

УДК 316.4-053.7(470.331)

Реализация карьерных планов современной молодежи (на примере исследования молодежи г. Твери)



Вайсбург А.В.

Кандидат социологических наук,
доцент кафедры социологии и социальных технологий
Тверского государственного технического университета

В статье представлены результаты прикладного социологического исследования, проведенного в Тверском регионе. Выявлены основные ценности современной молодежи, мотивы трудоустройства, предпочтения в графике и форме работы. Описаны перспективы и пути построения карьеры в своем городе, типе организации. Наиболее перспективные сферы для построения карьеры молодежью, достоинства и трудности при построении карьеры молодыми людьми, факторы, влияющие на данный процесс. Выявлены перспективы, временные рамки карьерного роста и ожидаемые суммы оплаты труда.

Ключевые слова: карьера, молодежь, трудоустройство, работа, организация

Вопрос построения карьеры является в настоящее время одним из самых актуальных для молодежи. Политические, экономические, социальные и культурные факторы современности оказывают огромное влияние на их амбиции, траектории развития и выбор профессии. Большое число новых профессий, повсеместное трудоустройство не по специальности, перекос рынка труда, низкий уровень стабильности и уверенности в будущем сильно влияют на настроения и планы молодого поколения.

В декабре 2022 г. в рамках совместной научно-исследовательской работы с магистрантами I курса направления подготовки «Социология» управления академического развития Тверского государственного технического университета (М. Куликовой, А. Груздевой, Д. Ворсина, Д. Шелковникова, А. Глазкова) было проведено прикладное социологическое исследование на тему: «Реализация карьерных планов молодежи города Твери». В исследовании приняли участие 205 респондентов, относящихся к категории молодежи, а именно лица от 14 до 35 лет включительно. Из них 14–19 лет – 19,5 %, 20–24 года – 22 %, 25–30 лет – 31,7 %, 31–35 лет – 26,8 %.

Было опрошено 58,5 % юношей и 41,5 % девушек. 20 % имеют неполное высшее образование, 14,6 % – неполное среднее, 7,3 % – полное среднее. Большинство опрошенных (72,2 %) со средним уровнем материального достатка, 14,1 % – с низ-

ким, 13,7 % – с высоким. 13,2 % не имеют стажа работы, лица со стажем до 1 года – 14,6 %, 1–3 года – 31,7 %, 4–7 лет – 22 %, 8–11 лет – 8,8 %, более 11 лет – 9,8 %. Холост/не замужем, в браке никогда не состоял(а) – 62 %, состоят в зарегистрированном браке – 24,4 %, состоят в незарегистрированном браке – 10,7 %, разведены – 2,9 %. У 78,5 % нет детей, 21,5 % имеют детей.

В ходе исследования были выявлены ключевые ценности современной молодежи путем их ранжирования. На первом месте для каждого 4–5 респондента почти равнозначно находятся семья и любовь (26,3 %), а также карьера – 22,4 % и материальный достаток – 20 %. Второе место для менее половины опрошенных (41 %) занимают материальные блага. Третье место отведено карьере – 24,9 %. Для каждого 3-го респондента на 4 месте главным является здоровье. На 5 место среди ценностей молодежи каждый 4-й опрошенный поставил общественное признание.

На основе проведенного исследования выяснилось, чем руководствуется современная молодежь при выборе специальности. У большей части (59 %) опрошенных на первом месте – интерес к профессии. Почти половина респондентов обращает внимание на востребованность профессии на рынке труда (48,8 %). Перспектива гарантированного трудоустройства также является немаловажным показателем у 39,5 %. Почти каждый 3-й респондент

отметил и престиж профессии (35,1 %). Далее идет возможность наиболее легкого поступления, так считают 18,5 % респондентов. Руководствуются призванием в профессии 17,1 %. Выбору родителей отдают предпочтение 13,3 %. Большинство опрошенных, а именно 64,4 % утверждают, что хотят устроиться работать по специальности, 26,3 % не хотят трудоустраиваться по специальности, затруднилось ответить 9,3 %. Мнение разделилось в вопросе, касающемся предпочтительного графика работы для успешного построения карьеры: 41,5 % опрошенных выбирают гибкий график, 36,6 % считают, что им подходит больше график 5/2, остальные же (22 %) отдают свой выбор графику 2/2. Гибкий график работы все больше предпочитают более молодые люди.

Каждый третий опрошенный (30,7 %) считает, что наиболее эффективная форма работы для построения карьеры – традиционная. 23,9 % процентов респондентов считают любую форму эффективной для построения успешной карьеры. 27,8 % выбрали смешанную форму работы. 12,2 % отдали свой голос удаленной форме работы.

Основными личностными качествами работника для построения карьеры, по мнению молодежи, являются: желание повышать квалификацию и учиться, так ответило 68,3 %. Качественная работа и умение работать в команде ценится у 62 % опрошенных соответственно. 61,5 % ответили, что целеустремленность – одно из важных качеств при построении карьеры. 57,6 % считают стрессоустойчивость необходимым качеством. Коммуникативность выделили 55,1 % опрошенных. Менее важными характеристиками являются адаптивность, так считает 52 % молодежи. 47,3 % отдают предпочтение опыту работы. 45,9 % выделяют мобильность. Наличие творческого подхода имеет место быть у 42 %. 40,5 % выделяют уровень образования. Честность среди необходимых характеристик лишь у каждого третьего опрошенного (33,2 %). Умение выполнять приказы нашло свое место в голосах 22,9 % опрошенных. Скромность выбрали 10,7 %.

Исследование помогло узнать, с чем молодежь связывает перспективы карьерного роста. 42 % видят свое трудовое развитие в компаниях города Твери. 21 % видят перспективы карьерного роста в столице. В другом городе, кроме Твери и столицы, хотят построить свою карьеру 18 %. Почти половина молодежи г. Твери (49,8 %) считает, что легче всего построить карьеру в коммерческой организации. Напротив, 36,6 % думают, что и в коммерческой, и в государственной компании шансы на построение успешной карьеры одинаковые. 13,7 % отдают свой выбор государственной компании. В способах построения карьеры большинство, а именно 74,6 %, считает, что самостоятельно способно построить карьеру. При помощи родственников и знакомых свою карьеру готовы строить 12,2 % опрошенных.

Профессиональный рост подразумевает все большее погружение в профессию и все большее овладение специальностью. 43,4 % считают, что продвижение вверх по служебной лестнице наступит через 1–2 года, после устройства на работу. 28,8 % рассчитывают на повышение спустя в 3–4 года. 19,5 % уверены в профессиональном росте за 1 год. 8,3 % видят свой рост в более длительной перспективе, а именно более 5 лет.

В вопросах более легкого построения карьеры молодежь уверена, что старшее поколение уступает в этом вопросе, так считают 47,8 %. Остальные (27,3 %), напротив, думают, что устроить карьеру для молодежи труднее, чем для старшего поколения. 24,9 % считают, что шансы у обоих поколений равны.

В ходе исследования были выявлены пользующиеся спросом у молодежи отрасли для построения карьеры. Большинство (81,5 %) выбирают ИТ-сферу, 40 % для успешного построения карьеры выбирают торговлю, 22,4 % – науку, 21 % видят перспективы в области строительства, 20,5 % голосов получила экономика, 18 % забрала политика, 14,6 % – медицина, 13,2 % отдали выбор энергетике, 12,2 % выбрали транспорт.

Также удалось выявить основные факторы, влияющие на карьерный рост в организации. 60 % видят основным фактором заработную плату, 52,6 % – отношения в коллективе. 38,5 % определили фактор возможности совмещения работы с учебой. Менее значимыми факторами стали: 36,6 % считают важным фактором статус и должность в компании, 34,1 % выбрали график работы, имидж компании – 28,3 % опрошенных, 25,9 % набрал фактор работы по специальности, 23 % считают важным размер организации, 22,4 % получил фактор месторасположения. Для 17,1 % респондентов важно наличие филиалов в других городах.

В настоящее время современная молодежь сталкивается со следующими проблемами при трудоустройстве. Одна из главных – отсутствие опыта работы, заявили 59,5 %. Второй, не менее волнующей трудностью стала нехватка знаний, умений и навыков, так считает 48,8 %. Недостаточная целеустремленность тоже нашла место в выборе основных проблем у 39 % респондентов. Далее идут такие менее значимые проблемы, как предвзятое отношение руководства (37,1 %), низкий уровень обучения (36,6 %), коррумпированность и кумовство (35,6 %), высокий уровень конкуренции кадров (35,1 %), отсутствие рабочих мест (35,1 %). Большие амбиции выбрали 16,1 % опрошенных.

Почти половина опрошенных (48,2 %) выбирает возможность удаленной работы для построения карьеры. 46,8 % видит возможности в параллельном трудоустройстве и обучении. 36,6 % считает достоинством спрос на молодых специалистов. Использование практики наставничества набрало 33,2 %

голосов. 32,2 % – широкие перспективы для трудоустройства. Также респонденты в количестве 31,2 % считают достоинством открытое к новым идеям руководство. Наименее популярное из достоинств: «дают дорогу молодым» (21,5 %).

Опрошенные выделили первостепенно важное для них при построении карьеры: на первом месте стоит большой рынок вакансий (15,6 %), далее идет использование ИТ-технологий (14,6 %), следом возможности саморазвития (10,7 %), льготы для молодых специалистов (4,9 %).

В ходе исследования было выяснено, на какую заработную плату рассчитывает молодежь в начале трудоустройства, через 5 лет работы и через 10 лет. В начале трудоустройства заработная плата до 15000 руб. устроит 12,7 % опрошенных, в то время как 43,9 % рассчитывает как минимум на 15001–30000 руб.; 30001–60000 руб. хочет получать 32,7 % опрошенных, а 7,8 % – 60001–90000 руб., 2 % – 90001–120000 руб. и 1 % более 120000 руб.

Через 5 лет работы 7,3 % хотят получать 15001–30000 руб., в то время как 28,3 % рассчитывают зарабатывать 30001–60000 руб., 39,5 % видят свою заработную плату в пределах 60001–90000 руб. 13,2 % – 90001–120000 руб., 11,7 % – более 120000 руб.

Через 10 лет работы лишь 0,5 % респондентов видят свою зарплату в пределах 150001–30000 руб., 8,8 % – от 30001 до 60000 руб. 19,5 % уверены в 60001–90000 руб. 23,9 % – в 90001–120000 руб. Большинство (47,3 %) – более 120000 руб.

Исходя из этого вопроса, можно сделать вывод о том, что большинство работоспособных граждан видят в планах карьерный рост спустя короткий срок – 5 лет. При этом мужчины немного более амбициозны, чем женщины.

Было выяснено, какую должность хотят занимать респонденты спустя 10 лет работы. 49,2 % ответили так: «гораздо выше, чем сейчас», 22,4 % – «самую высокую в организации», 16,6 % – «немного выше, чем сейчас». 1,4 % ответили, что будут занимать прежнюю должность. При этом чем выше уровень материального достатка опрошенных, тем больше

они стремятся занимать самую высокую должность в организации.

В итоге на основании полученных данных было сформировано мнение молодежи и о построении карьеры в городе Твери. В ходе исследования разработаны следующие рекомендации:

1) работодателям рекомендуется для привлечения молодых, перспективных кадров предоставлять возможность будущим работникам трудоустройства без опыта работы, идти навстречу в плане составления графика и совмещения работы с учебой;

2) молодым специалистам и будущим работникам для эффективного самоопределения рекомендуется своевременно проходить курсы повышения квалификации, проявлять инициативность в коллективной, индивидуальной и творческой работе;

3) тверским работодателям рекомендуется повысить уровень взаимодействия с молодежью путем привлечения их на оплачиваемые стажировки, экскурсии на предприятия для студентов, льготные условия устройства на работу с целью большего отклика и меньшего оттока потенциальных специалистов из города, повышение мотивации и демонстрации перспектив трудоустройства для молодых специалистов.

Литература:

1. Рассохина И.Ю., Аршинова Е.В., Билан М.А., Горбатова М.М. Карьерные планы в профессиональном становлении молодежи // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2017. – № 4(28). – С. 223–229.
2. Тучина О.Р. Карьерные ориентации молодежи в контексте представлений о будущем // Южно-российский журнал социальных наук. – 2020. – Т. 21. – С. 125–137.
3. Морозова Е.А., Кузнецова Т.А. Профессиональные предпочтения Кузбасской молодежи // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. – 2022. – Т. 7. – № 2(24). – С. 171–179.

The Implementation of Career Plans of Modern Youth (on the Example of the Study of the Youth of Tver)

*Vaisburg A.V.
Tver State Technical University*

The article presents the results of applied sociological research conducted in the Tver region. The main values of modern youth, motives for employment, preferences in the schedule and form of work are revealed. The prospects and ways of building a career in your city, type of organization are described. The most promising areas for building a career for young people, the advantages and difficulties in building a career for young people, the factors influencing this process. Prospects, time frames of career growth and expected amounts of remuneration.

Key words: career, youth, employment, work, organization