

Научная статья

УДК 316

DOI: 10.17213/2075-2067-2023-4-71-78

СИСТЕМНАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТЬЮ РОССИЙСКОЙ МОЛОДЕЖИ В ЭПОХУ ГЛОБАЛЬНОЙ ИНФОРМАТИЗАЦИИ

Дмитрий Николаевич Мищенко

*Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Россия
svet_crimea@list.ru, SPIN-код: 2181-8615*

Аннотация. *Целью исследования* является социологическое обоснование системной модели управления профессиональной мобильностью молодежи и определение условий ее реализации в координатах современной российской реальности и вызовов современной эпохи информатизации.

Методологическую базу исследования представляют положения, во-первых, теории профессиональной колей об институциональной природе жизненной и профессиональной колей, а также увеличивающейся значимости факторов внеинституционального порядка, личностного потенциала в условиях вызовов глобальной информационной эпохи и, во-вторых, рискологического подхода о средовых и деятельностных факторах риска в молодежной среде.

Результаты исследования. Предложена целостная модель управления профессиональной мобильностью молодежи, которая, по сути, представляет собой модель управления системой профессиональной мобильности молодежи с учетом таких структурных элементов данной системы, как этапы, каналы, ресурсы и факторы профессиональной мобильности. Механизм управления этой системой базируется на управлении рисками, включающем две стратегии: профилактику рисков и устранение рисков, а потому субъекты управления профессиональной мобильностью молодежи функционально разделены на тех, за которыми закреплены функции профилактики рисков (институциональное управление) и устранения рисков (внеинституциональное управление или самоуправление).

Перспективу исследования составляет дальнейшая социологическая разработка предложенной управленческой модели и ее эмпирическая верификация с учетом низкой эффективности предпринимаемых на современном этапе мер и усилий в области управления профессиональной мобильностью российской молодежи. Эта управленческая неэффективность объясняется тем, что реализуется управленческая схема по типу борьбы с последствиями рисков профессиональной мобильности, а не с самими рисками.

Ключевые слова: молодежь, профессиональная мобильность, управление профессиональной мобильностью, система профессиональной мобильности

Для цитирования: Мищенко Д.Н. Системная модель управления профессиональной мобильностью российской молодежи в эпоху глобальной информатизации // Вестник Южно-Российского государственного технического университета. Серия: Социально-экономические науки. 2023. Т. 16, № 4. С. 71–78. <http://dx.doi.org/10.17213/2075-2067-2023-4-71-78>.

Original article

SYSTEM MODEL OF PROFESSIONAL MOBILITY MANAGEMENT OF RUSSIAN YOUTH IN THE ERA OF GLOBAL INFORMATIZATION

Dmitry N. Mishchenko

*Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia
svet_crimea@list.ru, SPIN-code: 2181-8615*

Abstract. *The purpose of the study is the sociological substantiation of the system model of youth professional mobility management and the definition of the conditions for its implementation in the coordinates of modern Russian reality and the challenges of the modern era of informatization.*

The methodological basis of the research is represented by the provisions, firstly, of the theory of the professional track about the institutional nature of the life and professional track, as well as the increasing importance of factors of an extra-institutional order, personal potential in the context of the challenges of the global information age and, secondly, the riskological approach about environmental and activity risk factors in the youth environment.

The results of the study. A holistic model of youth professional mobility management is proposed, which, in fact, is a management model of the youth professional mobility system, taking into account such structural elements of this system as stages, channels, resources and factors of professional mobility. The management mechanism of this system is based on risk management, which includes two strategies: risk prevention and risk elimination, and therefore the subjects of youth professional mobility management are functionally divided into those for whom the functions of risk prevention (institutional management) and risk elimination (non-institutional management or self-government) are assigned.

The prospect of the study is the further sociological development of the proposed management model and its empirical verification, taking into account the low efficiency of measures and efforts undertaken at the present stage in the field of professional mobility management of Russian youth. This managerial inefficiency is explained by the fact that a management scheme is implemented according to the type of struggle with the consequences of the risks of professional mobility, and not with the risks themselves.

Keywords: *youth, professional mobility, professional mobility management, professional mobility system*

For citation: *Mishchenko D. N. System model of professional mobility management of Russian youth in the era of global informatization // Bulletin of the South Russian State Technical University. Series: Socio-economic Sciences. 2023; 16(4): 71–78. (In Russ.). <http://dx.doi.org/10.17213/2075-2067-2023-4-71-78>.*

Постановка проблемы. З. Бауман описал как нельзя более точно специфику и сущность современной эпохи следующим образом: «Рецепты хорошей жизни и приспособления для достижения желаемого имеют “срок годности”, поэтому “непрерывность бега” становится главным пристрастием» [2,

с. 80]. «Срок годности» стандартов, траекторий профессионального развития в современную информационную эпоху, эпоху текучести, тоже очень небольшой. Все настолько быстро меняется, что ситуация на рынке труда и рынке профессий должна быть всегда под контролем, а готовность к изменению

стратегии профессионального поведения должна закладываться заранее, к ней надо подготавливать молодежь, которая как никто другой понимает особенности этой динамичной эпохи и ее непостоянство, ее бег.

Видеть горизонты профессионального будущего надо, несмотря на то, что они могут измениться, но надо быть готовым к тому, что эти горизонты могут трансформироваться, как и сам мир профессий, претерпевший три революции на пути от индустриальной экономики к экономике знаний. Эти «три профессиональные революции», как их описал Г. Перкин [11], связаны с кардинальными переменами в мировой истории, а именно — с эпохой Просвещения, промышленным переворотом и глобализацией с ее мобильными, электронными, цифровыми технологиями, определившими поворот человечества к информационному обществу.

Эпоха Просвещения породила свободные профессии, не привязанные к сословным мирам и основанные на индивидуальной ответственности работников, получивших возможность свободно распоряжаться продуктом своего труда, продавать его. Эпоха промышленного переворота привела к распространению массовых профессий с их функциональным распределением и организационной структурой, а эпоха глобализации и информационной революции ознаменовалась таким явлением, как транспрофессионализм.

Работники, готовые работать в разных сферах профессиональной деятельности, менять ее в зависимости от изменений ситуации на рынке труда, от проблемных ситуаций, требующих определенного набора методов, средств, способов деятельности и мышления, составили этот новый класс в мире профессий — класс транспрофессионалов, и их численность постоянно увеличивается, прежде всего за счет молодежи. Эта третья революция привела к тому, что профессия перестала выполнять функцию базового идентификатора человека, о котором всегда судили по тому, чем он занимается в жизни, в какой профессиональной сфере [4]. Сегодня, когда смена профессии стала вполне привычным и понятным явлением, сам человек не может считать профессию исчерпывающим и константным идентификатором в системе личного самоопределения, а потому и сис-

тема профессионального самоопределения претерпевает кардинальные изменения, что затрудняет управление ею, а потому все управление в этом плане, как правило, сводится к устранению рискогенных последствий трех этапов репрезентации профессиональной мобильности молодежи: профессионального выбора, профессионального образования и профессиональной адаптации.

Такая управленческая тактика, конечно же, не может быть эффективной, так как не решает саму проблему, а реагирует на формируемые в процессе профессионализации молодежи риски, но их постоянный рост, модификация и неопределенность делают такую стратегию управления процессами мобильности молодежи в профессиональной сфере крайне неадекватной реалиям и задачам, которые при этом ставятся перед субъектами управления и самой молодежью как субъектом самоуправления, когда сам индивид, вступающий на тропу профессионализации, начиная с самого главного — выбора профессии, не имеет четкого представления и средств управления собственной профессиональной траектории, потому что у него не сформировали это представление, не снабдили ресурсами самоуправления, не сформировали необходимый для этого уровень субъектности. Что же предлагается учеными в рамках решения проблем, связанных с кризисной адаптацией молодежи на профессиональном рынке труда современной России? Что мы можем предложить? На эти вопросы мы попытаемся ответить в данной статье.

Пути и стратегии повышения эффективности управления профессиональной мобильностью российской молодежи. Ученые предлагают различные стратегии выхода из создавшейся ситуации, которая угрожает дальнейшим ростом депрофессионализованной молодежи как угрозы национальной безопасности государства, а потому и решение этой проблемы ученые связывают с самым активным участием государства в области борьбы с неформальной занятостью, контроля условий трудовой и профессиональной деятельности, модернизации системы профессионального образования и др. [9].

А.А. Шамин пишет о крайней важности разработки профессиональных стандар-

тов уровня профессионального образования, о необходимости принятия целевых программ профессиональной адаптации молодежи, о формировании системы информирования молодых специалистов о возможных вакансиях на рынке труда, а также о пересмотре направлений профессиональной подготовки молодежи [10].

Указанные меры, с нашей точки зрения, важны, но они должны укладываться в некую концепцию развития профессиональной сферы общества, в некую концепцию профессиональной мобильности молодежи. Мы полагаем, что сложности в развитии профессиональной сферы и профессионализации молодежи в современных условиях определяют необходимость применения системного подхода к управлению процессом профессиональной мобильности молодежи с четким пониманием того, что произошли кардинальные перемены мирового масштаба, связанные с переходом в информационную, текучую современность, адаптация к которой приводит к необходимости использования тех средств, ресурсов, способов, которые, с одной стороны, порождают риски как риски неопределенности в результате выбора из числа имеющихся вариантов профессионального развития, с другой стороны, есть сама реакция на уже просматриваемые, вполне очевидные риски. К примеру, риск безработицы в результате выбора непопулярной или почти исчезнувшей, но очень нравящейся профессии, толкает молодежь на выбор востребованной, но не подходящей личностным особенностям и внутренним предпочтениям. Результат может быть самым разным — от смены профессии на другую в процессе получения профессионального выбора или уже после него, в результате чего период подготовки к профессиональной деятельности затягивается, либо адаптация к профессии, пусть не желаемой, но последствия тоже могут быть различными — от психологической неудовлетворенности своей жизнью, ухудшения физического и психического самочувствия, низких результатов профессиональной деятельности и т.д. до формирования профессионального мастерства, эффективного продвижения по служебной лестнице и т.д. Все зависит от того, как сам индивид относится к профессии, к ее ценности для жизни человека, его социального самочувствия, как он адаптируется

к выбранной профессии (возможен вариант, когда нелюбимая профессия становится любимой по мере того, как человек втягивается в профессиональную деятельность).

Иными словами, факторов (объективных, субъективных), определяющих профессиональную мобильность, очень много, и мы считаем, что управление профессиональной мобильностью молодежи возможно только на основе системной модели, которую условно можно назвать управлением системой профессиональной мобильности молодежи с учетом таких структурных элементов данной системы, как этапы, каналы, ресурсы и факторы профессиональной мобильности.

Системная модель управления профессиональной мобильностью молодежи: теоретическое обоснование и условия реализации. Основным механизмом управления этой системой является управление рисками, включающее две стратегии: профилактику рисков и устранение рисков, поскольку возникновение рисков в условиях высокой неопределенности, даже с учетом их профилактики, неминуемо, а потому субъекты управления профессиональной мобильностью молодежи функционально разделены на тех, за которыми закреплены функции профилактики рисков (институциональное управление) и устранения рисков (внеинституциональное управление или самоуправление). Это не означает, что индивид не участвует в профилактике рисков на уровне самоуправления, когда, к примеру, выбирает профессию, учебное заведение и т.д., или социальные институты (семья, образование) не могут и не должны включаться в систему устранения рисков. Безусловно, такое разделение довольно условно и предполагается, что доминантная роль в профилактике рисков принадлежит социальным институтам (семье, образованию, СМИ, профессиональным сообществам, органам власти), а в устранении рисков — самому субъекту профессиональной мобильности (индивиду, молодежи как социальной группе).

Первым теоретическим обоснованием такого функционального разделения выступают положения теории профессиональной колеи (В.И. Ильин) [7] об институциональной природе жизненной и профессиональной колеи, а также увеличивающейся значимости

факторов внеинституционального порядка, личностного потенциала на профессиональном рынке труда с его рисками и вызовами, информационными потоками.

Вторым базовым обоснованием выступают положения рискологического подхода (Ю.А. Зубок, В.И. Чупров) [6] о средовых и деятельностных факторах риска в молодежной среде. На этом основании в нашей системной модели профилактика рисков, предполагающая работу со средовыми факторами профессиональной мобильности молодежи, закрепляется за институциональными субъектами, а устранение рисков — за внеинституциональными, поскольку сама природа их появления связана с деятельностью молодежи (реакции на средовые риски профессиональной мобильности) в профессиональном поле.

Безусловно, внедрение предлагаемой нами системной модели ПМ молодежи предполагает огромную работу на основаниях сотрудничества и партнерства всех задействованных в данном процессе акторов, причем во главе с государством. И дело не только в том, что российское общество — общество патерналистского характера. По сути, государство не может и не должно оставаться в стороне от решения вопросов жизненного развития молодежи, от которой зависит социокультурная динамика общества, его настоящее и будущее. И ни одно развитое государство современного мира не характеризуется отстраненностью от молодежных проблем, от управления ее профессиональным развитием.

Исследователи предлагают в качестве эффективного развития социально-профессиональной траектории учащихся реализацию сетевого партнерства, которое, как полагают исследователи, должно опираться на совокупный ресурс территории в его экономической, организационной, социокультурной составляющей, что особенно важно с учетом региональной специфики российского общества, неравномерного развития российских регионов и их экономической специализации.

Данный опыт работы имеет чрезвычайное значение, особенно с учетом катастрофического по своим последствиям процесса разрушения российской системы высшего образования, которая, если оглядываться на советский период, была «кузницей» кадров для всей страны по всем отраслям

и направлениям, а вузы «работали» на определенный профиль народного хозяйства, промышленности, экономики, культуры. Сегодня российские вузы зачастую носят полифонический характер, готовят специалистов по направлениям, не типичным для вуза, но популярным и востребованным на рынке труда, оказывая платные образовательные услуги. Переход на них открыл доступ широким массам к высшему образованию, а точнее — к получению диплома о высшем образовании, качество которого стало стремительно снижаться [8]. Молодежь получает образование, не имея запланированных, ожидаемых, желаемых профессиональных ориентиров, не вся молодежь, безусловно, но значительная часть. Ситуативный подход к решению задачи профессионализации в молодежной среде — адекватная реакция на ситуацию неопределенности и изменчивости рынка труда и профессий, потому молодежь готова к смене профессии, к переобучению, к получению дополнительного образования, не боится этого и не видит в такой стратегии профессионализации ничего негативного. Более того, с ней связываются перспективы карьерного роста, достижения профессиональных высот, так как мобильность в профессии теперь не означает строго линейного продвижения вверх в границах одной специальности, профессиональной деятельности.

Таким образом, идея мобильной профидентичности может стать основой эффективного управления системой профессиональной мобильности российской молодежи, поскольку, по существу, высшее образование уже работает на этот ведущий тренд, связанный с множественной профессионализацией как нормой профессиональной жизни. По своей сути, как пишут исследователи, профессиональная идентичность личности — категория мобильная, а реалии рынка труда, системы профессионального самоопределения, экономическая нестабильность и многие другие процессы в российском профессионально-трудовом и образовательном пространстве делают ее несколько рискогенной для молодежи, поскольку она вынужденно носит этот мобильный характер [1]. Сама по себе мобильная профидентичность не несет негативной смысловой нагрузки и предполагает, что субъект профессиональной деятельности способен

достаточно гибко адаптироваться к профессиональным изменениям, к смене профессиональной деятельности, но этот процесс чреват рисками, которые следует учитывать в процессе управления профессиональной мобильностью молодежи. Эти риски связаны с процессами профессиональной маргинализации [5], которые зачастую приводят к депрофессионализации — утрате профессиональных навыков и стремления к профессионализации.

Профилактикой этих рисков — профессиональной маргинализации и депрофессионализации — может служить подготовка межпрофессиональной, или как ее еще называют, транспрофессиональной [3] компетентности у молодежи в ходе получения профессионального образования, когда у молодежи будет выработана интегральная способность к выполнению ряда профессиональных видов деятельности и максимально адаптивному переходу от одной профессиональной деятельности к другой с минимальным уровнем рискогенных последствий.

Заключение. Низкая эффективность принимаемых мер и усилий в области профессиональной мобильности молодежи, решении ее проблем в сфере профессиональной самореализации объясняется тем, что в основном, реализуется управленческая схема по типу борьбы с последствиями рисков профессиональной мобильности, а не с самими средовыми и деятельностными рисками.

В этой связи нами предлагается целостная модель управления профессиональной мобильностью молодежи. По сути, она представляет собой модель управления системой профессиональной мобильности молодежи с учетом таких структурных элементов данной системы, как этапы, каналы, ресурсы и факторы профессиональной мобильности (ПМ). Механизм управления этой системой базируется на управлении рисками, включающем две стратегии: профилактику рисков и устранение рисков, а потому субъекты управления ПМ молодежи функционально разделены на тех, за которыми закреплены функции профилактики рисков (институциональное управление) и устранения рисков (внеинституциональное управление или самоуправление). Теоретическим обоснованием такого функционального разделения вы-

ступают, во-первых, положения теории профессиональной колеи об институциональной природе жизненной и профессиональной колеи, а также увеличивающейся значимости факторов внеинституционального порядка, личностного потенциала в условиях вызовов глобальной информационной эпохи и, во-вторых, рискологического подхода о средовых и деятельностных факторах риска в молодежной среде.

Эффективное управление профессиональной мобильностью молодежи предполагает формирование у нее межпрофессиональной компетентности в русле тренда современности — формирования мобильной профидентичности. Межпрофессиональная или транспрофессиональная компетентность могут предотвратить риски профессиональной маргинализации и депрофессионализации, которые являются наиболее угрожающими и для профессионального развития молодежи, и для национальной безопасности государства.

Список источников

1. Албитова Е. П. Мобильная профидентичность: факторы становления // Вестник ЧитГУ. 2011. №10(77). С. 52–53.
2. Бауман З. Текущая современность. Москва-СПб.: Питер, 2008. 238 с.
3. Вахидова Л. В., Габитова Э. М. Структура транспрофессиональных компетенций специалистов среднего звена [Электронный ресурс] // Международный научно-исследовательский журнал. 2016. №2(44). Ч. 4. С. 13–15. URL: <https://research-journal.org/pedagogy/struktura-transprofessionalnyx-kompetencij-specialistov-srednego-zvena/>.
4. Вишневский Ю. Р., Нархов Д. Ю., Дидковская Я. В. Тренды высшего образования: профессионализация или депрофессионализация? // Образование и наука. 2018. Т. 20. №1. С. 152–170.
5. Дружилов С. А. Профессионально-деструктивная деятельность как проявление профессиональной маргинализации и депрофессионализации // Вестник московского университета. Серия 14. Психология. 2017. №2. С. 45–63.
6. Зубок Ю. А., Чупров В. И. Современная социология молодежи: изменяющаяся реаль-

ность и новые теоретические подходы // Россия реформирующаяся. 2017. №15. С. 12–48.

7. Ильин В. И. Профессия как индивидуальная жизненная колея: концептуализация категории // Журнал исследований социальной политики. 2015. Т. 13. №4. С. 515–528.

8. Левинсон А. Дурное образование — хороший лифт [Электронный ресурс] // Русский толстый журнал как эстетический феномен. URL: <https://magazines.gorky.media/oz/2012/5/durnoe-obrazovanie-8211-horoshij-lift.html>.

9. Растегаева А. В. Депрофессионализация трудовых ресурсов в современной России // Вестник Поволжского института управления. 2017. Т. 17. №3. С. 93–94.

10. Шамин А. А. Социально-управленческий аспект формирования трудовой мобильности молодежи // Власть. 2013. Т. 21. №7. С. 128–131.

11. Perkin G. The Third Revolution: Professional Society in International Perspective. London: Routledge, 1996. 272 p.

References

1. Albitova E. P. Mobil'naja profidentichnost': faktory stanovlenija [Mobile identity: factors of formation]. *Vestnik ChitGU [Bulletin of CHITSU]*. 2011; 10(77): 52–53. (In Russ.).

2. Bauman Z. Tekuchaja sovremennost' [Fluid modernity]. Moscow-Saint Petersburg: Piter, 2008. 238 p. (In Russ.).

3. Vahidova L. V., Gabitova Je. M. Struktura transprofessional'nyh kompetencij specialistov srednego zvena [The structure of transprofessional competencies of mid-level specialists] [Elektronnyj resurs]. *Mezhdunarodnyj nauchno-issledovatel'skij zhurnal [International Research Journal]*. 2016; 2(44): 13–15. URL: <https://research-journal.org/pedagogy/struktura-transprofessionalnyx-kompetencij-specialistov-srednego-zvena/>. (In Russ.).

4. Vishnevskij Ju. R., Narhov D. Ju., Didkovskaja Ja. V. Trendy vysshego obrazovanija: professionalizacija ili deprofessionalizacija? [Trends in higher education: professionalization

or deprofessionalization?]. *Obrazovanie i nauka [Education and Science]*. 2018; 20(1): 152–170. (In Russ.).

5. Druzhilov S. A. Professional'no-destruktivnaja dejatel'nost' kak projavlenie professional'noj marginalizacii i deprofessionalizacii [Professionally destructive activity as a manifestation of professional marginalization and deprofessionalization]. *Vestnik moskovskogo universiteta. Serija 14. Psihologija [Bulletin of the Moscow University. Series 14. Psychology]*. 2017; (2): 45–63. (In Russ.).

6. Zubok Ju. A., Chuprov V. I. Sovremennaja sociologija molodezhi: izmenjajushhajasja real'nost' i novye teoreticheskie podhody [Modern sociology of youth: changing reality and new theoretical approaches]. *Rossija reformirujushhajasja [Reforming Russia]*. 2017; (15): 12–48. (In Russ.).

7. Il'in V. I. Professija kak individual'naja zhiznennaja koleja: konceptualizacija kategorii [Profession as an individual life track: conceptualization of a category]. *Zhurnal issledovanij social'noj politiki [Journal of Social Policy Research]*. 2015; 13(4): 515–528. (In Russ.).

8. Levinson A. Durnoe obrazovanie — horoshij lift [Bad education is a good elevator] [Elektronnyj resurs]. *Russkij tolstij zhurnal kak jesteticheskij fenomen [Russian thick magazine as an aesthetic phenomenon]*. URL: <https://magazines.gorky.media/oz/2012/5/durnoe-obrazovanie-8211-horoshij-lift.html>. (In Russ.).

9. Rastegaeva A. V. Deprofessionalizacija trudovyh resursov v sovremennoj Rossii [Deprofessionalization of labor resources in modern Russia]. *Vestnik Povolzhskogo instituta upravlenija [Bulletin of the Volga Institute of Management]*. 2017; 17(3): 93–94. (In Russ.).

10. Shamin A. A. Social'no-upravlencheskij aspekt formirovanija trudovoj mobil'nosti molodezhi [Socio-managerial aspect of the formation of youth labor mobility]. *Vlast' [Power]*. 2013; 21(7): 128–131. (In Russ.).

11. Perkin G. The Third Revolution: Professional Society in International Perspective. London: Routledge, 1996. 272 p.

Статья поступила в редакцию 18.06.2023; одобрена после рецензирования 08.07.2023; принята к публикации 14.08.2023.

The article was submitted on 18.06.2023; approved after reviewing on 08.07.2023; accepted for publication on 14.08.2023.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ



Мищенко Дмитрий Николаевич — соискатель, Институт социологии и регионоведения, Южный федеральный университет. Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкина, 160

Dmitry N. Mishchenko — Candidate, Institute of Sociology and Regional Studies, Southern Federal University. 160 Pushkin str., Rostov-on-Don, Russia