального развития, в комплексе

предопределяющих эффективность профессиональной мобильности молодежи и процесс управления ею (Попова, 2018).

В большинстве же случаев ученые обращаются к проблеме управления профессиональной мобильностью российской молодежи через анализ проблем, связанных с положением и адаптацией российской молодежи на рынке труда (Пухова, 2018), ее трудовыми ценностями и трудовым поведением, мотивацией на труд, в результате чего ставят вопрос об эффективности молодежной политики государства, регулирующей процесс профессионально-трудового становления молодежи (Барков, 2013; Бессокирная, 2016; Живой, 2016).

Обобщая точки зрения и позиции ученых, сложившиеся в научно-исследовательском пространстве относительно положения российской молодежи на рынке труда, можно согласиться с доминирующим мнением о высокой степени ее социальной незащищенности, подверженности риску дезадаптации в условиях нерегулируемых рыночных отношений, когда именно молодежь в первую очередь попадает под кризисные санкции, связанные с сокращением персонала, закрытием предприятий, снижением оплаты труда и т. д. (Тощенко, 2018. С. 189). Эти обстоятельства в высшей степени актуализируют проблему управления профессиональной мобильностью российской молодежи. Ее глубокое социологическое изучение предполагает разработку методологического поля исследования с четкими когнитивными установками и понятийным инструментарием.

### **Управление профессиональной мобильностью российской молодежи: методологические ориентиры и когнитивная схема социологического исследования**

Профессиональная мобильность российской молодежи осуществляется в русле общемирового тренда, диктующего в качестве некой нормы необходимость формирования мобильной профидентичности как фактора гибкого и эффективного приспособления к динамичным и во многом стихийным условиям рынка труда, в российской реальности усугубляющимся неблагоприятным социально-экономическим климатом, неэффективной образовательной политикой государства и значительным разрывом между системой образования и рынком труда. От рисков дезадаптации на рынке труда российскую молодежь не спасает даже наличие высшего образования: почти 49 % молодых специалистов среди безработных – это лица с высшим образованием (Занятость молодежи ... , 2017. С. 72). Ситуация выглядит более чем серьезно и свиде-

тельствует о крайне неэффективном управлении процессом профессионального становления и развития российской молодежи.

Если обратиться к имеющемуся теоретическому пространству в области изучения проблемы профессиональной мобильности российской молодежи и управления ею, то можно обнаружить дефицит глубоких теоретических разработок в данной предметной области при наличии крайне интересных и перспективных теоретических подходов, позволяющих по-новому посмотреть на процесс профессионализации молодежи в современных условиях информационного общества, ее профессиональные траектории, характеризующие процесс профессиональной мобильности. В данном ключе стоит выделить новую парадигму мобильностей (Sheller, 2006), теорию мобильной профидентичности (Албитова, 2011), теорию множественности профессионализации (Фадеева, 2014). В их методологических границах профессиональное развитие рассматривается как непрерывный процесс активного поиска и выбора жизненной и профессиональной стратегии, что закономерно приводит к мысли о неоднозначности, вариативности в оценке всех процессов, сопутствующих профессиональной мобильности: ухода из профессии, депрофессионализации, смены профессии и др.

Отсюда логично заключение о том, что сама система управления профессиональной мобильностью молодежи должна носить гибкий, адаптивный и мобильный характер, тонко и быстро реагируя на изменения в профессионально-трудовой сфере общества. А потому, как мы полагаем, она должна носить многомерный характер, ориентируя на формирование стратегии управления данным процессом на основе постоянно действующего мониторинга и системы диагностики трех этапов профессионального становления и развития молодежи с учетом динамично меняющейся конфигурации причинно-следственных связей между этими этапами и факторами профессиональной мобильности. Ключевыми этапами профессионального становления и развития молодежи являются:

- 1) профессиональное самоопределение (выбор профессии на стадии получения общего образования);
- 2) профессиональное образование;
- 3) профессиональная адаптация (вхождение в профессию, профессионализация на рынке труда).

Каждый из этапов таит в себе риски, определяющие кризисные сюжеты в профессиональной мобильности молодежи. Так, на первом этапе – профессиональное самоопределение – риски таятся в самом выборе профессии, который далеко не всегда является свободным, ибо

критическая ситуация на рынке труда делает этот «свободный выбор» молодежи в сфере труда и профессии зависимым от многих факторов и акторов (родители, родственники, знакомые), придавая этому процессу несвободный (вынужденный) оттенок. Риски первого этапа связаны с самой системой профессиональной социализации, которая неадекватна современным вызовам и реалиям, в результате чего у молодежи формируются искаженные представления о престижности профессий при несформированности высокой ценности труда и профессии, ориентации на профессионализацию, становление профессиональной субъектности и высокого профессионального мастерства. В результате даже при удачном выборе профессии и наличии образования возможен неудачный опыт адаптации на рынке труда, что и приводит к решению о выходе из профессии (Мигачева, 2007), а следствие этой ситуации фиксируется в данных о работе молодежи не по специальности.

Безусловно, высокая доля молодых работников, ушедших из профессии, является следствием все тех же неблагоприятных средовых факторов и нарушения механизма профессионального самоопределения. К этому следует добавить разрыв между системой образования и рынком труда как фактор, усугубляющий кризис системы профессионального самоопределения, что в комплексе способствует росту депрофессионализации в молодежной среде и, как следствие, во всем обществе, если рассматривать данную проблему в контексте социального воспроизводства.

На каждом из трех выделенных нами этапов профессионального становления молодежи характер управленческого воздействия и социальные технологии управления имеют свои отличия, как и конфигурация акторов управленческого воздействия. На первом и втором этапах доминантная роль отводится институтам семьи, образования, государства. На третьем этапе сама личность становится доминантным актором, поскольку осуществляет профессиональную деятельность и включает режим самоуправления. Вместе с тем, несмотря на выделенные этапы профессионального становления, все они связаны неразрывной связью, и эффективная траектория профессиональной мобильности предполагает сквозной характер управления профессиональным становлением молодежи – от профессионального выбора до достижения профессионального мастерства, в том числе с учетом такого процесса, как депрофессионализация, весьма неоднозначно оцениваемого современными исследователями. В частности, привлекает внимание позиция ученых, обосновывающих, что в тех случаях, когда депрофессионализация становится следствием вынужденной дезадаптации на

рынке труда, она может способствовать вторичной профессионализации в пространстве иной профессии, более востребованной и оплачиваемой на рынке труда или более адекватной способностям молодого человека. В этой ситуации депрофессионализация, изначально несущая негативный заряд, способна вывести на иной уровень профессионального развития и стать фактором преодоления кризиса первичной профессионализации, т.е. речь идет о возможных позитивных последствиях депрофессионализации при правильной организации вторичной профессионализации (Фадеева, 2014. С. 112). К адекватности данной позиции подталкивает масштаб разворачивающихся на молодежном рынке труда в России процессов, отражающих высокую динамику профессиональной мобильности молодежи с точки зрения смены профессии в контексте использования ресурсов дополнительного образования (в форме профессиональной переподготовки, второго высшего образования, различных профессиональных курсов и т.д.) (Епихина, 2017).

С этой точки зрения, используя положения теории множественности профессионализации, обосновывающей новый алгоритм профессионального развития молодежи сквозь призму неоднозначного подхода к такому явлению, как депрофессионализация (Фадеева, 2014), становится понятным, что профессионализация и депрофессионализация выступают двумя сторонами профессиональной мобильности российской молодежи с неявно выраженным социальным эффектом. Этому способствуют условия высокой динамики стихийных изменений на рынке труда и соответствующих ей изменений в профессиональных траекториях молодых специалистов. И, основываясь на этом методологическом посыле, мы предлагаем рассматривать профессиональную мобильность молодежи как процесс ее перемещения в социально-профессиональной структуре общества, определяющий социальное положение молодежи в зависимости от изменения профессионального статуса в границах выбранной профессиональной траектории. Эта траектория в современных условиях, как утверждают исследователи, определяется готовностью молодого специалиста осваивать новые виды профессиональной деятельности, новые профессиональные функции и задачи, т.е. готовностью и способностью к изменениям в профессионально-трудовой жизни (Сычева, 2017. С. 170).

### **Выводы**

Представленные когнитивные установки и авторские ориентиры в социологическом изучении профессиональной мобильности российской молодежи и управления ею предполагают использование в каче-

стве базовых методологических подходов положений стратификационного и деятельностного подходов. Первый раскрывает особенности мобильности в пространстве межпрофессиональной и внутривидовой профессиональной стратификации (Попова, 2018. С. 107), а деятельностная парадигма акцентирует внимание на субъектном потенциале профессионала как актора профессиональной сферы деятельности, что формирует значительное вариативное пространство социальных действий и изменений в профессиональной сфере.

Безусловную важность представляют положения теории множественности профессионализации с новым видением стратегии и алгоритма профессионального развития молодежи, а также принципы многомерного анализа, наиболее востребованного в изучении трансформирующихся обществ, в которых стихийные социальные процессы формируют различные композиции факторов стратификации в соотнесенности с таким важным стратификационным критерием, как профессия.

Очевидная неэффективность управления профессиональной мобильностью молодежи в России, если исходить из оценок и мнений ученых о положении молодежи на рынке труда и кризисных факторах ее профессионализации, а также масштабов депрофессионализации и прекариатизации (Авдыев, 2018), определяет в разряд важнейших задач российского общества поиск оптимальных управленческих решений в данном проблемном поле. И очевидно, что при всей значимости профессиональной мобильности как готовности к освоению новых профессиональных функций, задач и навыков в эпоху высокой динамики рыночных отношений и профессиональных трендов на рынке труда, важно обеспечить эффективное прохождение всех трех этапов профессионализации, начиная с выбора профессии до последующей реализации в профессиональном поле и обретения профессиональной субъектности. Выработке оптимальной стратегии управления данным процессом должен предшествовать глубокий и многомерный социологический анализ этапов профессионального становления и развития российской молодежи. Предложенные в данной работе методологические ориентиры могут стать основой методологического базиса подобных исследований.

#### Литература

Авдыев М. Прекариат в России и в мире. Режим доступа: <https://emediator.ru/index.php/investigations/33-sotsiologicheskie-issledovaniya/1530-precariat-in-russia?showall=1>.

#### References

Avdyev, M. Prekariat in Russia and in the world. Available at: <https://emediator.ru/index.php/investigations/33-sotsiologicheskie-issledovaniya/1530-precariat-in-russia?showall=1>. (in Russian).



Албитова Е.П. Мобильная профидентичность: факторы становления // Вестник ЧитГУ. 2011. № 10 (77). С. 51–56.

Барков Ф.А., Посухова О.Ю., Сериков А.В., Страдзе А.Э. Трудовое поведение молодежи: социологическая диагностика в контексте повышения эффективности региональной молодежной политики (на примере Ростовской области) // Вестник РАЕН. 2013. Т. 13, № 3. С. 106–112.

Бекоева М.И. Развитие профессиональной мобильности студентов как условие их адаптации к изменяющимся условиям рынка труда // Балтийский гуманитарный журнал. 2018. Т. 7, № 1 (22). С. 189–192.

Бессокирная Г.П., Большакова О.А. Образование и отношение к труду рабочей молодежи // Адлеровские социологические чтения. 2016. Т. 8, № 1. С. 57–59.

Епихина Ю.Б. Образовательная мобильность и первое место работы // Научный результат. Социология и управление. 2017. Т. 3, № 4. С. 13–28.

Живой А.С. Трудовая этика российской молодежи: особенности формирования в условиях кризиса труда и трудовых ценностей // Гуманитарий Юга России. 2016. № 3. С. 199–208.

Занятость молодежи в мотивационном и структурном измерении / М.К. Горшков [и др.]; отв. ред. М.К. Горшков. М.: Ин-т социологии ФНИСЦ РАН, 2017.

Зеер Э.Ф. Социально-профессиональная мобильность учащейся молодежи как фактор подготовки к динамическому профессиональному будущему // Образование и наука. 2014. № 8 (117). С. 33–48.

Мигачева М.В. Сущность и особенности профессиональной социализации молодых специалистов в период трансформаций // Вестник СамГУ. 2007. № 1 (51).

Попова Е.С. Горизонтальная профессиональная мобильность в современных социологических исследованиях // Социологический журнал. 2018. Т. 24, № 3. С. 98–116.

Пухова А.Г., Беляева Т.К., Толкунова С.Г., Курбатова А.С. Современный молодежный рынок труда: проблемы и пути их решения // Госсоветник. 2018. № 2 (22). С. 5–10.

Сычева В.О. Проблемы формирования профессиональной мобильности бакалавров //

Albitova, E.P. (2011). Mobile professional identity: formation factors. *Vestnik ChitGU*, 10 (77), 51-56. (in Russian).

Barkov, F.A., Posukhova, O.Yu., Serikov, A.V., Stradze, A.E. (2013). Youth labor behavior: sociological diagnostics in the context of increasing the effectiveness of regional youth policy (on the example of the Rostov region). *Vestnik RAYEN*, 13, 3, 106-112. (in Russian).

Bekoeva, M.I. (2018). The development of students' professional mobility as a condition for their adaptation to changing labor market conditions. *Baltiyskiy gumanitarnyy zhurnal*, 7, 1 (22), 189-192. (in Russian).

Besokirnaya, G.P., Bolshakova, O.A. (2016). Education and the attitude to work of working youth. *Adlerovskiye sotsiologicheskiye chteniya*, 8, 1, 57-59. (in Russian).

Epikhina, Yu.B. (2017). Educational mobility and first place of work. *Nauchnyy rezul'tat. Sotsiologiya i upravleniye*, 3, 4, 13-28. (in Russian).

Zhivoy, A.S. (2016). Labor ethics of Russian youth: features of formation in a crisis of labor and labor values. *Gumanitarniy Yuga Rossii*, 3, 199-208. (in Russian).

Youth employment in the motivational and structural dimension (2017). In M.K. Gorshkov et al.; M.K. Gorshkov (Ed.). M.: Institut sotsiologii FNISTS RAN. (in Russian).

Zeer, E.F. (2014). Social and professional mobility of students as a factor in preparing for a dynamic professional future. *Obrazovaniye i nauka*, 8 (117), 33-48. (in Russian).

Migacheva, M.V. (2007). The essence and features of professional socialization of young specialists during the period of transformation. *Vestnik SamGU*, 1 (51). (in Russian).

Popova, E.S. (2018). Horizontal professional mobility in modern sociological research. *Sotsiologicheskiy zhurnal*, 24, 3, 98-116. (in Russian).

Pukhova, A.G., Belyaeva, T.K., Tolkunova, S.G., Kurbatova, A.S. (2018). The modern youth labor market: problems and solutions. *Gossovetsnik*, 2 (22), 5-10. (in Russian).

Sycheva, V.O. (2017). Problems of formation of professional mobility of bachelors. *Izves-*

Известия Саратовского университета. Нов. сер. Социология. Политология. 2017. Т. 17, вып. 2. С. 170–173.

*Тощенко Ж.Т.* Прекариат: от протокласа к новому классу. М.: Наука, 2018.

*Фадеева И.М.* Профессионализация и депрофессионализация в современном российском обществе: взгляд социолога // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Социальные науки. 2014. № 1 (33). С. 108–113.

*Цыпкина М.Г.* Использование социальных технологий в управлении профессиональной мобильностью молодежи на рынке труда. // Общество: социология, психология, педагогика. 2019. № 3. С. 44–47.

*Цыпкина М.Г.* Особенности управления профессиональной мобильностью молодежи в информационном обществе // Сборник научных трудов по итогам Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых Санкт-Петербургского государственного экономического университета / под ред. Е.А. Горбашко. СПб., 2018. С. 287–291.

*Цыпкина М.Г.* Управление профессиональной мобильностью молодежи на рынке труда: системный подход // Социология и право. 2018. № 4. С. 90–97.

*Sheller M., Urry J.* The New Mobilities Paradigm // Environment and Planning A. 2006. No. 2. (38). P. 207–226.

*tiya Saratovskogo universiteta. Ser. Sotsiologiya. Politologiya.* 17, 2, 170-173. (in Russian).

*Toshchenko, Zh.T.* (2018). Precariat: from protoclass to new class. M.: Nauka. (in Russian).

*Fadeeva, I.M.* (2014). Professionalization and deprofessionalization in modern Russian society: a view of a sociologist. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Sotsial'nyye nauki*, 1 (33), 108-113. (in Russian).

*Tsyapkina, M.G.* (2019). The use of social technologies in the management of professional mobility of youth in the labor market. *Obshchestvo: sotsiologiya, psikhologiya, pedagogika*, 3, 44-47. (in Russian).

*Tsyapkina, M.G.* (2018). Features of managing professional youth mobility in the information society. *A collection of scientific papers following the results of the All-Russian Scientific and Practical Conference of Young Scientists of St. Petersburg State University of Economics*. E.A. Gorbashko (Ed.). SPb., 287-291. (in Russian).

*Tsyapkina, M.G.* (2018). Management of professional youth mobility in the labor market: a systematic approach. *Sotsiologiya i pravo*, 4, 90-97. (in Russian).

*Sheller, M., Urry, J.* (2006). The New Mobilities Paradigm. *Environment and Planning A*, 2 (38), 207-226.

**Поступила в редакцию**

**25 ноября 2019 г.**