

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Владивостокский государственный университет»

СТРАТЕГИЧЕСКАЯ РОЛЬ ЦЕНТРОВ КАРЬЕРЫ В СОЗДАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СООБЩЕСТВ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ
КОНФЕРЕНЦИИ

Владивосток,
20–21 сентября 2022 г.

Владивосток
Издательство ВВГУ
2024

ISBN 978-5-9736-0726-5



9 785973 607265



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владивостокский государственный университет»

СТРАТЕГИЧЕСКАЯ РОЛЬ ЦЕНТРОВ КАРЬЕРЫ В СОЗДАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СООБЩЕСТВ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

(Владивосток, 20–21 сентября 2022 г.)

Под редакцией доктора экономических наук Ю.В. Разумовой

Владивосток
Издательство ВВГУ
2024

ББК 74.484.4+65.240.53
УДК 331.538:378.2-057.8
С58

Под редакцией доктора экономических наук Ю.В. Разумовой

Стратегическая роль центров карьеры в создании профессиональных сообществ : сборник материалов научно-практической конференции (Владивосток, 20–21 сентября 2022 г.) : электронное научное издание / под ред. д-ра экон. наук Ю.В. Разумовой. – Владивосток: Изд-во ВВГУ, 2024. – Электрон. текст. дан. (1 файл: 1,13 Мб). – Владивосток: Изд-во ВВГУ, 2024. – 1 электрон., опт. диск (CD-ROM). – Систем. требования: Intel Pentium (или аналогичный процессор других производителей), 500 МГц; 512 Мб оперативной памяти; видеокарта SVGA, 1280×1024 High Color (32 bit); 5 Мб свободного дискового пространства; операц. система Windows XP и выше; Acrobat Reader, Foxit Reader либо любой другой их аналог.

ISBN 978-5-9736-0726-5

Сборник подготовлен по результатам работы научно-практической конференции «Стратегическая роль центров карьеры в создании профессиональных сообществ», которая состоялась 20–21 сентября 2022 г. во Владивостоке. Организатором конференции выступил Владивостокский государственный университет, при поддержке «Общероссийской ассоциации центров карьеры» и регионального отделения HeadHunter. В рамках круглого стола «HR-сообщество и вузы: серьезные намерения стратегического партнерства, новые идеи, форматы, перспективы» участники обсуждали вопросы эффективного взаимодействия учебных заведений с экспертным сообществом.

Для представителей университетской среды и бизнеса, сотрудников центров карьеры и HR-служб.

Ключевые слова: взаимодействие вузов и бизнеса, модель формирования профессионального сообщества, практическая подготовка студентов, контрагенты вуза, социальная мобильность, формирование компетенций выпускников, цифровое Приморье, рынок труда Дальнего Востока России.

ББК 74.484.4+65.240.53
УДК 331.538:378.2-057.8

Электронное учебное издание

Минимальные системные требования:

Компьютер: Pentium 3 и выше, 500 МГц; 15,6 Мб; 5 Мб на жестком диске; видеокарта SVGA, 1280×1024 High Color (32 bit); привод CD-ROM. Операционная система: Windows 10.

Программное обеспечение: Internet Explorer 8 и выше или другой браузер; Acrobat Reader, Foxit Reader либо любой другой их аналог.

ISBN 978-5-9736-0724-1

© Под ред. д-ра экон. наук Ю.В. Разумовой, 2024

© ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет», 2024

Редактор И.Г. Шабунина

Компьютерная верстка М. А. Портновой

690014, г. Владивосток, ул. Гоголя, 41
Тел./факс: (423)240-40-54
Подписано к использованию 30 июля 2024 г.

Объем 1,13 Мб. Усл.-печ. л. 7,0.
Уч.-изд. л. 6,90. Тираж 300 (I–25) экз.

СОДЕРЖАНИЕ

Приветственное слово ректора Владивостокского государственного университета <i>Т.В. Терентьевой</i>	5
Приветственное слово председателя правления Общероссийской ассоциации центров карьеры <i>А.Ю. Подшивалова</i>	6
РЕЗОЛЮЦИЯ по итогам работы научно-практической конференции «Стратегическая роль центров карьеры в создании профессиональных сообществ»	7
<i>Гарафутдинова Н.Я.</i> Направления и возможности развития центров карьеры отраслевых вузов в составе общественной ассоциации центров карьеры.....	12
<i>Золотина О.А.</i> Комплексный подход к сотрудничеству вуза с компаниями как фактор устойчивости рынка труда	18
<i>Зубова Н.В., Кичигина А.В.</i> Гранты как средство привлечения ресурсов в центры карьеры вуза для реализации идей по карьерной ориентации молодежи.....	23
<i>Ильина Е.Н., Климец Е.О.</i> Дауншифтинг как карьерная стратегия современной молодёжи.....	27
<i>Красилова Е.А.</i> Реализация молодежной политики в исследовательском университете: проблемы и решения	31
<i>Мартыненко О.Е., Разумова Ю.В.</i> Формирование кросс-функциональных команд как драйвер кадрового потенциала компаний	41
<i>Обидин Д.С.</i> Перспективы и риски взаимодействия искусственного интеллекта и HR-специалистов в условиях современного рынка труда.....	45
<i>Плотникова Е.В., Шахова О.А.</i> Механизмы сглаживания проблем трудоустройства выпускников аграрных университетов	50
<i>Пушкарёва Е.А., Паришкова Ю.А., Сурков Н.И.</i> Исследование отношения обучающихся технических направлений подготовки к использованию цифровых технологий в образовательном процессе	55
<i>Сащенко А.Ю., Пикула Е.И.</i> Современный рынок труда молодежи: тенденции и перспективы (на примере г. Владивостока).....	60
<i>Жмуров В.А., Соловьева С.В., Юсупова Е.Ю., Селиванова Н.В.</i> Система сопровождения выпускников как фундамент построения успешной карьеры в медицине.....	65

ДАУНШИФТИНГ КАК КАРЬЕРНАЯ СТРАТЕГИЯ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЁЖИ

Е.Н. Ильина,
магистрант

Е.О. Климец,
заведующий сектором информационного сопровождения
и мониторинга Центра карьеры

E-mail: klimets@unn.ru

*Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского
г. Нижний Новгород, Россия*

В современном городе человек больше не интересуется обществом с точки зрения его личностных, «общечеловеческих» качеств. Ракурс внимания направлен на его профессиональные навыки и компетенции. Так, в борьбе этих двух направлений развития человека, возникают альтернативные формы поведения, ориентированные на эскапизм и избавление от чрезмерной ответственности и суеты городских будней. Человек все больше хочет отстраниться от стандартизации своей жизнедеятельности. В этой связи, чрезмерно динамичный ритм городской жизни приводит к прогрессирующей усталости, что вызывает процесс субурбанизации. Субурбанизация характеризуется тем, что многие представители среднего класса предпочитают жизнь за городом. Нарастающий процесс субурбанизации сформировал новое течение – даунишфтинг. В данной статье рассматривается явление даунишфтинга как предпосылка альтернативной стратегии организации работы молодёжью. Были проанализированы данные Министерства труда Российской Федерации относительно группы населения, работающей удаленно, как на эту ситуацию повлияла пандемия Covid-19. Были определены специальности, пользующиеся наибольшим спросом в связи с актуализацией удаленного формата работы. Данные специальности были проанализированы как предпосылки к удаленной работе и, как следствие, потенциальному даунишфтингу.

Ключевые слова: даунишфтинг; мобильность; социальная мобильность; город; эскапизм; бегство; удаленный формат работы; фриланс; самозанятость.

DOWNSHIFTING AS A CAREER STRATEGY FOR MODERN YOUTH

Elizaveta N., Ilyina
master's student

Evgenia O. Klimets,
head of the information support and monitoring sector of the Career Center

E-mail: klimets@unn.ru

*National Research Nizhny Novgorod State University named after. N.I. Lobachevsky
Nizhny Novgorod, Russia*

In a modern city, a person is no longer interested in society from the point of view of his personal, “universal” qualities. The focus is on his professional skills and competencies. Thus, in the struggle between these two directions of human development, alternative forms of behavior arise, focused on escapism and getting rid of excessive responsibility and the bustle of urban everyday life. A person increasingly wants to distance himself from the standardization of his life. In this regard, the overly dynamic rhythm of urban life leads to progressive fatigue, which causes the process of suburbanization. Suburbanization is characterized by the fact that many members of the middle class prefer life outside the city. The growing process of suburbanization has formed a new trend – downshifting. This article examines the phenomenon of downshifting as a prerequisite for an alternative strategy for organizing work for young people. Data from the Ministry of Labor of the Russian Federation regarding the population group working remotely was analyzed, and how this situation was affected by the Covid-19 pandemic. The specialties that are in greatest demand due to the actualization of the remote work format were identified. These specialties were analyzed as prerequisites for remote work and, as a consequence, potential downshifting.

Keywords: downshifting; mobility; social mobility; city; escapism; escape; remote work format; freelancing; self-employment.

Дауншифтинг (в переводе с английского «downshifting» – понижать передачу на автомобиле; ослабление интенсивности какого-либо процесса) – это явление, при котором люди отказываются от общепринятых установок на потребление определенных благ и ставят в приоритет «жизнь для себя», а именно: отрываются от непрерывного накопления материального капитала, карьерного роста, рутинной жизни «белки в колесе». Изучение такого явления как дауншифтинг и позволяет более подробно сформулировать причины и последствия субурбанизации в современном обществе.

Многие отечественные авторы определяют дауншифтинг в том числе и как рычаг социальной мобильности индивида в трудовой сфере деятельности [1]. В рамках данной характеристики, дауншифтинг предполагает как принадлежность, так и изменение профессиональной сферы деятельности. Чаще всего подразумевается переход на менее оплачиваемую работу или же тотальная переориентация на другую сферу деятельности. Основным же принципом организации труда дауншифтеров будет выступать свобода как автономность [2]. Это может выражаться в независимости в выборе заказчика, проекта, режима работы, формировании собственной стоимости на свои услуги.

Данные новшества были бы невозможны без постепенной индустриализации и цифровизации современного общества. Трансформации в экономике неизбежно приводят к изменениям в сфере труда. Возникновение такого явления как удаленный формат работы привело к реорганизации труда во многих сферах деятельности. Многие формы занятости получили новый формат – работа из дома. Наибольшую актуальность работа из дома получила, несомненно, во время карантина, вызванного вирусом Covid-19, поскольку именно в этот период цифровизация общества была значительно ускорена. Многие сферы были переведены в дистанционный формат работы. В данном случае отказ от благ цифровизации организациями и индивидами в целом был просто невозможен, его нельзя было больше игнорировать, как часто было принято до карантина.

В условиях ускорившейся цифровизации люди стали повышать квалификацию дистанционно и даже переобучаться на другое направление деятельности, поскольку очная работа была не всегда возможна. Такое расширение в выборе сферы труда индивидом было бы невозможно без цифровизации экономики. Ведь для удаленного формата работы, как и для обучения, необходим выход в сеть Интернет в любое удобное для пользователя время, что и приводит к самостоятельной организации графика, а не приписанной извне.

Согласно данным Министерства труда Российской Федерации еще в начале 2019 г. официально работали дистанционно 30 000 человек. Эта цифра значительно выросла в период пандемии, вызванной вирусом Covid-19 (см. табл. 1).

Таблица 1

Число официально работающих удаленно, чел.

2019 год	30 000
июнь 2020	2 000 000
ноябрь 2020	3 700 000

В 2020 г. число сотрудников, работающих удаленно, увеличилось в 110 раз. Современные условия продиктовали вынужденную организацию работы в «удалёнке», поскольку очный не был возможен в период самоизоляции. Как ни странно, данная тенденция сохраняется и развивается.

Рассмотрим динамику открывшихся вакансий в профессиональных областях за 2022 год. Согласно данным крупнейшего российского портала по поиску работы и сотрудников «HeadHunter», наблюдается значительный рост спроса по трудоустройству на следующие направления деятельности: информационные технологии, Интернет, телеком; маркетинг, реклама, PR; продажи; строительство, недвижимость (рис. 1).



Рис. 1. Динамика роста подаваемых работодателями вакансий в 2022 г., %

Согласно данной диаграмме существует яркая тенденция роста актуальности профессий, связанных с работой в Интернете, сферах IT и телеком. В сфере «информационные технологии, интернет, телеком» количество публикуемых вакансий увеличилось на 58% по сравнению с 2021 годом. Интересными в данном контексте показались данные Федеральной службы государственной статистики. Так, с 2018 по 2020 г. количество выпускников-специалистов в отрасли информационно-коммуникационных коммуникаций оценивается в 98 100 человек (относительно нынешней или последней занимаемой должности). Для сравнения, за этот же период выпустилось 17 400 социологов из организаций высшего образования.

Обзор рынка труда в сфере маркетинга и рекламы, проведенный НИУ «Высшей школой экономики», показал, что в 2021 г. компании, размещающие предложения о работе в области «Маркетинг, реклама, PR», опубликовали более 20 000 вакансий по Нижегородской области, что на 42 % больше, чем за 2020 г. Справедливо также предполагать, что актуальным форматом в области маркетинга сейчас является именно удаленный формат работы, поскольку на данный момент существует множество обучающих онлайн-курсов в сфере маркетинга, что почти всегда влечет за собой индивидуальную организацию удаленной работы над проектами как личными, так и различных организаций. Поменялся ландшафт продвижения товаров и услуг в интернете, соответственно, изменились профориентационные потребности. Все эти факторы могут объяснять существующий рост спроса на рабочую силу в данной сфере на 27 % в 2022 году.

Именно актуализация удаленного формата работы и приводит к увеличению профессий и спроса на специалистов в данных сферах. А чем больше расширяются горизонты онлайн-профессий и актуализируется работа из дома как таковая, тем больше расширяется круг дауншифтеров, желающих самостоятельности и отсутствия «надзирания» в своей профессиональной деятельности. Благодаря данным технологическим прогрессам, дауншифтинг может выступать одновременно как социальная и пространственная мобильность современной молодёжи. На данный момент существует гораздо больше возможностей зарабатывать на жизнь, не привязавшись к одному конкретному рабочему месту. Фриланс и самозанятость, удаленная работа, домашний офис – это формы занятости, которые раньше нельзя было выбрать. Так, сегодня можно отметить высокий уровень индивидуализации в пространственно-временной организации трудовой деятельности. Индивид-дауншифтер сейчас может разработать такую стратегию, которая позволяет избежать ситуации, когда значительную часть жизни за тебя определяет кто-то другой. Человек может в еще большей степени стать хозяином своей жизни.

Список литературы

1. Овечкина, Я.В. Особенности организации трудовой деятельности современных дауншифтеров / Я. В. Овечкина // Научный результат. Серия: Социология и управление. – 2015. – Т. 1. – № 3. – С. 83–88. – ISSN: 2408-9338.
2. Динейкина, Е.В. Духовно-ценностные ориентации дауншифтинга в контексте трансформации современного российского общества / Е.В. Динейкина // Социально-гуманитарные знания. – 2018. – № 5. – С. 77–84. – ISSN: 0869-8120.