

МЕНЕДЖМЕНТ

УДК 331.1

DOI: 10.17223/19988648/53/13

Е.Л. Андреянова, В.Н. Чипизубова

ТРУДОВЫЕ И КАРЬЕРНЫЕ МОТИВАЦИИ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

Настоящая статья посвящена осмыслению и анализу особенностей ценностных трудовых установок и карьерных мотиваций современной молодежи в контексте теории поколений. Сформулированы принципы построения и развития карьеры молодого поколения в условиях трансформации рынка труда в результате технологических, экономических, демографических изменений. Представлены результаты опроса студентов старших выпускных курсов ведущих вузов Иркутской области, позволившие определить наиболее предпочтительные способы трудоустройства и ключевые факторы выбора будущего места работы. Результаты исследования могут быть использованы региональными структурами по взаимодействию с молодежью для принятия управленческих решений, работодателями, заинтересованными вопросами привлечения и закрепления перспективных молодых сотрудников, а также самими молодыми специалистами при определении своих трудовых мотиваций и карьерных траекторий.

Ключевые слова: рынок труда, карьера, карьерные траектории, трудовые мотивации, поколение Z, молодежь, softskills-навыки.

Введение. Обоснование актуальности темы исследования

Молодежь – одна из основных социально-демографических групп общества, экономическая активность которой определяет эффективность занятости и перспективы развития современного рынка труда. В соответствии с широко известной теорией поколений и, в частности, с исследованиями российской школы поколений молодые люди, рожденные с 1985 по 2002 г., представляют поколение Y (миллениалы), рожденные с 2003 г. и по настоящее время относятся к поколению Z (хоумлендеры – «домоседы»). Именно они в ближайшем будущем будут представлять основную долю экономически активного населения. В связи с этим актуальными являются исследования, изучающие особенности молодых поколений работников, их систем ценностей, трудового поведения, карьерных мотиваций.

Последние десятилетия численность российской молодежи неуклонно сокращается, что может привести к несовпадению спроса и предложения рабочей силы. На начало 2020 г. количество молодых людей насчитывается 23 477 тыс. чел., что составляет около 16% населения России [1], в частности, в Иркутской области наблюдается схожая пропорция населения: более 412 тыс. чел., или 17% от постоянного населения [2].

В этой связи встает вопрос о повышении качества имеющегося молодежного человеческого ресурса. При этом актуальный для молодежи вопрос карьерного и трудового развития на рынке труда остается малоизученным. Это обусловлено трансформацией современного рынка труда в результате технологических инноваций и экономических, демографических изменений.

В ближайшие 20–30 лет рынок труда будет меняться под воздействием глобальных демографических и социально-экономических трендов. Так, ожидается, что уже к 2030 г. людей старше 60 лет впервые в истории будет больше, чем детей [3].

Вслед за сменой поколений и технологическим развитием изменятся и профессии, главным образом рутинного характера (упаковщики, технические контролеры, охранныки и т.д.). По мнению Д. Судакова, порядка 30–70% профессий будут автоматизированы [4]. Эти трансформации повлекут за собой развитие надпрофессиональных навыков, и соответственно, изменятся формы и содержание образования, которое в большей степени станет цифровым.

Главный вывод экспертов, занимающихся данной проблемой, сводится к тому, что в условиях высокой неустойчивости и растущей сложности мира людям необходимо повышать «навыки будущего», позволяющие конкурировать в новой социально-экономической и технической реальности.

Особенности трудовых и карьерных мотиваций молодого поколения: обзор литературы

Современные исследователи, зучая проблему построения траекторий карьерного развития, отмечают смену моделей трудового поведения молодого поколения [5–8]. Последовательный процесс от учебы к работе и дальнейшее постепенное развитие карьеры по вертикали сегодня уходит в прошлое. Для успешного профессионального и карьерного становления и развития молодые специалисты все больше осознают потребность в применении концепции «life-long learning» (обучение на протяжении всей жизни). Невозможно закончить свое обучение в стенах учебного заведения, этот процесс осуществляется всю трудовую сознательную жизнь и определяет перспективы поиска лучших работодателей, должностей, сфер деятельности.

При таком подходе к работе и профессии меняется и роль учебных заведений. Как акцентируют Т.В. Окунева, О.Н. Шестопалова [6], место учебы становится средством достижения поставленных целей студента в перспективе. По мнению авторов, обучающиеся оценивают востребованность своей специальности положительно в соответствии с потребностями рынка труда. Но процесс осознания своих профессиональных желаний – процесс динамичный и зависит не только от рефлексирующих личных факторов, но и от характеристик инвайронментальной среды, замечают Л.В. Темнова, О.А. Лизунова [8]. Авторы предлагают рассмотреть такие инструменты,

как индивидуальное управление карьерой и профессиональные сетевые карты. Это значит, что карьера в современном ее понимании может развиваться по самостоятельному индивидуальному пути, что расширяет границы возможностей молодежи по выбору карьерной траектории.

Целый ряд исследователей, опираясь на опросы абитуриентов и студентов, провели анализ формирования трудовых ориентаций молодых людей в разных социально-экономических условиях регионов РФ. Можно отметить работы В.А. Гневашовой, С.В. Лукова [9], Н.А. Гончаровой, М.А. Гончаровой [10], Е.В. Дуплинской, М.В. Рьльской [11].

Зарубежные ученые также подчеркивают смену поколенческих установок, определяющих поведение в трудовой сфере. Так, Adamou Argiro, Katsarou Danaï-Eleni и др., характеризую современное молодое поколение, отмечают, что они осознают необходимость постоянно развиваться в условиях многозадачности и постоянных изменений бизнес-среды.

В своем поведении они отражают особенности воспитания и претендуют на нелестный титул «поколение me», выражающиеся в завышенных ожиданиях и представлениях о себе. В результате молодые люди более склонны к стрессу и депрессиям. Именно по этой причине требует особого внимания и изучения представление об успехе у современной молодежи в контексте жизненной и профессиональной реализации [12].

В своей работе N. Usslepp, N. Hübner, G. Stoll и соавт. утверждают, что необходимо рассматривать как личностные особенности молодежи, так и выбор профессионального образовательного пути [13]. Наиболее известной методикой, отражающей это мнение, является модель RIASEC. Авторы считают, что комплекс признаков, имеющихся в этой модели, наряду с убеждениями, ценностями и жизненными целями, особенно важны в оценке образовательной и профессиональной траектории.

В статье «Несколько поколений на рабочем месте: изучение исследований, влияния стереотипов и применения организационных практик» авторы отмечают, что очень важно устоявшиеся стереотипы поколений подкреплять эмпирическими исследованиями для более точного их понимания. Кроме того, возрастные различия не всегда коррелируют с поколенческими установками. В течение жизни каждый человек способен изменять свое отношение к разным аспектам жизни, в том числе и к пониманию трудовых карьерных мотиваций. В связи с этим, учитывая особенности поколения, важно обращаться к более индивидуальному изучению трудового потенциала, в том числе молодых сотрудников [14].

Так, в исследовании Nguyen Thi Thu Ha, Nguyen Thi Nhu Trang, Dao Thuy Hang используют в дополнение к проведенному опросу 400 студентов глубинное интервью для 16 участников. Такой подход позволяет получить дополнительную, скрытую информацию, которую не всегда возможно учесть, задавая вопросы без анализа первопричин полученных суждений. Появляется возможность исследовать трудовую и карьерную мотивацию с точки зрения индивидуальных мнений и суждений, которые являются уникальными и позволяют оценивать степень их корреляции с принятыми поколенческими ха-

раактеристиками. Формируя системы мотивации молодых сотрудников, важно учитывать как общехарактерные, так и индивидуальные факторы [15].

Так, в частности, Международная консалтинговая компания PricewaterhouseCoopers (PwC) опросила более 4000 молодых специалистов из 75 стран мира (273 – из России): «Миллениалы на работе: рабочее пространство приобретает новую форму». Были выявлены следующие черты поколения и их взгляды на построение трудовой карьеры:

- высокая вовлеченность в мультимедийные технологии, виртуальное общение;

- важна возможность работать по гибкому графику, а также удаленное выполнение задач и проектов;

- выраженные предпринимательские намерения по созданию собственного бизнеса;

- потребность в интересной работе, готовность кардинально сменить не только рабочее место, но и профессию, если утрачивается смысл и интерес в работе;

- возможность успешно соблюдать баланс между работой и личным временем и получать профессиональное признание важнее стремления к руководящей должности.

Молодой человек сегодня вступает в новую для себя среду не только по определению выпускника образовательного учреждения, но и по содержательным навыкам. Развитие цифровой эпохи на основе технологических преобразований формирует новую бизнес-среду, отличающуюся стремительными изменениями, нестабильностью, неопределенностью. Такие условия предопределяют появление новых принципов построения карьерных траекторий современной молодежи. Наиболее заметными трендами в трудовых взаимоотношениях между работодателями и выпускниками вузов являются переход к гибким и нестандартным формам занятости, активное использование digital-среды в качестве средства коммуникации, активное развитие практик корпоративного обучения (таблица).

В 2016 г. Всемирный экономический форум подготовил доклад «Будущее рабочих мест – занятость, навыки и карьерная стратегия в условиях Четвертой промышленной революции» [16]. По мнению экспертов, происходит стремительное устаревание знаний и накопленных теоретических представлений, снижение значимости официального образования, а на первый план выходят кроссфункциональные навыки (soft skills), способность быстро научиться и войти в новую предметную область своими силами. Исследователи считают, что к 2020 г. наиболее востребованными станут следующие компетенции: комплексное видение и решение проблем, критическое мышление; креативность; умение управлять людьми; сотрудничество; эмоциональный интеллект; умение принимать и оценивать решения; высокое качество обслуживания; навыки ведения переговоров; когнитивная гибкость [17]. Важными условиями профессионального развития являются способность молодежи к постоянному обучению на протяжении всей жизни, личная активность и ответственность в организации карьерной траектории.

**Изменение принципов построения карьеры
в условиях цифровой трансформации рынка труда**

Принципы построения карьеры в XX в. (индустриальная эпоха)	Принципы построения карьеры в XXI в. (постиндустриальная, или информационная эпоха)
Профессия выбирается на долгосрочную перспективу	Сочетание разных сфер деятельности, смежна нескольких профессий за трудовой период жизни
Гарантированная занятость	Необеспеченность работой, самомаркетинг
Стабильные предсказуемые трудовые перемещения, целевое распределение на работу	Нестабильные непредсказуемые трудовые перемещения, самоопределение на рынке труда
Работа на территории работодателя	Традиционное присутствие на рабочем месте сочетается с удаленным выполнением рабочих задач
Найм в рамках внутреннего рынка труда	Расширение рамок найма не только на внутреннем, но и внешнем рынке труда
Узкофункциональные специалисты	Многофункциональные специалисты
Стабильный график работы	Гибкий график работы
Стандартные формы занятости (по найму в режиме полного рабочего дня по месту нахождения работодателя)	Нестандартные формы занятости (фриланс, самозанятость, краудворкинг)
Успешная карьера представляет собой вертикальное движение по карьерной лестнице, часто – в рамках одной организации.	Успешность карьеры проявляется в освоении разнообразного профессионального опыта, развития softskills-навыков, позволяющих адаптироваться к условиям многозадачности и постоянным изменениям бизнес-среды.
Среднее закрепление на одном рабочем месте (должности) от 5 до 10 лет.	Среднее закрепление на одном рабочем месте (должности) от 3 до 5 лет.
Главное преимущество – стабильность	Главное преимущество – адаптивность

Источник: составлено авторами.

Кроме того, необходимо учитывать, что в настоящий момент трансформация рынка труда обусловлена сменой поколений работников. Используя теорию поколений для характеристики воззрений современной молодежи, можно определить, что существует период, равный примерно 20-летнему циклу, формирования ценностных установок поколения, не только относительно «Я-концепции», но и по отношению к труду, обществу, развлечениям и т.д. [18, 19]. Ценностная модель поколения, в совокупности с другими факторами, существенно может определять вектор развития страны или территорий в тот или иной период времени. Так, в частности, среди факторов, влияющих на развитие поколенческих взглядов, можно выделить:

- причастность к одной исторической эпохе;
- политическую и экономическую ситуацию в стране и мире;
- модель школьного образования и воспитания;

- роль семьи и личности в обществе;
- лидеров мнений, героев и кумиров;
- игры, развлечения и др.

Таким образом, можно сделать вывод, что и российские, и зарубежные ученые отмечают важность своевременного анализа и профессионального самоопределения молодежи. Отечественные исследователи, как правило, подчеркивают эту взаимосвязь, непосредственно ориентируясь на рынок труда; иностранные же авторы обращают внимание на различные аспекты личности, в частности психологические. Они (зарубежные авторы) отмечают, что если раньше выбор образовательного пути обычно рассматривался с точки зрения социального неравенства (семьи, миграции, уровня жизни и т.п.), то сегодня полученные результаты способствуют пониманию важности различных характеристик личности для структурирования жизни молодых людей и в конечном счете социального развития общества.

Какие бы подходы не использовались исследователями, вопрос мотивационного самоопределения в трудовой сфере для молодежи является актуальным. Становится очевидным, что молодой человек находится в двойственном положении: с одной стороны, он желает материального благополучия, возможности реализовывать свои цели, быть удовлетворенным своей деятельностью, с другой – существующие реалии социально-экономической жизни и рынка труда определяют свои правила и требования к функционированию рабочих мест. Это положение несомненно наталкивает молодых людей к поиску себя и заработка с помощью гибких форм занятости, ставя во главу угла вопросы самореализации и самоактуализации.

Постановка задачи исследования

Объектом исследования выступила молодежь Иркутской области, предметом исследования – особенности трудовых и карьерных ориентаций молодого поколения Z. В связи с этим гипотезой работы является положение о том, что поколению Z присуща специфика трудовых и карьерных мотиваций. Целью работы является определение мотивационных установок начинающих специалистов поколения Z в рамках трудового и карьерного развития. Сегодня на конкурентном рынке труда все чаще диплом об образовании не является гарантией, а только одним из базовых условий трудоустройства. Стабильность и устойчивую гарантию трудоустройства не готовы обеспечить и сами работодатели, так как бизнес-среда активно изменяется и требует быстрой адаптации к новым условиям. В связи с этим выбор места работы и определение карьерной траектории являются важными вопросами для современной молодежи.

Несмотря на достаточно полный обзор проблем молодежи в трудовой сфере, в том числе регионального характера [9–11, 21–23, 32], нами ставилась задача представления портрета современной молодежи, вступающей на рынок рабочей силы, выявления мотивационных установок при построении трудовых и карьерных траекторий. На наш, взгляд, такое знание нового по-

коления очень ценно для работодателей при осуществлении кадровых стратегий организации, профильных региональных структур по взаимодействию с молодежью при разработке нормативно-управленческих практик.

Основой исследования стал онлайн-опрос, проведенный в марте–апреле 2020 г. среди студентов старших курсов факультета бизнес-коммуникаций и прикладной информатики Иркутского государственного университета и факультета авиационных систем и комплексов Иркутского филиала Московского государственного технического университета гражданской авиации. В условиях удаленного обучения социальные мессенджеры и Google-формы позволили провести опрос, результаты которого подтвердили гипотезу исследования и определили эмпирическую основу данной статьи. Было опрошено 250 человек. Среди опрошенных 74% составили девушки и 26% – юноши. Средний возраст респондентов 21,6 года. Свыше 80% опрошенных – это молодежь в возрасте 20–22 лет.

Особое внимание при разработке опроса уделялось выявлению намерений и мотивов, определяющих формирование трудовых и карьерных траекторий обучающихся старших курсов вузов, обусловивших актуальные проблемы трудовой сферы региона: отток населения, молодежная безработица. Мы исходили из предположения о том, что в число факторов молодежной безработицы и сложностей построения карьеры входит недостаточная оценка трудовых установок современного поколения. Результаты исследования позволили из «первых рук» узнать трудовые воззрения молодежи и выявить особенности принципов построения и развития карьеры современного поколения в условиях трансформации рынка труда.

Анализ результатов исследования

Опрос подтвердил, что молодому поколению Z присуща гибкость, необходимая в условиях цифровой экономики. При ответе на вопрос «Какие виды трудоустройства Вы считаете для себя наиболее привлекательными?» 45,2% респондентов выбрали вариант «работа на постоянной основе с гибким графиком работы в установленных рамках и возможностью удаленно выполнять поручения», 21,6% предпочли создание собственного бизнеса, 20,8% – работу на постоянной основе на территории работодателя с полной занятостью, 10,8% – гибкую занятость (фриланс, самозанятость), 1,6% – вахтовую работу (рис. 1). Отметим, что данные результаты соответствуют Z-поколенческим установкам: приоритетное желание использовать гибкие формы занятости, а также развиваться в собственном бизнесе [5, 18, 20].

При ранжировании ответов на вопрос «Какие факторы для Вас являются наиболее значимыми при выборе будущего места работы?» 91,2% отметили подходящий уровень заработной платы, далее – «возможности профессионального развития» – 80,4%, «комфортные современные условия труда» – 72,3%, «гибкий график работы» – 54,7%.

Какой способ трудоустройства Вы считаете для себя наиболее предпочтительным:

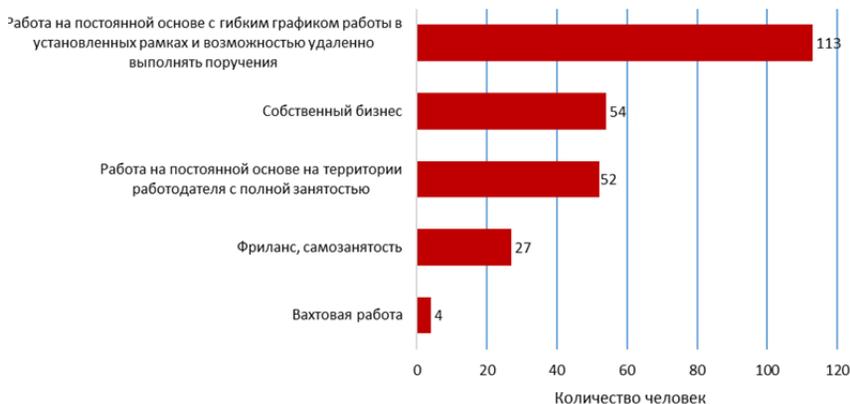


Рис. 1. Ответы респондентов о наиболее предпочтительных способах трудоустройства

какие факторы для вас являются ключевыми при выборе будущего места работы:

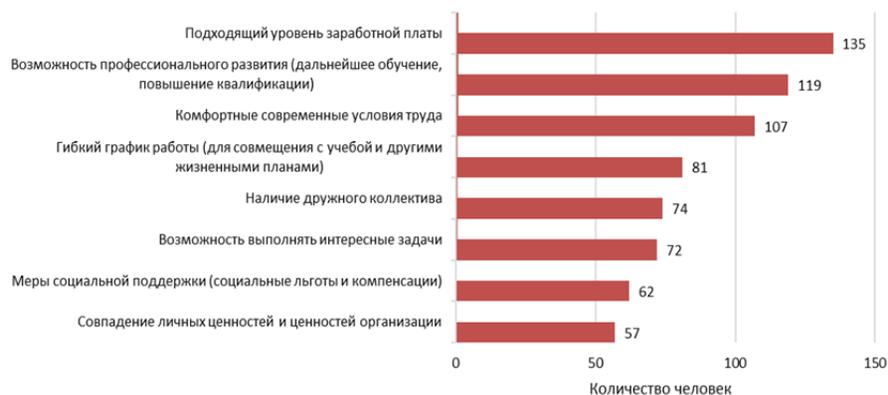


Рис. 2. Ключевые факторы выбора будущего места работы

Представленные выше ответы респондентов согласуются с результатами исследования «Поколение Z на рынке труда», проведенного международной рекрутинговой компанией «Hays» в России в феврале–апреле 2019 г., в котором приняли участие 2 217 молодых людей в возрасте от 18 до 25 лет [24, 30, 31].

Достаточно известной установкой современной молодежи является желание быстрого карьерного роста, готовность менять не только работодателей, но и профессии на пути своего карьерного развития [6, 16, 20, 25].

При этом обращают на себя внимание миграционные намерения студентов по переезду в другие регионы РФ (центральные, западные) с целью трудоустройства и получения более высоких трудовых доходов, которое выразили 75% опрошенных нами респондентов (рис. 3).

Если бы Вам предложили переехать в другой регион (страну) с целью трудоустройства.
Вы бы переехали?

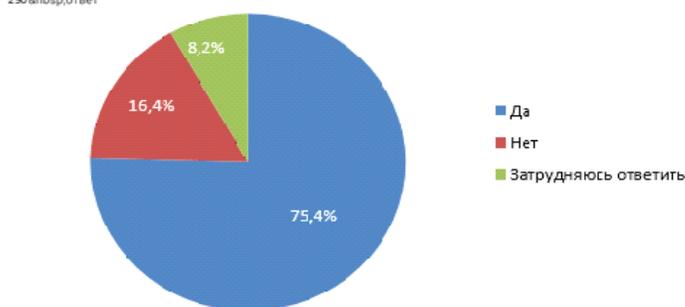


Рис. 3. Ответы респондентов о возможности переезда в другой регион / страну

Главными мотивами постобразовательной миграции были названы более высокая заработная плата и более широкие возможности трудоустройства и карьерного роста. Кроме того, опрошенные отмечали важность среды и инфраструктуры проживания (рис. 4).

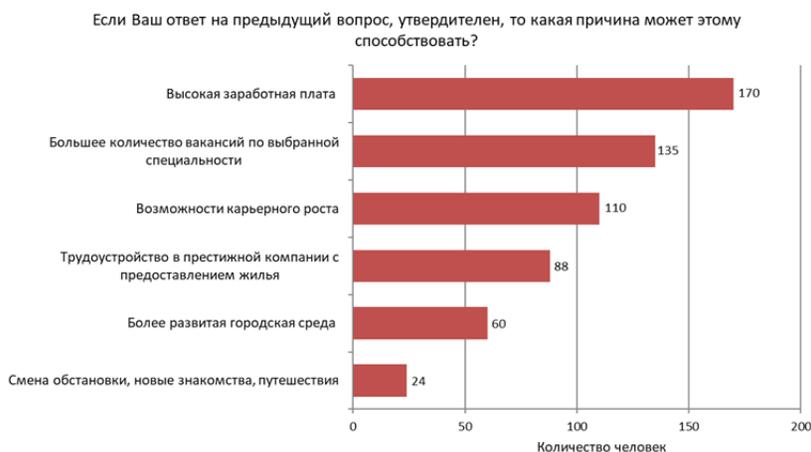


Рис. 4. Причины возможного переезда респондентов в другую страну/регион

В опросе был задан вопрос об оценке уровня заработной платы при трудоустройстве на начальном этапе. По представлениям респондентов, их заработная плата составит от 20 до 30 тыс. руб. В случае же переезда они рассчитывают на более высокие доходы: в среднем от 40 до 70 тыс. руб., что в 2–2,3 раза больше. Таким образом, переезд молодежи – это, с их точки зрения, экономически выгодное действие. При этом, по мнению экспертов [26], молодые люди склонны переоценивать свои возможности, рассчитывая на высокую оплату труда.

Проблему закрепления молодежи в стране отражает Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 г. [27], в регионе –

Проект стратегии социально-экономического развития Иркутской области до 2036 г. [28], отмечает в своих ежегодных докладах Министерство молодежной политики Иркутской области [29]. Проведенный экспертами анализ показал, что, по мнению респондентов (молодежь в возрасте 18–25 лет), их уровень жизни в сравнении с людьми схожего социального статуса, проживающими на территории г. Москвы и Московской области, г. Санкт-Петербурга и Ленинградской области, Красноярского края, Новосибирской области, хуже. Такое мнение отметили от 30 до 40% опрошенных молодых людей [30, с. 32–33].

В дополнение на вопрос «Что может стать главной причиной для переезда в другой регион Российской Федерации или за пределы страны?» самыми популярными ответами стали следующие критерии: возможность улучшить качество жизни (90%); отсутствие работы, соответствующей их квалификации (80%); возможность реализовать свои карьерные устремления (55%); безработица в регионе (50%).

Таким образом, комплексный портрет современного сотрудника Z характеризует амбициозного молодого человека, для которого карьера ассоциируется прежде всего с высоким уровнем оплаты своего труда. Главными его нематериальными мотиваторами являются комфортная рабочая среда и поддерживающий, направляющий стиль руководства. При этом выполняемая работа должна быть интересной, с минимумом рутинных и однообразных задач. В условиях молодежной безработицы Иркутской области, которая достигает порядка 40% [2], понимание и обращение к особенностям трудовой и карьерной мотивации поколения Z может послужить одним из путей сглаживания социально-экономических проблем трудоустройства.

В связи с полученными результатами необходимо развивать комплекс мероприятий по привлечению молодежи к работе в своем регионе, формированию единого диалога между работодателями и молодыми претендентами на рабочие места. Это направление может стать одним из методов достижения качественного развития потенциала молодежи Иркутской области [28]. Для достижения этой цели в регионе предпринимаются меры по созданию, сохранению и активизации институциональной среды молодежного сообщества. Они проявляются в объединениях молодежи в образовательных и общественных организациях, наличии эффективно функционирующих региональных систем в сфере молодежной политики, наличии подразделений по работе с молодежью в муниципальных образованиях на территории области, формировании нормативно-правовой базы в сфере молодежной политики, аккумуляции опыта проведения международных и федеральных молодежных форумов, конкурсов и других мероприятий, высоком уровне образованности молодежи и в целом сильной молодежной политике. Тем не менее сохраняются риски, проявляющиеся в нехватке специалистов нужной квалификации, для обеспечения стабильного социально-экономического функционирования региона, реализации инновационных, новых инвестиционных и общественных проектов и закрепления молодого населения на территории региона.

На основе изложенных современных трендов изменения рынка труда, изменений принципов построения карьеры и содержания карьерных мотиваций в условиях информационного общества актуальным является дальнейшее развитие региональной инфраструктуры по содействию и поддержке профессионального и карьерного самоопределения молодежи Иркутской области.

В настоящее время оказание услуг по сопровождению профессионального самоопределения в Иркутской области осуществляют Министерство образования Иркутской области, центры занятости населения, Молодежный кадровый центр, муниципальные кабинеты профориентации, Региональный институт кадровой политики и непрерывного профессионального образования, негосударственные профориентационные организации (рис. 5).

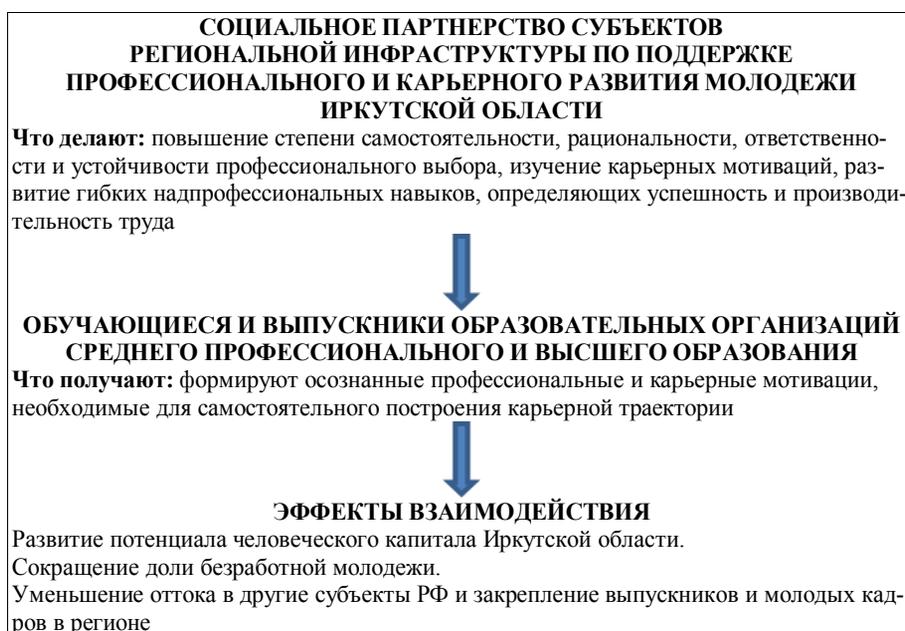


Рис. 5. Эффекты взаимодействия субъектов региональной инфраструктуры по поддержке профессионального и карьерного развития молодежи Иркутской области

Традиционный подход системы содействия профессиональному и карьерному самоопределению, предполагающий помощь с выбором конкретной профессии, сегодня менее результативен в силу того, что очень значительны изменения в обществе в связи с глобальной технологизацией и цифровизацией. Учитывая сложность прогноза востребованности отдельных профессий и специальностей, необходима комплексная системная поддержка молодежи, предполагающая подготовку к самостоятельному и ответственному профессионально-образовательному выбору, развитию надпрофессиональных навыков по проектированию будущей карьеры на протяжении всей своей жизни.

Выводы

На основании полученных результатов исследования можно сделать следующие выводы. Молодежь поколения Z отражает кардинальную смену трудовой траектории населения с учетом быстро меняющейся социально-экономической ситуации и поколенческих установок, выражающихся в гибкости и вариативности выбора реализации своего труда: субъективно оцениваемой высокой оплате за свой труд, территориальной мобильности, наличии комфортных трудовых и карьерных условий рабочего места.

В целях диалога между заинтересованными участниками рынка труда Иркутской области высока потребность в социальном партнерстве, проявляющемся в практико-ориентированных формах содействия профессиональному и карьерному самоопределению и развитию молодежи, предоставлению возможностей формирования личностного значимого опыта, погружения обучающихся и начинающих специалистов в реальный профессиональный контекст и качественно подготовленных молодых специалистов с требуемыми работодателями компетенциями.

Анализ государственной позиции в области молодежной политики подтвердил актуальность исследования. Региональные стратегические документы определяют решение проблем молодежи и наращивание человеческого капитала как одного из приоритетных направлений субъекта РФ. Очевидно, что глобальные социально-экономические тренды будут определять трудовые и карьерные мотивации современной молодежи. Сформулированы особенности принципов построения и развития карьеры современной молодежи в условиях трансформации рынка труда. На начальном этапе успешность трудоустройства начинающих специалистов обусловлена навыками самомаркетинга, индивидуального управления карьерой. При этом карьерное развитие существенно зависит от степени овладения надпрофессиональными softskills-навыками с целью адаптации к условиям многозадачности и повышения личной производительности труда. Исходя из мотивации совмещения учебы с работой, создания собственного бизнеса, молодежь все больше предпочитает нестандартные формы занятости из-за гибкой организации труда, большей личной свободы и самостоятельности. Использование поколенческой теории объяснило понимание ценностных трудовых установок современной молодежи; результаты опроса подтвердили выводы о мотивационных установках начинающих специалистов в рамках трудового и карьерного развития. Было выявлено, что для современного сотрудника поколения Z характерны карьерные устремления, среди которых наиболее значимыми стали высокий уровень оплаты труда, возможность профессионального развития и обучение внутри организации, направляющий стиль руководства при минимуме рутинных задач и комфортная рабочая среда.

Результаты исследования могут быть использованы региональными структурами по взаимодействию с молодежью для принятия управленческих решений, работодателями, заинтересованными вопросами привлече-

ния и закрепления перспективных молодых сотрудников, а также самими молодыми специалистами при определении своих трудовых мотиваций и карьерных траекторий.

Заключение

Рассмотренные особенности трудовых и карьерных мотиваций молодежи Иркутской области отражают реакцию на внешние изменения, происходящие в информационном обществе с характерными для него нестабильностью, волатильностью, сложностью принятия решений.

Представленные мнения, ожидания, ценностные установки, определяющие формирование карьерных и трудовых мотиваций поколения Z, целесообразно принимать во внимание при построении систем профориентации, трудовой адаптации, образования и развития с учетом кадровой потребности региона, социально-экономических интересов отдельных работодателей. Информированность в данной сфере дает возможность построения более эффективной практики социально-трудовых взаимоотношений работодателей с начинающими специалистами, что является залогом устойчивого развития и конкурентного преимущества в современной цифровой бизнес-среде.

Исследование показало, что для значительной части молодежи ценность труда в немалой степени определяется уровнем его оплаты. В связи с этим больше половины опрошенных имеют намерение уехать из региона в поисках перспективной работы и достойной заработной платы. Очевидной проблемой региона остается продолжающийся отток наиболее подготовленных, перспективных, конкурентоспособных молодых специалистов. Необходимо комплексное решение данной проблемы с участием региональных вузов, местных органов власти, наиболее привлекательных работодателей.

Литература

1. *Официальный сайт* Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (дата обращения: 02.08.2020).
2. *Официальный сайт* Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Иркутской области. URL: <https://irkutskstat.gks.ru/> (дата обращения: 02.08.2020).
3. *Петрова Ю.* Рынок труда – 2039а. URL: <https://www.vedomosti.ru/career/articles/2020/02/26/823875-rinok-truda-2039> (дата обращения: 16.07.2020).
4. *Онлайн* проектно-аналитическая сессия «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика РФ» в условиях пост-пандемического мира (28–29 мая 2020). URL: <https://leader-id.ru/event/50367/> (дата обращения: 29.05.2020).
5. *Красностанова М.В., Кузнецов И.И., Шахова М.С.* Экономика карьеры: профессиональные траектории современных молодых специалистов // Креативная экономика. 2015. № 9 (11). С. 1423–1440. DOI: 10.18334/ce.9.11.2090
6. *Окунева Т.В., Шестопалова О.Н.* Формирование и поддержание профессиональных ожиданий выпускников транспортных вузов в процессе обучения // Вестник Уральского государственного университета путей сообщения. 2019. № 3 (43). С. 79–88. DOI: 10.20291/2079-03922019-3-79-88

7. Сафронова М.А. Ожидания старшекурсников относительно будущей карьеры // Глобальный научный потенциал. 2019. № 1 (94). С. 70–73.
8. Темнова Л.В., Лизунова О.А. Факторы формирования карьерных траекторий выпускников вузов // Высшее образование в России. 2017. № 11 (217). С. 89–97.
9. Гневашева В.А., Луков С.В. Российский вуз глазами студентов // Понимание. Умение. 2015. № 3. URL: http://zpu-journal.ru/e-zpu/2015/3/Gnevasheva_Lukov_Monitoring-Study-Russian-HEIs/ DOI: 10.17805/zpu.2015.3.28
10. Гончарова Н.А., Гончарова М.А. Необходимость интеграции системы образования субъектов РФ в их социально-экономическое развитие // Ученые записки Орловского государственного университета. 2015. № 6 (69). С. 234–237.
11. Дуплинская Е.В., Рылская М.В. Меры государственной поддержки молодежного рынка труда // Journal of Economy and Business. 2020. Vol. 2-1 (60). P. 103–105. DOI: 10.24411/2411-0450-2020-10096
12. Adamou Argiro M.A., Katsarou Danai-Eleni M.A., Koffas Stefanos, Dr. Aspridis George, Assoc. Prof. Dr. Tsiotas Dimitrios, Dr. Sdrolias Labros, Prof. Dr. Generation Y: Investigation of Their Role in the Contemporary Life Conditions and Job Market // Mediterranean Journal of Social Sciences. 2018. Vol. 9, № 3. DOI: 10.2478/mjss-2018-0044 (дата обращения: 04.09.2020).
13. Usslepp N., Hübner N., Stoll G., Spengler M., Trautwein U., Nagengast B. RIASEC interests and the Big Five personality traits matter for life success—But do they already matter for educational track choices? // J. Pers. 2020. № 88. P. 1007–1024. <https://doi.org/10.1111/jopy.12547> (дата обращения: 04.09.2020).
14. Arlene Pace Green, Laura Mastrangelo Eigel, Jacquelyn Boone James, Danielle Hartmann, Kate Malter McLean. Multiple Generations in the Workplace: Exploring the Research, Influence of Stereotypes, and Organizational Applications. January 2012. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780195385052.013.0146; https://www.researchgate.net/publication/259177364_Multiple_Generations_in_the_Workplace_Exploring_the_Research_Influence_of_Stereotypes_and_Organizational_Applications (дата обращения; 10.09.2020).
15. Consumption, the self, the society and technology – a study of youth in Hanoi city (Vietnam) 30 years after economic renovation // International Journal of Economics, Commerce and Management. November 2019. URL: <http://ijecm.co.uk/wp-content/uploads/2019/11/71119.pdf> (дата обращения: 20.09.2020).
16. Доклад «Будущее рабочих мест – занятость, навыки и карьерная стратегия в условиях Четвертой промышленной революции». URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf (дата обращения: 05.06.2020).
17. 10 необходимых навыков успеха в условиях Четвертой промышленной революции. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/> (дата обращения: 10.06.2020).
18. Поколение «Z» – большой проект от РБК. Стиль. URL: <https://rugenerations.su/2020/02/24/> (дата обращения: 10.04.2020).
19. X, Y, Z: чем отличаются друг от друга разные поколения и как найти к ним подход, РБК.Стиль. URL: <http://genz.style.rbc.ru/article-1.html> (дата обращения: 15.04.2020).
20. RUGENERATIONS – Российская школа теории поколений. URL: <https://rugenerations.su/> (дата обращения: 15.04.2020).
21. Чередищенко Г.А. Выпускник на рынке труда (по материалам опроса Росстата) // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 4. С. 96–107. DOI: 10.24411/2307-4264-2019-10412
22. Филиппов В.М. Рынок труда, государственная политика на рынке труда и возможности профессионального образования // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2018. № 2 (30). С. 48–56.
23. Андреева Е.Л., Трофимов Е.А. Экономико-теоретические и практические аспекты молодежного рынка труда Иркутской области // Известия БГУ. 2020. Т. 30, № 3. С. 351–358. DOI: 10.17150/2500-2759.2020.30(3).351-358

24. Поколение Z на рынке труда. Исследование Hays. URL: <https://hr-portal.ru/article/pokolenie-z-na-rynke-truda-issledovanie-hays> (дата обращения: 22.04.2020).

25. Поколение Z с точки зрения работодателя – головная боль или суперресурс? URL: <https://www.jobhelp.center/news/?id=350> (дата обращения: 20.04.2020).

26. Тавокин Е.П. Российская молодёжь на рынке труда в оценках экспертов // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rossiyskaya-molodyozh-na-rynke-truda-v-otsenkah-ekspertov/viewer> (дата обращения: 10.04.2020).

27. Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014. № 2403-р. Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года. URL: <http://static.government.ru/media/files/ceFXleNUqOU.pdf> (дата обращения: 13.05.2020).

28. Проект стратегии социально-экономического развития Иркутской области до 2036 г. URL: <https://irkobl.ru/sites/economy/socio-economic/project2036/> (дата обращения: 12.05.2020).

29. Государственный доклад «Молодежь Иркутской области». URL: https://mmp38.ru/auth/GOS0_DOKLAD_2017.pdf (дата обращения: 20.05.2020).

30. *Soft skills* – навыки XXI века: что больше всего ценят работодатели-драйверы в России и Пермском крае? URL: <https://perm.hse.ru/news/243254110.html> (дата обращения: 10.07.2020).

31. Команда мечты «миллениумы», или как привлечь миллениумов в вашу команду. URL: <https://rugenations.su/2020/02/25/> (дата обращения: 20.06.2020).

32. Чипизубова В.Н., Дмитриева Д.С., Иванова Ю.С. Особенности трудовой и карьерной мотивации в контексте теории поколений // Коммуникационные технологии: социально-экономические и информационные аспекты : материалы Всероссийской (23 ежегодной) молодежной научно-практической конференции. Иркутск, 2020. С. 235–239.

33. McCrindle Mark, Wolfinger Emily. The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations. Sydney: University of New South Wales 2011. URL: https://www.researchgate.net/publication/328347222_The_ABC_of_XYZ_Understanding_the_Global_Generations

Work and Career Motivations of Modern Youth in Irkutsk Oblast

Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics. 2021. 53. pp. 177–194. DOI: 10.17223/19988648/53/13

Elena L. Andreyanova, Irkutsk Scientific Center of the Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences (Irkutsk, Russian Federation). E-mail: elena_andreyanova@mail.ru

Vitalia N. Chipizubova, Irkutsk State University (Irkutsk, Russian Federation). E-mail: chip27@rambler.ru

Keywords: labor market, career, career paths, labor motivations, Generation Z, young people, soft skills.

This article aims at understanding and analyzing the features of value-based attitudes to work and career motivations of modern youth in the context of the theory of generations. The principles of building and developing the career of the young generation in the conditions of labor market transformation as a result of technological and informational innovations are formulated. The article presents the results of a survey of senior graduate students of leading universities in Irkutsk Oblast. The survey shows the most preferred ways of employment and key factors in choosing a future job. The results of the study can be used by regional structures for interaction with young people to make managerial decisions, by employers interested in attracting and securing promising young employees, as well as by young specialists themselves when determining their labor motivations and career paths.

References

1. Federal State Statistics Service. [Online] Available from: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (Accessed: 02.08.2020). (In Russian).
2. Irkutsk Oblast Office of the Federal State Statistics Service. [Online] Available from: <https://irkutskstat.gks.ru/> (Accessed: 02.08.2020). (In Russian).
3. Petrova, Yu. (2020) *Rynok truda – 2039* [Labor market – 2039]. [Online] Available from: <https://www.vedomosti.ru/career/articles/2020/02/26/823875-rinok-truda-2039> (Accessed: 16.07.2020).
4. Leader-ID. (2020) Onlayn proektno-analiticheskaya sessiya “Kadry dlya tsifrovoy ekonomiki” natsional’noy programmy “Tsifrovaya ekonomika RF” v usloviyakh post-pandemicheskogo mira (28–29 maya 2020) [Online design and analytical session “Personnel for the Digital Economy” of the national program “Digital Economy of the Russian Federation” in the post-pandemic world (May 28–29, 2020)]. [Online] Available from: <https://leader-id.ru/event/50367/> (Accessed: 29.05.2020).
5. Krasnostanova, M.V., Kuznetsov, I.I. & Shakhova, M.S. (2015) The career economy: professional trajectories of modern young specialists. *Kreativnaya ekonomika – Creative Economy*. 9 (11). pp. 1423–1440. (In Russian). DOI: 10.18334/ce.9.11.2090
6. Okuneva, T.V. & Shestopalova, O.N. (2019) Formation and maintenance of professional expectations of transport university graduates in the learning process. *Vestnik Ural’skogo gosudarstvennogo universiteta putey soobshcheniya – Herald of the Ural State University of Railway Transport*. 3 (43). pp. 79–88. (In Russian). DOI: 10.20291/2079-03922019-3-79-88
7. Safronova, M.A. (2019) Undergraduate Expectations for Future Careers. *Global’nyy nauchnyy potentsial – Global Scientific Potential*. 1 (94). pp. 70–73. (In Russian).
8. Temnova, L.V. & Lizunova, O.A. (2017) Factors of formation of university graduates’ career trajectories. *Vyshee obrazovanie v Rossii – Higher Education in Russia*. 11 (217). pp. 89–97. (In Russian).
9. Gnevasheva, V.A. & Lukov, S.V. (2015) On the Monitoring Study “Russian HEIs through Students’ Eyes?”. *Znanie. Ponimanie. Umenie – Knowledge. Understanding. Skill*. 3. [Online] Available from: http://zpu-journal.ru/e-zpu/2015/3/Gnevasheva_Lukov_Monitoring-Study-Russian-HEIs/. (In Russian). DOI: 10.17805/zpu.2015.3.28
10. Goncharova, N.A. & Goncharova, M.A. (2015) Necessity of integration of the education system of subjects of the Russian Federation for their social and economic development. *Uchenye zapiski Orlovskogo gosudarstvennogo universiteta – Scientific Notes of Orel State University*. 6 (69). pp. 234–237. (In Russian).
11. Duplinskaya, E.V. & Ryl’skaya, M.V. (2020) Measures of state support for the development of the youth labor market. *Journal of Economy and Business*. 2-1 (60). pp. 103–105. (In Russian). DOI: 10.24411/2411-0450-2020-10096
12. Adamou Argiro, M.A. et al. (2018) Generation Y: Investigation of Their Role in the Contemporary Life Conditions and Job Market. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 9 (3). DOI: 10.2478/mjss-2018-0044
13. Usslepp, N. et al. (2020) RIASEC interests and the Big Five personality traits matter for life success—But do they already matter for educational track choices? *J. Pers.* 88. pp. 1007–1024. DOI: 10.1111/jopy.12547
14. Green, A.P. et al. (2012) *Multiple Generations in the Workplace: Exploring the Research, Influence of Stereotypes, and Organizational Applications*. [Online] Available from: https://www.researchgate.net/publication/259177364_Multiple_Generations_in_the_Workplace_Exploring_the_Research_Influence_of_Stereotypes_and_Organizational_Applications (Accessed: 10.09.2020). DOI: 10.1093/oxfordhb/9780195385052.013.0146
15. Nguyen Thi Thu Ha, Nguyen Thi Nhu Trang & Dao Thuy Hang. (2019) Consumption, the self, the society and technology – a study of youth in Hanoi city (Vietnam) 30 years after economic renovation. *International Journal of Economics, Commerce and Management*.

7 (11). [Online] Available from: <http://ijecm.co.uk/wp-content/uploads/2019/11/71119.pdf> (Accessed: 20.09.2020).

16. Centre for the New Economy and Society. (2018) *The Future of Jobs Report*. [Online] Available from: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf (Accessed: 05.06.2020).

17. WEF. (2016) *The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution* [Online] Available from: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/> (Accessed: 10.06.2020).

18. RBC. Style. (2020) *Pokolenie "Z" – bol'shoy proekt ot RBK. Stil'* [Generation Z: a big project from RBC. Style.]. [Online] Available from: <https://rugenations.su/2020/02/24/> (Accessed: 10.04.2020).

19. RBC. Style. (2020) *X, Y, Z: chem otlichayutsya drug ot druga raznye pokoleniya i kak nayti k nim podkhod* [X, Y, Z: How different generations differ from each other and how to find an approach to them.]. [Online] Available from: <http://genz.style.rbc.ru/article-1.html> (Accessed: 15.04.2020).

20. *RUGENERATIONS: Russian school of the theory of generations*. [Online] Available from: <https://rugenations.su/> (Accessed: 15.04.2020). (In Russian).

21. Cherednichenko, G.A. (2019) Graduate in the Labor Market (Based on the Rosstat Survey). *Professional'noe obrazovanie i rynek truda*. 4. pp. 96–107. (In Russian). DOI: 10.24411/2307-4264-2019-10412

22. Filippov, V.M. (2018) Labor market, state policy in the labor market and opportunities for vocational education. *Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom*. 2 (30). pp. 48–56. (In Russian).

23. Andreyanova, E.L. & Trofimov, E.A. (2020) Economic-Theoretical and Practical Aspects of the Youth Labor Market in Irkutsk Region. *Izvestiya BGU – Bulletin of Baikal State University*. 30 (3). pp. 351–358. (In Russian). DOI: 10.17150/2500-2759.2020.30(3).351-358

24. HR-Portal. (2019) *Pokolenie Z na rynke truda. Issledovanie Hays* [Generation Z in the labor market. Research by Hays]. [Online] Available from: <https://hr-portal.ru/article/pokolenie-z-na-rynke-truda-issledovanie-hays> (Accessed: 22.04.2020).

25. Job Help. (2019) *Pokolenie Z s tochki zreniya rabotodatelya – glavnaya bol' ili superresurs?* [Generation Z in the employer's view: a headache or a super resource?]. [Online] Available from: <https://www.jobhelp.center/news/?id=350> (Accessed: 20.04.2020).

26. Tavokin, E.P. (2016) Russian youth in the labor market in the expert assessments. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny*. [Online] Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/rossiyskaya-molodyozh-na-rynke-truda-v-otsenkah-ekspertov/viewer> (Accessed: 10.04.2020). (In Russian).

27. Russian Federation. (2014) *Order of the Government of the Russian Federation of November 29, 2014, No. 2403-r. Youth development strategy of the Russian Federation for the period up to 2025*. [Online] Available from: <http://static.government.ru/media/files/ceFXleNUqOU.pdf> (Accessed: 13.05.2020). (In Russian).

28. Irkutsk Oblast. (2020) *Proekt strategii sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya Irkutskoy oblasti do 2036 g.* [Draft strategy for the socioeconomic development of Irkutsk Oblast until 2036]. [Online] Available from: <https://irkobl.ru/sites/economy/socioeconomic/project2036/> (Accessed: 12.05.2020).

29. Gosudarstvennyy doklad "Molodezh' Irkutskoy oblasti". [Online] Available from: https://mmp38.ru/auth/GOS0_DOKLAD_2017.pdf (Accessed: 20.05.2020).

30. HSE in Perm. (2019) *Soft skills – navyki XXI veka: chto bol'she vsego tsenyat rabotodateli-drayvery v Rossii i Permskom krae?* [Soft skills – skills of the 21st century: what do employers-drivers in Russia and in Perm Krai value most?]. [Online] Available from: <https://perm.hse.ru/news/243254110.html> (Accessed: 10.07.2020).

31. RUGENERATIONS. (2020) *Komanda mechty "millenium", ili kak privlech' milleniumov v vashu komandu* [The Millennium Dream Team, or How to Attract Millennials

to Your Team]. [Online] Available from: <https://rugenerations.su/2020/02/25/> (Accessed: 20.06.2020).

32. Chipizubova, V.N., Dmitrieva, D.S. & Ivanova, Yu.S. (2020) [Features of labor and career motivation in the context of the theory of generations]. *Kommunikatsionnye tekhnologii: sotsial'no-ekonomicheskie i informatsionnye aspekty* [Communication technologies: socioeconomic and information aspects]. Conference Proceedings. Irkutsk: Irkutsk State University. pp. 235–239. (In Russian).

33. McCrindle, M. & Wolfinger, E. (2011) *The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations*. Sydney: University of New South Wales. [Online] Available from: https://www.research-gate.net/publication/328347222_The_ABC_of_XYZ_Understanding_the_Global_Generations.