УДК 316.464

ТРАНСФОРМАЦИЯ ЦЕННОСТЕЙ ТРУДА И УСТАНОВОК СРЕДИ МОЛОДЁЖИ В ПЕРИОД 2000-2020 ГГ.

Ахматшина Гульназ Рамилевна

студент

Научный руководитель: **Фокина Наталья Николаевна**

кандидат педагогических наук, доцент кафедры
культурологии и социально-гуманитарных технологий
ФГАОУ ВО «Пермский государственный национальный
исследовательский университет»

Аннотация: Данная статья посвящается рассмотрению видоизменения ценностных установок в сфере труда в период с 2000 по 2020 года. Автор отмечает, что изменения в обществе в современном мире стали происходить с гораздо большей скоростью нежели в XX веке и ранее. Всё это влечёт за собой и трансформацию ценностей разных слоев социума, в том числе и молодёжного. Так как молодёжь на данный момент считается движущей как всей страны, так и отдельно взятых компаний, следует изучать её ценности.

Ключевые слова: молодёжь, ценности, трудовой ресурс, ценностные ориентиры, трансформация

TRANSFORMATION OF LABOR VALUES AND ATTITUDES AMONG YOUNG PEOPLE IN THE PERIOD 2000-2020

Akhmatshina Gulnaz Ramilevna

Scientific adviser: **Fokina Natalia Nikolaevna**

Abstract: Changes in society in the modern world began to occur at a much faster rate than in the 20th century and earlier. All this entails the transformation of the values of different strata of society, including the youth. Since young people are currently considered the driving force of both the entire country and individual companies, its values should be examined today. This article is devoted to an examination of the modification of value attitudes in the world of work in the period from 2000 to 2020.

Key words: youth, values, workforce, values, transformation

В современном мире прослеживается увеличение разрыва между поколениями. Это касается в первую очередь трудовых отношений в компаниях, часть из которых создавалась ещё в XX веке или на рубеже веков. Как отмечается в статье «Ерунда и токсичный коллектив: почему молодые стали чаще увольняться и как их удержать», в России и за рубежом молодое поколение не боится увольняться по собственному желанию, а работодателям всё сложнее привлекать и удерживать молодых специалистов [1]. Востребованность молодых специалистов в компаниях обуславливается тем, что возраст 20-35 является основной рабочей силы. В докладе Центра трудовых исследований и Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ «Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения» показаны изменения численности занятых по возрастным группам в 2000-2015 гг. (рис. 1) и в 2015-2030 гг. (прогноз) (рис. 2) [2].

Рис. 1. Изменение численности занятых по возрастным границам 2000-2015 гг.

Рис. 2 Изменение численности занятых по возрастным границам 2015-2030 гг. (прогноз)

Согласно этим данным, мы видим, что к 2015 году по сравнению с 2000 годом численность молодого трудоспособного населения увеличилась. Однако, по прогнозам к 2030 году мы видим абсолютно противоположную ситуацию: сокращение занятого населения до 40 лет составит около 9 млн. человек. Из этого следует, что на фоне количественного сокращения рабочей силы необходимо повышать качество трудовых ресурсов молодого поколения. Именно поэтому мы считаем, что изучение изменений ценностных ориентиров молодёжи в сфере труда позволит понять мотивацию и стремление молодых людей, а также выработать рекомендации к выстраиванию межличностных отношений, возникающий в процессе труда.

Для начала определим значение термина «ценность». Авторы монографии «Ценностные ориентиры современной молодёжи: особенности и тенденции» трактуют данное понятие следующим образом: «ценности – это базовый, субстанциональный мировоззренческий норматив, который «координирует» деятельность общества и его членов» [3, с. 35]. Другими словами, это регуляторы, которые одобряют или осуждают те или иные действия человека и общества в целом. Следовательно, трудовые ценности определяют мотивы и установки людей в сфере труда.

Динамика трудовых ценностей в первую очередь связана с общественно-политическим состоянием в стране. Так в 1999 году больше 50% молодых людей связывали трудовую деятельность только лишь с получением материальной выгоды в том числе и противоправными действиями. Тенденция материального благосостояния сохранилась и в 2004 году. До 2012 года молодые люди считали, что успех в сфере труда достигается с помощью связей и знакомств с нужными людьми [4]. В 2015 году мы можем наблюдать как денежная ценность в сфере труда смещается, теперь большинство молодых людей ориентированы на интересную профессию [5]. Доминирующей ценностью в 2019 году стала возможность самореализации [6]. Все это говорит нам о том, что молодые люди стали реже уделять внимание на заработную плату при устройстве на работу. На сегодняшний день им важнее иметь свободное время, возможность самовыражаться и саморазвиваться. Стабильный заработок и социальный пакет тоже не играют ведущую роль, но при этом молодые люди готовы выполнять амбициозные задачи в короткие сроки [7]. Однако данные ценности не всегда совпадают с установками работодателей.

Безусловно данные проблемы не могут быть решены только лишь двумя сторонами: молодёжь и работодатель. Во многом необходимо политическое и законодательное регулирование. Однако, подводя итог вышеизложенному, мы можем сформулировать постулаты, которые необходимо учитывать при межличностных отношениях работодателя и молодого человека в сфере труда в современное время:

1. Возможность свободного графика или удалённой работы. Времена самоизоляции дали понять, что есть профессии, которые не требуют постоянного нахождения в офисе. Это станет одним из привлекательных условий для трудоустройства молодых людей.

2. Не стоит занижать потенциал молодых кадров. В современном мире идёт активный процесс цифровизации во всех сферах нашей жизни, молодёжь в данном случае выступает как инновационный потенциал для компаний.

3. Работодатель может дать возможность молодому сотруднику активно инициировать идеи как для решения рабочих вопросов, так и для улучшения процессов в коллективе.

В дополнение к вышесказанному стоит отметить, что молодёжь всегда старается найти смысл при выполнении поставленных задач, т.е. им необходимо понимать, для чего они это делают.

Для каждого региона тема «Ценности молодёжи на рынке труда» индивидуальна, поэтому исследование может быть продолжено узконаправленно для каждого субъекта отдельно.

Список литературы

1. Камитдинов Н. «Ерунда и токсичный коллектив: почему молодые стали чаще увольняться и как их удержать» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.forbes.ru/svoi-biznes/439499-erunda-i-toksichnyj-kollektiv-pocemu-molodye-stali-case-uvol-nat-sa-i-kak-ih-uderzat> (дата обращения 14.09.2021)
2. Доклад Центра трудовых исследований и Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ «Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения» – Москва : 2017. – 148 с.
3. Ценностные ориентиры современной молодежи: особенности и тенденции): монография / Т.К. Ростовская, Т.Б. Калиев. – Москва : РУСАЙНС, 2019. – 228 с.
4. Алакаев Е.А. Ценностные ориентации молодёжи 1990-х – начала 2010-х гг // Теория и практика общественного развития. 2017. №4. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsennostnye-orientatsii-molodezhi-1990-h-nachala-2010-h-gg> (дата обращения: 23.09.2021).
5. Ларина А.А. Основные ценности современной молодежи // Территория науки. 2015. № 5. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-tsennosti-sovremennoy-molodezhi> (дата обращения: 23.09.2021).
6. Ретивина В.В. Трудовые ценности и установки современной студенческой молодёжи // Высшее образование в России. 2019. Т. 29. № 1. С. 57-63. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2019-28-1-57-63> (дата обращения 23.09.2021)
7. Плеснявый Д. «Я не в потоке. 4 причины, почему выпускникам вузов так сложно найти работу» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://mel.fm/ucheba/vuz/8730125-ya-ne-v-potoke-4-prichiny-pochemu-vypusknikam-vuzov-tak-slozhno-nayti-rabotu?utm_source=facebook.com&utm_medium=social&utm_campaign=-hochu-rabotat-nam-nuzhny-rabotniki-s (дата обращения: 23.09.2021)