

*О.А. НИКИФОРОВА*¹

¹ Санкт-Петербургский государственный университет.
191060, Санкт-Петербург, ул. Смольного, 1/3, 9-й подъезд.

БАЛАНС ТРУДА И ЖИЗНИ ПОКОЛЕНИЯ ПЕРЕМЕН: ОБ ИТОГАХ V ПЕТЕРБУРГСКОГО МЕЖДУНАРОДНОГО МОЛОДЕЖНОГО ФОРУМА ТРУДА

Аннотация. 21 апреля 2021 г. в Петербурге прошел юбилейный Международный молодежный форум труда, который в очередной раз объединил молодежь, представителей бизнеса, образования и государственных управленцев, чтобы обсудить ситуацию на рынке труда и предложить решения для развития карьеры поколения Z. В ходе научной конференции «Баланс труда и жизни поколения Z», состоявшейся в рамках форума, обсуждались основные ценности современной молодежи и их карьерные стратегии.

Ключевые слова: труд; поколение Z; рынок труда; научная жизнь; баланс труда и жизни.

Для цитирования: Никифорова О.А. Баланс труда и жизни поколения перемен: об итогах V Петербургского международного молодежного форума труда // Социологический журнал. 2021. Том 27. № 2. С. 183–191. DOI: 10.19181/socjour.2021.27.2.8094

21 апреля 2021 г. состоялся юбилейный V Петербургский Международный молодежный форум труда (ПММФТ), который стал центром притяжения российской и зарубежной студенческой молодежи. В этом году форум особенно тепло был встречен участниками и спикерами, так как стал одним из немногих событий, прошедших в очном режиме с прямой трансляцией в Интернете. Тема юбилейного форума отражает всю остроту положения молодежи на рынке труда: «Поколение перемен: баланс труда и жизни».

История ПММФТ берет свое начало в 2017 г. Это был инновационный проект, цель которого — реализация потребности молодежи в обсуждении сложившихся процессов и тенденций на рынке труда. Молодежный форум труда задумывался как сателлитное мероприятие

«взрослого» Петербургского международного форума труда, предшествующее основным мероприятиям¹. Для участников Петербургского международного молодежного форума труда очень важно «говорить на равных» с представителями старшего поколения о волнующих их проблемах обучения и предстоящего трудоустройства, делиться своими переживаниями, развивать собственные идеи и проекты в области рынка труда.

Основные вехи развития форума можно проследить по публикациям в научных журналах, что свидетельствует о признании ПММФТ как одного из наиболее значимых научно-практических мероприятий в области труда и занятости молодежи². Многие спикеры и мероприятия большого форума труда приглашаются на Молодежный форум³. За пять лет работы ПММФТ в нем приняли участие более 6 тысяч человек из России и зарубежных стран⁴. Многие молодые люди, участвовавшие в первом форуме, сегодня активно реализовываются на рынке труда в качестве специалистов, управленцев, научных работников и на Молодежном форуме труда выступают уже как эксперты.

Пленарная сессия «Эпоха перемен: рынок труда для поколения Z», открывшая юбилейный Молодежный форум труда, затронула очень острые вопросы, которые волнуют всех молодых людей, готовящихся к старту своей профессиональной карьеры. В выступлениях первого проректора по учебной и методической работе СПбГУ М.Ю. Лавриковой, председателя Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями Б.Г. Заставного и заместителя председателя Комитета государственной службы и кадровой политики администрации губернатора Санкт-Петербурга И.А. Мурашева было сказано, что одной из ключевых компетенций для современного рынка труда является умение адаптироваться в новых реалиях, что может стать конкурентным преимуществом молодых людей. Однако очень важно понимать, чему учиться и зачем. Развернулась

¹ *Минина В.Н., Никифорова О.А.* Первый Санкт-Петербургский международный форум труда: основные идеи и дискуссии // Вестник СПбГУ. Социология. 2017. Т. 10. Вып. 2. С. 229–234. DOI: 10.21638/11701/spbu12.2017.207

² *Карпетян С.Р., Старовойтова С.С., Гонашвили А.С.* Труд XXI века: новые вызовы и перспективы // Социологические исследования. 2018. № 9. С. 146–147. DOI: 10.31857/S013216250001973-3

³ *Никифорова О.А., Таранова О.А., Карпетян Р.В.* Международная научная конференция «Труд и общество в реалиях XXI века» // Социологические исследования. 2017. № 9. С. 145–149. DOI: 10.7868/S0132162517090161

⁴ *Никифорова О.А., Соколова Е.С.* Новые перспективы для молодежи на рынке труда. Итоги IV Петербургского международного молодежного форума труда // Вестник СПбГУ. Социология. 2020. № 3 (2). С. 255–259. URL: <https://doi.org/10.21638/spbu12.2020.209>

дискуссия о том, следует ли получать полноценное высшее образование или можно ограничиться выбором релевантных онлайн-курсов на многочисленных развивающихся онлайн-платформах. В результате пришли к выводу, что учиться надо обязательно, а вот чему и как — зависит от целей человека. Если есть желание развиваться и планировать свою карьеру, анализируя внешние и внутренние факторы развития своей профессии, рынка труда, экономики региона, страны и т. д., — дорога в университеты и академии. Если же ориентир на ограниченный набор навыков, можно воспользоваться краткосрочными программами обучения.

С академическим докладом в рамках пленарной сессии выступила профессор СПбГУ В.Н. Минина, которая акцентировала внимание студентов на различиях поколений X, Y и Z на рынке труда. На сегодняшний день существуют много различных исследований по разграничению поколений, однако наиболее применимым к рынку труда является подход, представленный социологом НИУ ВШЭ В.В. Радаевым в книге «Миллениалы: как меняется российское общество». По мнению ученого, возраст является важной, но недостаточной характеристикой поколения, в противном случае это всего лишь статистические данные о демографическом процессе. Чтобы рассматривать то или иное поколение как социальную группу, необходимо применить историко-культурный подход, в рамках которого поколение понимается не просто как возрастная когорта людей, родившихся в тот или иной промежуток времени, а как общность людей, совместно переживших важные исторические события. Именно этот общий опыт и будет определяющим в воспроизводстве схожих моделей поведения и ценностных иерархий. Основываясь на этом подходе, профессор Минина представила основные трудовые ценности поколения Z на рынке труда и его ожидания от работы. Среди первых — творчество, свободный график и ориентация на социальное предпринимательство и «зеленое» мышление. А основные ожидания связаны со скорым признанием и высокой оплатой труда.

Аналитике рынка труда молодежи в России и мире был посвящен доклад вице-президента компании «Анкор» А.В. Миронова. Спикер представил результаты исследования рынка труда в 34 странах мира, которое охватило более 190 тысяч респондентов и 6136 компаний-работодателей. В России было опрошено 13 842 респондента в январе 2021 г. методом онлайн-интервью. По результатам исследования, в России в топ-5 ключевых критериев выбора компании-работодателя работники включили такие показатели, как: достойная оплата труда, финансовая стабильность, интересная работа, возможности карьерного роста и приятная рабочая атмосфера (указано по убыванию значимости). Этот рейтинг не изменился по сравнению с предыдущим годом. Интересно сравнить значимость ключевых критериев по возрастным группам — по

поколениям X, Y и Z. Достойная оплата труда и финансовая стабильность более популярны у поколений X и бумеров по сравнению с поколением Z. Старшие поколения заинтересованы в гарантиях занятости, удобном расположении работы и балансе труда и жизни больше, чем их молодые коллеги. Молодежь же больше заинтересована в карьерном росте, возможности работать из дома. Возможность обучения, безопасная рабочая среда, социальная ответственность и приятная рабочая атмосфера одинаково значимы для представителей разных возрастных групп. В докладе А.В. Миронова также были представлены топ-5 привлекательных отраслей по поколениям. Поколение Z (по методике исследования — группа в возрасте от 16 до 24 лет) интересуют следующие сферы занятости: IT-консалтинг и разработка ПО; бытовая техника и электроника; автобизнес; нефть и газ; мода и красота. Для поколения Y (25–34 года) рейтинг выглядит следующим образом: нефть и газ; бытовая техника и электроника; энергетика; автобизнес; производители IT и телекоммуникационное оборудование. «Иксы» выбирают следующие сферы: нефть и газ; энергетика; приборостроение; бытовая техника и электроника; машиностроение. Самая старшая возрастная когорта на рынке труда — бумеры (55–64 года) предпочитают сферы: машиностроение; нефть и газ; энергетика; приборостроение; бытовая техника и электроника. Таким образом, наблюдаются, во-первых, разные приоритеты по возрастным группам, во-вторых, отсутствие конкуренции между поколениями за сферы внутри профессиональных отраслей.

Во второй части пленарного заседания участники дискуссии обсудили, какие перемены ожидают молодежь на рынке труда в ближайшем будущем, какие компетенции станут наиболее востребованы — профессиональные или цифровые. Особый интерес аудитории вызвал вопрос о том, какие угрозы возникают в связи с изменением профессий и требований рынка труда. Спикерам были также адресованы следующие вопросы: постоянное развитие — задача компании или человека? готовы ли молодые люди к новым требованиям рынка труда? возможно ли соблюсти баланс между трудом и личной жизнью в условиях диджитализации труда и общества? как изменилась мотивация нового поколения? как построить работу HR в одной компании, но для разных поколений?

В рамках форума труда работала площадка лектория, на ней была предоставлена уникальная возможность прослушать лекцию ученого, занимающегося исследованием проблем труда, экономики труда, и задать вопросы. О.А. Никифорова, к.с.н., доцент кафедры экономической социологии СПбГУ, научный руководитель англоязычной магистерской программы «Европейские общества», выступила с лекцией «Дистанционная работа в мегаполисе: уроки пандемии». В настоящее время развитие цифровой экономики, сущность которой проявляется в производстве, распространении и использовании информации, вле-

чет социально-экономические изменения, в том числе на рынке труда и в сфере трудовых отношений. При этом данные изменения затрагивают не только тип профессиональной деятельности, но и характер самого труда. В рамках лекции О.А. Никифорова обозначила основные детерминанты и условия дистанционного труда, а также представила результаты исследования социологов СПбГУ, которое было посвящено переходу на дистанционную форму занятости в условиях пандемии в Санкт-Петербурге и опиралось на телефонный опрос жителей города, состоявшийся в начале 2021 г. По результатам исследования, у большей части работающих петербуржцев в период пандемии не изменился режим работы: более 35% трудились и продолжили трудиться дистанционно, а 55% сохранили очный формат работы. При этом 42% имели опыт удаленной работы ранее, а 57% столкнулись с подобной практикой впервые. Респонденты разделились на два лагеря — на тех, кто больше видит преимуществ в дистанционной форме занятости, и на тех, кто чаще называет недостатки работы на дому. К преимуществам отнесли: экономию времени и денег на транспорт; возможность совмещать домашние дела с работой; домашний комфорт и самостоятельное планирование своего рабочего графика. Недовольство связано в первую очередь с тем, что не всю работу можно выполнить дистанционно, это отметили 40% опрошенных. Пятая часть опрошенных считают, что дома не получается работать продуктивно: трудно совмещать рабочие и домашние дела. Примерно столько же сказали, что их дискомфорт связан с отсутствием рабочего места дома, шумом и большим количеством отвлекающих факторов. Анализируя преимущества и недостатки удаленной работы, О.А. Никифорова сделала вывод о том, что при решении о переводе сотрудников на удаленную работу руководство компаний должно применять индивидуальный подход с учетом, с одной стороны, специфики должностных обязанностей сотрудника, а с другой — его бытовых условий, позволяющих организовать полноценное рабочее место. Необходимо учитывать и личностные особенности человека.

Традиционной для Молодежного форума труда стала научная конференция «Баланс труда и жизни молодежи в эпоху перемен». Пятый год она реализуется в формате заседания двух секций, где молодым ученым и студентам, занимающимся исследованиями в области труда и человеческого капитала, предоставляется возможность выступить с научными докладами и принять участие в дискуссии.

Конференцию посетили более 350 человек очно и онлайн, что свидетельствует о повышенном интересе студенческой молодежи к научно-исследовательской деятельности. Было представлено 35 докладов. С полной программой конференции можно ознакомиться на сайте Молодежного форума труда.

В рамках первой секции обсуждалось, как цифровые технологии и решения влияют на труд и трудовые отношения. Возрастают возмож-

ности индивидуального выбора форматов занятости (включая дистанционную, платформенную), расширяются географические рамки поиска сотрудников и вакансий. Одновременно с этим повышаются риски нестабильности получения доходов от занятости, выявляются пробелы в системе социальной защиты и правового регулирования трудовой сферы. Участники секции предприняли попытку сконструировать научную картину текущих изменений и их тенденций в сфере труда на уровне индивидов, фирм, рынков и государств в условиях цифровизации экономики.

В рамках второй секции обсуждались основные проблемы, с которыми сталкивается молодежь, выходя на рынок труда. Как меняется его структура и каким образом на эти изменения должны реагировать государства, компании и сами молодые люди? Каковы масштабы и формы проявления проблемы дискриминации молодежи в аспекте доступа к рабочим местам и как борются с этим в России и зарубежных странах? Какие стратегии выпускников и будущих выпускников на рынке труда наиболее эффективны и как выстроить правильные ожидания от первого трудоустройства? Участники представили свои исследования по этим и аналогичным вопросам.

Все доклады, отобранные для выступлений, были интересными и содержательными. Модераторы подчеркнули, что в рамках заседаний секций был представлен широкий спектр проблем и решений современного рынка труда. Лучшими докладчиками в номинации «Высокий исследовательский потенциал» стали студенты: Маргарита Мосейчук, Отабек Абдухалилов и Екатерина Петроченко (СПбГУ); Роман Ступин (НИУ ВШЭ, Москва). Лучшие докладчики в номинации «Высокий потенциал популяризации исследования»: Александр Корякин, Лариса Кузнецова и Светлана Усаева (СПбГУ); 2-я секция: Алёна Головчанская (СПбГУ) и Дарья Соловьева (МГЮА).

Дискуссионные площадки форума распределились по тематическим траекториям, каждая из которых осветила очень важные для молодежи вопросы.

В рамках «Дискуссионного клуба» спикеры провели open-talk «Как преодолеть барьеры на пути развития: рекомендации экспертов» и обсудили традиционные и современные барьеры в развитии карьеры; ответили на вопрос, как распознать свой путь; сформулировали разные карьерные стратегии. Кроме этого, посетители получили советы от экспертов и кейсы из их личной практики. Проверенные состоявшимися управленцами рекомендации и «лайфхаки» участники могут привнести в свою жизнь. В рамках открытой дискуссии с залом спикеры обсудили также сложности, с которыми могут столкнуться студенты в корпоративном бизнесе. Руководители департамента управления персоналом и департамента трудовых отношений и развития персонала российского завода Hyundai отметили значимость самодисциплины

и постоянной работы над собой для достижения результата и постепенного карьерного роста. Иностраный эксперт — представитель менеджмента завода особенно отметил роль инициативы студентов на рабочем месте. Необходимо инициировать проекты и брать на себя ответственность за их реализацию, и тогда станет возможным карьерное развитие. Красной линией всей дискуссии стала тема поиска себя. Студентка 1-го курса магистратуры ВШМ СПбГУ и основатель проекта «Студент маминной подруги» Елена Соколова организовала общение по трем основным блокам: определение возможных барьеров на пути карьерного развития, способы их преодоления и поиск своего дела. В результате были сформулированы четыре основных шага для молодых специалистов для готовности к возможным барьерам в будущем: 1) регулярно проверять свой ответ на вопрос «что мне интересно?»; 2) после проделанной работы анализировать, что получилось, а чему стоит уделить повышенное внимание; 3) помнить о самодисциплине; 4) развивать креативность, широту взгляда. Это поможет также находить нестандартные пути развития.

Кроме мероприятий, представляющих позицию бизнеса на рынке труда, была организована «Территория развития», подготовленная службой занятости. Одно из мероприятий было посвящено профессиональному самоопределению, в рамках которого проходили тестирование и консультирование специалистами — психологами по управлению карьерой.

Семинар «Компетенции VUCA мира» сосредоточил внимание на непредсказуемости современного мира. Успех в таком мире зависит от инструментов, позволяющих справиться с незапланированными изменениями. Какие компетенции необходимы, чтобы справляться с изменениями? Где и как сформировать такие компетенции? Какова роль жизненной позиции и активности человека в выборе траекторий развития? Семинар-тренинг «Трендвотчинг» был направлен на знакомство с одноименной технологией (искусство предвидеть, оценивать и прогнозировать будущее) и использование ее в формировании видения своего профессионального будущего, проектировании профессиональной траектории. Тренинг «Генерация бизнес-идей» был посвящен следующим вопросам: алгоритм действий, замысел, комплекс мероприятий, направленных на создание новой компании (частного предприятия) в любом виде деятельности для получения стабильной прибыли. Служба занятости провела презентацию инновационного портала Центра трудовых ресурсов «Студентор» — интеллектуальный сервис поиска работы, практик, стажировок на основе семантического анализа текстов (курсовых работ, ВКР, статей и вакансий, запросов работодателей на выполнение определенных задач), что вызвало большой интерес у студенческой молодежи. Еще одна презентация была посвящена профессиональным конкурсам и хакатонам Центра

трудовых ресурсов в 2021 г. Совместно с работодателями Центр трудовых ресурсов с 2017 г. проводит для студентов Санкт-Петербурга семь конкурсов профессионального мастерства в различных сферах: от гостеприимства и IT до видеопроизводства и 3D-печати.

В рамках Молодежного форума состоялся традиционный «Весенний День карьеры СПбГУ», в котором приняли участие представители таких ведущих российских и международных компаний, как «Герофарм», «Газпром нефть», Издательский дом «Санкт-Петербургские ведомости», Комитет государственной службы и кадровой политики Администрации губернатора Санкт-Петербурга, Комитет Санкт-Петербурга по делам Арктики, Петербургская сбытовая компания, Росатом, Сбер, «Синимекс», Управление Федеральной налоговой службы по Северо-Западу, Deloitte, EY, EPAM, Eversheds Sutherland, PWC и др.

Важным результатом форума является подготовка и направление резолюций в адрес руководства учебных заведений, компаний-работодателей, государственных органов в сфере труда и занятости, в области молодежной политики. Резолюция по результатам I Молодежного форума опубликована в сборнике статей по итогам ПММФТ. В последние годы рекомендации молодежи включались в общие резолюции по итогам Международного форума труда.

Результаты юбилейного V Международного молодежного форума труда были представлены на заседании Молодежной межпарламентской ассамблеи государств — участников СНГ, которое состоялось 20 мая 2021 г. в Таврическом дворце в Санкт-Петербурге. Представители стран СНГ поддержали проект ПММФТ и выразили готовность участвовать в следующем форуме.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Никифорова Ольга Александровна — кандидат социологических наук, доцент, кафедра экономической социологии, Санкт-Петербургский госуниверситет. **Телефон:** +7 (812) 274-97-06.

Электронная почта: o.nikiforova@spbu.ru

Дата поступления: 26.05.2021.

SOTSIOLOGICHESKIY ZHURNAL = SOCIOLOGICAL JOURNAL. 2021.
VOL. 27. No. 2. P. 183–191. DOI: 10.19181/socjour.2021.27.2.8094

OLGA A. NIKIFOROVA¹

¹Saint Petersburg State University.

Entrance 9, 1/3, Smolny str., 191060, St Petersburg, Russian Federation.

**WORK AND LIFE BALANCE OF THE CHANGE GENERATION:
RESULTS OF THE V ST PETERSBURG INTERNATIONAL YOUTH LABOUR FORUM**

Abstract. On the 21st of April 2021 in Saint Petersburg there was an anniversary International Youth Labour Forum, which once again united young people, representatives of business, education and government officials to discuss the situation on the labour market and offer solutions for the career development of Generation Z. At the scientific Conference “Life and Labor balance of Generation Z” held within the framework of the Forum, the main values of modern youth and their career strategies were discussed.

Keywords: labour; Generation Z; labour market; academic life; work-life balance.

For citation: Nikiforova, O.A. Work and Life Balance of the Change Generation: Results of The V St Petersburg International Youth Labour Forum. *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*. 2021. Vol. 27. No. 2. P. 183–191. DOI: 10.19181/socjour.2021.27.2.8094

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Olga A. Nikiforova — Candidate of Sociological Sciences, Associate professor, Chair of economic sociology, Department of Sociology, Saint Petersburg State University.
Phone: +7 (812) 274-97-06. **E-mail:** o.nikiforova@spbu.ru

Received: 26.05.2021.
