

УДК 316.4.066

**Некоторые аспекты управления профессиональной мобильностью молодежи****Ефремова Е.А.**

Аспирант кафедры социологии

Новосибирского государственного университета экономики и управления

*В статье рассматриваются вопросы, связанные с проблемой управления профессиональной мобильностью молодежи. На основе результатов экспертного опроса выявлены проблемы, стоящие перед руководителями организаций в контексте профессионального развития молодых сотрудников. Предложены рекомендации для совершенствования управления профессиональной мобильностью.*

*Ключевые слова: управление, профессиональная мобильность, молодежь, рынок труда, социальные технологии*

Динамика социальных изменений в профессиональной сфере молодежи, обусловленная ускорением технологизации, информатизации, появлением новых профессий, трансформацией различных форм и видов занятости, диктует необходимость переобучения, повышения квалификации, смены профессии или сферы деятельности. Эти вызовы актуализируют перед руководителями важность решения задач профессионального развития и сохранения кадрового потенциала молодежи.

В современных отечественных работах Е.Б. Биликтуевой, А.М. Гогленкова, Т.Н. Ивановой, Е.В. Левиной, Е.Н. Лузгиной отражены различные аспекты управления профессиональной мобильностью в организациях [1-5]. Среди наиболее острых проблем выступают: низкий уровень организации обучения и повышения квалификации сотрудников; отсутствие системы работы с персоналом по профессиональному развитию; нерациональная расстановка кадров; ограниченность механизмов регулирования социально-трудовых отношений молодежи; слабая мотивация сотрудников к личному профессиональному развитию [1; 3; 5]. Специфика управления профессиональной мобильностью молодежи обусловлена еще рядом причин. Во-первых, с одной стороны, рынок труда испытывает нехватку квалифицированных молодых специалистов, с другой стороны, характеризуется слабой заинтересованностью работодателей в трудоустройстве молодежи [3; 5]. Это затрудняет как экономическую деятельность организации, так и обостряет протестные настроения молодежи в связи с нереализованными

ожиданиями в профессиональной сфере [6, с. 36]. Во-вторых, в научном дискурсе отечественных исследований усиливается интерес к проблематике социальных технологий в управлении. В фокусе внимания – проблемы использования имитационных технологий в сфере управления [7], необходимость формирования социально-технологической культуры у субъектов управления [8], формирование корпоративной культуры в управленческом взаимодействии, выявление сотрудников с инновационными ценностями и их обучение [9]. В связи с этим применение эффективных социальных технологий, способствующих профессиональному развитию молодежи, представляется перспективной и крайне важной задачей в условиях стремительных трансформаций на рынке труда.

Цель статьи – выявить трудности в управлении профессиональной мобильностью молодежи и предложить рекомендации по совершенствованию этого процесса.

Касаясь научных теоретических подходов к изучению управления, следует выделить структурно-функциональный подход, получивший большое значение в теории организаций. Согласно этой теории, любой элемент организации должен быть функциональным и вносить свой вклад для достижения определенных целей [10]. Учитывая влияние социальных изменений на деятельность организаций, обеспечение управления, с позиции этого подхода, включает поддержание устойчивости, регуляцию отдельных частей системы и ее преобразование. Субъектом управления выступает руководитель,

наделенный полномочиями, а также весь управленческий аппарат, формирующий и реализующий управленческое воздействие [11, с. 82]. Важным дополнением к характеристике управления можно отнести принятие управленческих решений, функцию раскрытия ресурсов социальной системы [12, с. 15] и наличие рефлексии [13, с. 16]. На принятие управленческих решений может влиять тип организации, стиль руководства, особенности межличностных взаимоотношений и др. [4, с. 70]. В логике данного подхода управление профессиональной мобильностью должно носить целенаправленный и структурированный характер, раскрывающий профессиональный потенциал молодежи.

Таким образом, для понимания трудностей в управлении профессиональной мобильностью молодежи важно рассматривать специфику деятельности организации, особенности координации и взаимодействия акторов, наличие ресурсов, принимаемые способы и решения в конкретных социальных практиках.

В сентябре 2021 г. в рамках пилотажного исследования был проведен опрос руководителей государственных и частных организаций в Новосибирске. Всего было опрошено пять экспертов, работающих в различных отраслях: образование, торговля, IT-технологии. Опыт работы экспертов в своей отрасли составил от 5 до 15 лет. Респондентам были заданы четыре вопроса, направленные на выявление трудностей в управлении профессиональной мобильностью молодежи в организации.

На вопрос: «Какие способы, методы, управленческие решения Вы применяете для профессионального развития и мобильности молодежи?», были получены следующие ответы: «Необходимо давать разноплановые задания для определения сильных сторон специалиста (сфера торговли); наставничество (сфера IT); конструктивная обратная связь (сфера IT); учет профессиональных интересов (сфера образования); внутрикомандное и внешнее обучение (сфера торговли)». Обобщая ответы, можно сказать, что принятие решений ориентировано в целом на персонализированный подход, раскрытие личностного потенциала, профессиональных навыков и носит разносторонний характер.

Отвечая на второй вопрос: «Беспокоит ли Вас, что молодой сотрудник, повысив свой профессиональный статус, может уйти из Вашей организации?», почти все эксперты выразили согласие: «Да, так как потрачены время и средства (сфера образования, сфера IT); беспокоит, так как зачастую обучение идет за счет компании, мы заключаем с молодым сотрудником договор, и если специалист уходит из компании меньше, чем через год, то издержки за обучение удерживаются при увольнении (сфера торговли); беспокоит, но мы пытаемся создать такую мотивацию, в которой молодому со-

труднику будет работать комфортно (сфера IT); нет, воспринимаем это как естественный процесс (сфера торговли)». Таким образом, в решении этого вопроса эксперты почти единогласны в желании вкладывать средства организации (финансовые, временные) в обучение сотрудника, так как рискуют его потерять. Действительно, зачастую при внешней мобильности увеличиваются статьи расходов работодателя на обучение и адаптацию нового сотрудника [3, с. 36]. Интересен опыт скандинавских стран, в которых существуют различные схемы поощрения организаций, инвестирующих в обучение [2, с. 191]. Стоит отметить, что ответ «нет, воспринимаем это как естественный процесс» отличался от других конструктивностью по отношению к профессиональному развитию молодежи – умение принимать личные цели сотрудника и мотивы. Уточним, что эта организация относится к типу «бирюзовых», используя новые модели управления [14].

Следующий вопрос был направлен на изучение препятствий: «Какие трудности Вы испытываете при управлении профессиональной мобильностью молодежи?». Эксперты высказали следующие мнения: «Отправляя на переобучение сотрудника, останавливается его работа, возникает потребность в замене, и так как предприятие молодое, то возникают трудности с финансированием обучения персонала (сфера торговли); нет в штате специально обученных людей, кто бы занимался профессионально этими вопросами (сфера IT); нехватка времени, отсутствие системы обучения/переобучения (сфера IT); не могу назвать это трудностями, молодой сотрудник при необходимости планомерно проходит переобучение (сфера торговли); отсутствие самой молодежи, финансовые трудности (сфера образования)». Следовательно, наиболее проблемными аспектами выступают прогнозирование и недостаток систематизированных управленческих решений.

Ответы на заключительный вопрос: «Какая помощь была бы полезна Вашей организации с целью повышения профессионального развития и мобильности молодых сотрудников?» свидетельствуют об интересе экспертов к этому вопросу: «Важно самому пройти обучение, чтобы быть в курсе изменений на рынке труда (сфера торговли); нужен пошагово расписанный алгоритм к управлению карьерой сотрудников (сфера IT); были бы полезны кейс-технологии, разработанные специально под нашу компанию (сфера торговли); помощь в составлении индивидуального плана развития сотрудника (сфера IT); диагностика способностей сотрудников для оказания адресной поддержки (сфера образования)». Обобщая ответы на этот вопрос, отметим, что большинство экспертов нуждаются в некой алгоритмизации деятельности по управлению мобильностью. Ответ одного из экспертов, связанный

с обучением, поднимает еще одну важную проблему – необходимость повышения профессионализма самого руководителя.

Таким образом, опрос экспертов позволил выделить четыре группы трудностей в управлении профессиональной мобильностью молодежи: трудности, обусловленные спецификой деятельности организации; трудности, связанные с недостатком информации и знаний в области профессионального развития молодежи; трудности, обусловленные слабым использованием социальных технологий управления профессиональной мобильностью; трудности, обусловленные характером социальных взаимодействий.

Исходя из результатов исследования, можно предложить следующие рекомендации для совершенствования направлений работы руководителей: изучение новых практических наработок в организации профессиональной мобильности (новые концепции, технологии, опыт зарубежных стран и т.д.); модернизация используемых технологий управления; улучшение качества повышения квалификации и профессионального обучения молодежи; прогнозирование и учет тенденций на рынке труда; совершенствование кадровой политики организации; поддержка интересов и активности молодых сотрудников, создание оптимальных условий для их профессионального развития; стимулирование мотивации.

Управление профессиональной мобильностью молодежи представляет научный и практический интерес. Сложность процесса управления обусловлена тем, что оно не может быть, по мнению В.И. Патрушева, только алгоритмическим или только эвристическим процессом [15, с. 128]. Эта мысль отражает наиболее точно подход к управлению профессиональным развитием молодежи, где необходимо гибкое сочетание формализованных методов с интуицией, творчеством для выработки наилучших возможных решений, где важно учитывать многовариативность факторов. Руководитель должен быть готов к поиску оптимальных решений для поддержания баланса в управлении мобильностью, опираясь на ценностно-мотивационные, социально-психологические, организационно-административные и прогностические принципы.

Дальнейшие направления и перспективы исследования могут быть сфокусированы на оценке уровня развития профессиональной мобильности молодежи, выявлении факторов, влияющих на профессиональную мобильность, анализе социальных практик и поиске наиболее эффективных социальных технологий управления профессиональной мобильностью.

### Литература:

1. Биликтуева Е.Б. Профессиональная мобильность в системе государственной службы: принципы организации и пути оптимизации // Труд и социальные отношения. – 2008. – № 2. – С. 171-178.
2. Гогленков А.М. Профессиональная мобильность в контексте концепции непрерывного образования: опыт стран Скандинавии // Ученые записки Российского государственного гидрометеорологического университета. – 2013. – № 32. – С. 185-193.
3. Иванова Т.Н. Социально-трудовая мобильность молодежи сквозь призму трудовых отношений // Вектор науки ТГУ. Серия: Экономика и управление. – 2015. – № 2 (21). – С. 35-38.
4. Левина Е.В. Принятие и реализация управленческих решений в организациях разного типа // Международный научно-исследовательский журнал. – 2017. – № 9 (63). – С. 69-72.
5. Лузгина Е.Н. Особенности трудового поведения молодежи г. Санкт-Петербурга (по результатам анкетного опроса) // Петербургская социология сегодня. – 2019. – № 12. – С. 75-92.
6. Зубок Ю.А., Чупров В.И. Жизненные стратегии молодежи: реализация ожиданий и социальные настроения // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2020. – № 3. – URL: DOI.org/10.14515/monitoring.2020.3.1602 (дата обращения: 12.09.2021).
7. Бабинцев В.П., Бабинцева Е.И. Имитационные технологии в практике государственного и муниципального управления // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2013. – № 4 (28). – С. 254-262.
8. Дятченко Л.Я., Бабинцев В.П. Формирование социально-технологической культуры как теоретическая и праксеологическая проблема // Социс. – 2011. – № 7 (327). – С. 65-69.
9. Леонова И.С. Управление социально-психологическим возрастом персонала при внедрении инноваций: роль организационной культуры // НОМОТНЕТКА: Философия. Социология. Право. – 2021. – № 46 (1). – С. 58-69.
10. Парсонс Т. Система современных обществ. – М.: Аспект Пресс, 1998. – 270 с.
11. Гостенина В.И. Социология управления. – СПб.: Питер, 2013. – 368 с.
12. Веселова Н.Г. Социальное управление и элементы его культуры. – М.: ИТК «Дашков и К», 2002. – 340 с.
13. Герасимов Б.Г. Онтология науки управления: философия, основания, атрибуты // Основы ЭУП. – 2021. – № 2 (27). – С. 3-20.
14. Лалу Ф. Открывая организации будущего. – М., Манн, Иванов и Фербер, 2017. – 432 с.
15. Патрушев В.И. Введение в теорию социальных технологий. – М.: Изд-во ИКАР, 2018. – 228 с.

## Some Aspects of Youth Mobility Management

*Efremova E.A.*

*Novosibirsk State University of Economics and Management*

*The article deals with issues related to the problem of managing the professional mobility of young people. Based on the results of an expert survey, the problems facing the heads of organizations in the context of the professional development of young employees were identified. Recommendations for improving the management of professional mobility are proposed.*

*Key words: management, professional mobility, youth, labor market, social technologies*

