

Цыпкина Мария Геннадьевна

аспирант кафедры управления персоналом
Санкт-Петербургского государственного
экономического университета

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТЬЮ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Аннотация:

В статье рассмотрена возможность использования в процессе управления профессиональной мобильностью молодежи на рынке труда социальных технологий. Дано их определение в аспекте актуальной темы исследования с позиции деятельностного подхода и с учетом взглядов российских, зарубежных социологов и экономистов на роль этих технологий в управлении, где исходным и конечным результатом является человек. Выявлены ключевые проблемы и тенденции, порождающие необходимость их применения в соответствующей области. Определены участвующие в процессе объект, предмет и основные субъекты социальных технологий, предложена их авторская классификация: она включает в себя три основные группы (информационно-консультационные, образовательные и адаптационные), различающиеся по характеру и содержанию используемых средств. Раскрывается сущность и специфика каждой из них. В заключение автором сделан обоснованный вывод о том, что социальные технологии в рассматриваемом контексте представляют собой систему последовательных, формализованных процедур и операций. Их применение имеет существенное значение и состоит в разработке новых путей профессионального самоопределения, развитии профессиональных навыков, компетенций и социально-профессиональной адаптации молодого поколения на современном рынке труда.

Ключевые слова:

социальные технологии, управление, профессиональная мобильность, молодежь, рынок труда, информационно-консультационные технологии, образовательные технологии, адаптационные технологии.

Tsyapkina Mariya Gennadyevna

PhD student,
Personnel Management Department,
St. Petersburg State University of Economics

SOCIAL TECHNOLOGIES APPLIED TO MANAGE YOUTH PROFESSIONAL MOBILITY ON THE LABOR MARKET

Summary:

The paper deals with the possible use of social technologies while managing the professional mobility of young people on the labor market. Social technologies are defined in the context of the activity-based approach and the views of Russian and international social scientists and economists on their role in the management process entirely focusing on people. The key challenges and trends are identified that give rise to the need for the use of these technologies in professional mobility management. The research determines the object, subject, and main actors of social technologies involved in this process. They are classified into three groups (information and consulting, educational, and adaptation technologies) depending on their nature and the content of the means employed. The character and specific features of each of them are revealed as well. The author concludes that social technologies are a system of consecutive formalized procedures and operations. They help devise new ways to provide professional self-determination, develop professional capacities and skills, and facilitate the social and professional integration of young people into the modern labor market.

Keywords:

social technologies, management, professional mobility, youth, labor market, information and consulting technologies, educational technologies, adaptation technologies.

Преобразования, происходящие в обществе в течение последних лет, привели к глобальной трансформации на рынке труда. Вследствие дефицита квалифицированных молодых специалистов, способных в достаточной мере приспосабливаться к изменяющимся условиям, возникает необходимость разработки и внедрения различных социальных технологий, которые позволят им повысить свою конкурентоспособность.

Термин «социальные технологии» во второй половине XX в. ввел в научный оборот британский философ и социолог Карл Поппер [1]. Он определял их как средства создания и преобразования различных социальных институтов в зависимости от конкретных целей. Первоначально понятие «технология» использовалось исключительно в системе технического знания, и только в начале XX в. с развитием теории управления и социальной инженерии его стали употреблять представители разных сфер общественной жизни.

В настоящее время к определению сущности социальных технологий можно подходить, исходя из ряда точек зрения. Согласно деятельностному подходу (В.Б. Бокарева, Н.С. Данакин, Е.В. Желнина, М. Марков, Н. Стефанов, Ж.Т. Тощенко и другие) рассматриваемые технологии

выступают в качестве целенаправленной деятельности по преобразованию социального объекта. Конструирование социальной технологии реализуется в процессе разделения деятельности на специальные процедуры и операции с учетом четкого понимания природы и специфики той области, где формируется практика.

Социальные технологии в управлении профессиональной мобильностью молодежи на рынке труда с позиции деятельностного подхода представлены системой последовательных, формализованных процедур и операций, применяемых субъектами управления данного типа под влиянием рынка труда с целью рационального распределения трудовых ресурсов по профессиям, специальностям в ходе решения социальных проблем занятости молодых. Данная цель продиктована, в первую очередь, изменениями в стратегии занятости [2, с. 68], в основе которой – усиление гибкости рынка труда, организация работы, трудовые отношения, гарантии занятости и доходов, а также гибкость рабочей силы. Последняя напрямую связана с профессиональной мобильностью, являющейся одной из ее форм. Вместе с тем нарастание гибкости рабочей силы требует от молодых людей постоянного развития собственного профессионального потенциала, готовности к расширению сферы своих профессиональных интересов, что в итоге делает их более конкурентоспособными на рынке труда любого уровня [3, с. 57]. Потребность в регулировании данного процесса приводит к обоснованию вопроса о предпосылках разработки социальных технологий.

Одной из проблем, порождающих необходимость их применения в управлении профессиональной мобильностью молодежи на рынке труда, становится уровень молодежной безработицы. В частности, наблюдается большое количество молодых людей в числе безработных. Так, молодежь составляет 43,7 % от общего числа безработных в мире [4, р. 1082]. В России, по данным Росстата, с 2016 по 2018 гг. численность молодых людей (до 25 лет) среди всех возрастных групп безработных оставалась примерно на одном и том же уровне (23,3 % в 2016 г., 21,7 % в 2017 г. и 21,4 % в 2018 г.) [5]. Однако, несмотря на менее значительные цифры (показатель в два раза меньше) по сравнению с мировыми тенденциями, данная проблема существует и на российском рынке труда. Поэтому возникает потребность в разработке современных социальных технологий, регулирующих профессиональную мобильность молодежи, в том числе для снижения напряженности (уровня молодежной безработицы) на рынке труда РФ.

Кроме того, сопутствующей проблемой в данном контексте является соответствие системы образования рынку труда. Важно учитывать основные приоритеты, направления развития и структуру экономики на разных уровнях управления (федеральном или региональном). В будущем это позволит сократить расходы на корректировку структуры рабочей силы по таким критериям, как уровень образования и профессиональный состав (переобучение, образовательные курсы, дополнительное образование), а следовательно, сведет воедино количественные и качественные характеристики спроса и предложения на рынке труда [6, с. 7]. В то же время высокий уровень образования, полученного не для реализации в профессии, и в невостребованных областях не дает никаких преимуществ молодым людям, которые трудятся в непрофильных областях на неквалифицированной работе, что, в свою очередь, создает отрицательный эффект для экономики [7, с. 8] отдельно взятого региона. Исходя из этого, рынок труда по отношению к системе образования выступает своеобразным заказчиком и вносит коррективы в структуру профессиональной подготовки молодых специалистов. Эффективность данного взаимодействия будет зависеть от использования тех или иных социальных технологий, направленных на регулирование профессиональной мобильности молодежи в различных экономических условиях.

На практике любая социальная технология обладает собственной структурой, в нее входят объект и субъект. Объектом социальной технологии в области управления профессиональной мобильностью молодежи на рынке труда являются социальные группы молодежи, а ее предметом в контексте рассматриваемой нами темы исследования выступает процесс по определению путей решения социальных проблем занятости молодежи на основе выбора наиболее оптимальных методов и средств управления профессиональной мобильностью на рынке труда. Субъектами социальных технологий в области управления профессиональной мобильностью молодежи на рынке труда, кроме социальных институтов, считаются руководители и специалисты организаций, учреждений разной ведомственной подчиненности и соответствующих органов управления, а также молодые люди [8, с. 64]. Итак, сначала молодые люди предстают в качестве объекта, на который при использовании социальных технологий оказывается целенаправленное воздействие, затем, благодаря усердию, освоению различных навыков, умений и знаний, реализации творческих способностей и активной жизненной позиции, они рассматриваются как субъект реализации социальных технологий [9, с. 169].

Структурирование социальных технологий в процессе управления профессиональной мобильностью молодежи в современных условиях может осуществляться по различным признакам: времени действия (долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные), характеру действия (стратегические, тактические и оперативные), методам (прогнозирования, моделирования и проектирова-

ния), направленности (разрушительные и созидательные). Указанные выше типы социальных технологий можно применить не только к исследованию процесса управления профессиональной мобильностью молодежи на рынке труда, но и к другим социальным явлениям и процессам.

Рассмотрим более подробно классификацию социальных технологий, которые, на наш взгляд, используются непосредственно в управлении профессиональной мобильностью молодежи на рынке труда. По характеру и содержанию используемых средств сегодня можно выделить три основные группы социальных технологий: информационно-консультационные, образовательные и адаптационные. Рассмотрим каждую из них.

Информационно-консультационные технологии, как класс социальных технологий, представляют собой совокупность определенных действий, направленных на информирование молодых людей о тенденциях, существующих на рынке труда, с целью их профессионального самоопределения. Применение данного типа технологий позволит своевременно информировать молодежь о перечне наиболее востребованных профессий (специальностей) на рынке труда того или иного региона. К данному типу технологий можно отнести имитационные, деловые и ролевые игры по профориентации, а также соответствующие курсы, разработанные специалистами службы занятости (тестирование, рекомендации по выбору профессии, описание востребованных специальностей на рынке труда, выявление особенностей профессионального образования и рынка труда, планирование профессиональной карьеры и др.).

Особого внимания в управлении профессиональной мобильностью молодежи на рынке труда заслуживают образовательные и адаптационные технологии. В частности, образовательные технологии, как класс социальных технологий, представлены системой планомерных действий обучаемых, с помощью которой возможно получение ими желаемого результата и его многократное воспроизводство [10, с. 44]. Внедрение образовательных технологий становится важным как в системе профессионального образования, так и в системе переподготовки и повышения квалификации молодых специалистов. К таким технологиям, использующимся в системе обучения молодых кадров, относят следующие: проблемное обучение, исследовательские методы обучения, проектные методы обучения, информационно-коммуникационные технологии, мозговой штурм, деловые и ролевые обучающие игры, кейс-технологии и многие другие.

Адаптационные технологии, как класс социальных технологий, характеризуются системой определенных поэтапных действий, направленных на социально-профессиональную адаптацию выпускников учебных заведений с целью успешного трудоустройства по полученной ранее или смежной профессии. Примерами данной группы выступают технологии поиска и трудоустройства (грамотное составление резюме, умение вести телефонные переговоры с работодателем, деловое интервью с работодателем, а также ролевые игры, ориентированные на отработку навыков самопрезентации на собеседовании с работодателем и др.), нацеленные на сокращение периода поиска подходящей работы.

Таким образом, на основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что социальные технологии в управлении профессиональной мобильностью молодежи на рынке труда представляют собой систему последовательных, формализованных процедур и операций, применяемых субъектами управления профессиональной мобильностью молодежи под влиянием рынка труда. В рамках исследования процесса управления, охарактеризованного в настоящей статье, можно выделить три основные группы существующих в современной практике социальных технологий: информационно-консультационные, образовательные и адаптационные. Ключевая роль их применения заключается в разработке новых путей профессионального самоопределения, развития профессиональных навыков и социально-профессиональной адаптации на рынке труда, что в итоге ведет к стремлению молодых людей занять более высокое положение в социально-профессиональной структуре общества.

Ссылки:

1. Поппер К.Р. Ницета историцизма // Из истории мировой гуманистической мысли : антология. М., 1995. С. 418–420.
2. Хлебникова Н.В. Рынок труда в институциональной системе // Экономический журнал. 2011. № 22. С. 64–71.
3. Руденко Г.Г., Канева Т.В. Гибкость рабочей силы: явление и категория // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. 2008. № 2 (20). С. 55–58.
4. Zewde B. Factors hindering unemployed youths from stating their own business: the case of Mekelle City educated unemployed youths // African Journal of Business Management. 2014. Vol. 8 (23). P. 1082–1093.
5. Занятость и безработица в Российской Федерации : офиц. сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат) [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/B09_03/Main.htm (дата обращения: 13.03.2019).
6. Станишевская С.П., Имайкин Е.А. Управление интеллектуальным капиталом в регионе на основе взаимодействия региональной системы образования и рынка труда // Вестник Пермского университета. Серия: Экономика. 2010. № 2 (5). С. 6–14.
7. Там же. С. 8.

8. Гарашкина Н.В. Технологии социально-педагогической работы с молодежью: сущность, группы, принципы // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2015. Т. 20. № 11 (151). С. 57–66.
9. Басова В.М., Веричева О.Н. Социальные технологии в работе с молодежью: сущность и классификация // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. 2012. Т. 18. № 3. С. 167–171.
10. Бугрин В.П. Технологии подготовки и проведения конкретных ситуаций : обзорная лекция. М., 2000. 45 с.

References:

- Basova, VM & Vericheva, ON 2012, 'Social Technologies in Working with Young People: the Nature and Classification', *Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta im. N.A. Nekrasova. Seriya: Pedagogika. Psikhologiya. Sotsial'naya rabota. Yuvnologiya. Sotsiokinetika*, vol. 18, no. 3, pp. 167-171, (in Russian).
- Bugrin, VP 2000, *Technologies for Preparing and Conducting Specific Situations: a review lecture*, Moscow, 45 p., (in Russian).
- 'Employment and Unemployment in the Russian Federation' 2019, *Federal'naya sluzhba gosudarstvennoy statistiki (Rosstat)*, viewed 13 March 2019, <http://www.gks.ru/bgd/free/B09_03/Main.htm>, (in Russian).
- Garashkina, NV 2015, 'Technologies of Social and Pedagogical Work with Young People: Essence, Groups, Principles', *Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya: Gumanitarnyye nauk*, vol. 20, no. 11 (151), pp. 57-66, (in Russian).
- Khlebnikov, NV 2011, 'Labor Market in the Institutional System', *Ekonomicheskiy zhurnal*, no. 22, pp. 64-71, (in Russian).
- Popper, KR 1995, 'Poverty of Historicism', *From the history of world humanistic thought: an anthology*, Moscow, pp. 418-420, (in Russian).
- Rudenko, GG & Kaneva, TV 2008, 'Labor Flexibility: Phenomenon and Category', *Vestnik Rossiyskogo ekonomicheskogo universiteta im. G.V. Plekhanova*, no. 2 (20), pp. 55-58, (in Russian).
- Stanishevskaya, SP & Imaikin, EA 2010, 'Management of Intellectual Capital in the Region Based on the Interaction of the Regional Education System and the Labor Market', *Vestnik Permskogo universiteta. Seriya: Ekonomika*, no. 2 (5), pp. 6-14, (in Russian).
- Zewde, B 2014, 'Factors Hindering Unemployed Youths from Stating Their Own Business: the Case of Mekelle City Educated Unemployed Youths', *African Journal of Business Management*, vol. 8 (23), pp. 1082-1093.