

## РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА. ПОКОЛЕНИЕ МИЛЛЕНИУМА: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТЕЙ И ПРЕДПОЧТЕНИЙ

© **Корытова Ю. А., 2015**

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

Представлены особенности поколения Миллениума. Показаны результаты проведенного опроса о мнениях и приоритетах поколения в профессиональной сфере. Проведен анализ опроса, а также анализ потребностей современного российского рынка труда. Подведены выводы о соответствии потребностей и предпочтений.

*Ключевые слова:* поколение Миллениума (поколение «Y»), рынок труда, предпочтения, потребности, интересы, востребованные профессии, опрос, анализ, результаты.

**Д**ля правильного функционирования всех сфер жизни общества необходим баланс спроса и предложения на рынке труда, поскольку нехватка или избыток кадров в той или иной

сфере может привести к самым непредсказуемым последствиям. Таким образом, понимание потребностей рынка труда и предпочтений грядущих поколений становится очень важным. Сейчас мы можем

наблюдать выход поколения миллениумов в профессиональную жизнь. Исследование их интересов и мнений поможет достичь необходимого понимания о возможном балансе или дисбалансе на рынке труда.

К поколению миллениумов (поколению «Y») относят людей, которые родились в период с 1980–2000 гг. [1]. Данное поколение выросло в эпоху интенсивного развития информационных технологий, за что получило еще одно название — «сетевое» [2]. Конечно людям выросшим в период ускоренной информатизации свойственен высокий уровень технологической грамотности, благодаря которой они не испытывают никаких сложностей с использованием современных компьютеров и гаджетов. Вследствие этого, миллениумы привыкли общаться в социальных сетях, которые в настоящее время являются неотъемлемой частью их жизни. Более того, поколение «Y» с самого детства подвержено огромным информационным потокам, что, безусловно, оставляет на его формировании свой отпечаток.

Люди этого поколения также называются «поколением Я, Я, Я», потому что часто страдают нарциссизмом и завышенной самооценкой [3]. В качестве сотрудников, миллениумы отличаются частой сменной работой («поколение джамперов»), так как они не хотят иметь одну работу на всю жизнь. Также людям поколения «Y» свойственна некая нетерпимость к длительному достижению своих целей и ожиданию результата. Они ставят перед собой задачу и хотят справиться с ней в самые короткие сроки, причем еще желают получить немедленное вознаграждение [4].

«Игрекам» важны их интересы и предпочтения в сфере трудоустройства, они хотят соблюдать баланс работы и их личной жизни. Так, «72 % из тысячи молодых людей до 30 лет, опрошенных компанией Naus в 2014 году в России, отметили, что для них важна интересная работа. А для 41 % важен гибкий график» [5].

Таким образом, становится ясно, что поколение Миллениума значительно отличается от своих предшественников и имеет свои собственные ценности и приоритеты. Поэтому изучение их мнений о том как, где и на каких условиях они хотели бы работать, представляется очень важным.

На основе вышеизложенного был проведен опрос среди сорока представителей поколения Миллениума.

После анализа ответов всех респондентов были сделаны следующие выводы о том, что является приоритетным для людей поколения Миллениума:

- При выборе работы предпочтение отдается работе с большей заработной платой (27,5 %) и работе, обеспечивающей стабильность (27,5 %). Наименьшее же предпочтение отдается работе, которая позволяет сотруднику развиваться как профессионалу (20 %).

- Более половины опрошенных (52,5 %) предпочли бы работать в гуманитарной сфере, чуть менее четверти (22,5 %) — в технической. 20 % опрошенных хотели бы работать в социальной сфере.

Наименьшее количество голосов получила духовная сфера (5 %).

- Практически для половины опрошенных (42,5 %) карьерный рост является очень важным критерием при выборе работы, даже не смотря на ее не стабильность и сопряженные большие риски. Только для одного человека (2,5 %) из сорока опрошенных карьерный рост не важен, главное — стабильность и отсутствие рисков.

- При несоответствии интересов высокооплачиваемой работе, половина опрошенных (50 %) предпочтет не интересную для них, но высокооплачиваемую работу, а другая половина (50 %) выберет интересную, хоть и не высокооплачиваемую работу.

- Почти для всех респондентов (87,5 %) не важно соответствие занимаемой ими должности и их специальности, но важны условия работы и высокий доход. Лишь для 12,5 % респондентов соответствие их должности и полученной специальности является важным критерием по сравнению с условиями работы и доходом.

- Большинство опрошенных (70 %) готовы пожертвовать своим личным временем для работы, но с условием получения существенной компенсации. И всего 30% опрошенных предпочитает работать без дополнительных временных затрат, и соответственно без дополнительных вознаграждений.

- Чуть более половины участников опроса (57,5 %) отдадут свое предпочтение работе по расписанию, на территории работодателя, нежели работе в свободном режиме, на дому (42,5 %).

- Для большинства респондентов (42,5 %) непосредственный начальник не является лидером, авторитетом априори. Лишь для 22,5 % респондентов непосредственный начальник всегда является таковым. 35 % респондентов затруднились ответить на данный вопрос.

- Более чем для половины опрошенных (62,5 %) не имеет значение размер и популярность компании, в которой они работают. 30 % опрошенных предпочли бы работать в крупной и известной компании, вместо небольшой, только развивающейся компании. И только 7,5 % опрошенных хотели бы работать в небольшой, только развивающейся компании.

- При выборе способа начать свой бизнес, более половины участников опроса (62,5 %) предпочли бы начать свой бизнес с нуля. 32,5 % участников выбрали бы купить франшизу. И только 2 человека (5 %) из 40 участников предпочли бы купить уже существующий бизнес.

Полученные результаты, позволяют предположить, что поколение «Y» в основном стремится работать в гуманитарной и технической сферах. Следует отметить, что при выборе между интересной для них работой и высокооплачиваемой работой, мнения разделились ровно напополам. То есть согласно опросу, для поколения Миллениума интерес к работе и зарплата стоят на одном уровне. А в случае такого же выбора, но с появлением пункта «стабильность», для большинства опрошенных данный пункт стано-

вится важнее интереса и денег.

Также результаты опроса показали, что для участвовавших в нем Миллениумов не так важно работать именно по профессии, как важно иметь хорошие условия работы и высокий доход. Это говорит о том, что они готовы менять сферу деятельности ради лучших условий и дохода без труда.

Более того, почти для половины респондентов очень важна возможность карьерного роста на их работе. И если на фоне денег и интереса критерий «стабильность» был предпочтительнее, то в сравнении с возможным карьерным ростом стабильность кажется для Миллениумов не таким уж важным фактором. Так, практически половина представителей поколения «Y» готова идти вовсе на нестабильную работу, которая предполагает наличие определенных рисков.

Интересно отметить, что большинство опрошенных представителей поколения Миллениума готово жертвовать своим личным временем для работы, для получения дополнительного дохода. То есть многие из них согласны работать сверхурочно, тем самым нарушая баланс работы и личной жизни в пользу первой. К тому же более половины участников опроса предпочли бы работать по определенному расписанию, на территории работодателя, вместо работы в свободном графике, на дому. Это свидетельствует о том, что участвовавшие в опросе Миллениумы чувствуют себя комфортнее в условиях регламентированной рабочей среды, чем в условиях свободной по времени и месту работы.

Еще одним немаловажным фактором, выявленным в ходе опроса, является то, что почти для половины опрошенных непосредственный начальник далеко не всегда является лидером и авторитетом. Из этого можно сделать вывод, что Миллениумы не воспринимают уже признанные авторитеты. Они могут не соглашаться с мнением начальства, или даже пытаться оспаривать его, что является характерным только для этого поколения.

Вдобавок ко всему вышперечисленному, по результатам опроса стало ясно, что для большинства опрошенных представителей поколения «Y» не имеет значения в какой компании работать: крупной и известной или небольшой и только развивающейся. Исходя из этого можно предположить, что для Миллениумов не представляет сложности работа ни в крупном, ни в маленьком коллективе, ни с четким регламентом, ни со свободным, ни в сложной иерархии сотрудников, ни в отсутствии таковой.

Оценивая современный российский рынок труда, сложно сказать, что он находится в состоянии баланса спроса и предложения. Спрос на некоторые профессии намного превышает их предложение, что способствует выделению самых востребованных из них. К таким профессиям, по состоянию на 2014 г., относятся [6]:

1. IT-специалист (системный администратор, программист, веб-программист).

2. Инженер-проектировщик (архитектор, дизайнер).

3. Педагог.

4. Юрист.

5. Медик (различные узкие специалисты).

6. Маркетолог.

7. Специалист по персоналу.

8. Профессиональный рабочий (машинист, слесарь, электрик, сварщик).

9. Специалист индустрии красоты (стилист, визажист, парикмахер).

10. Эколог.

В вышеприведенном списке преобладают профессии гуманитарной сферы. Также присутствуют профессии технической, социальной и духовной сфер. Однако очень важно отметить тот факт, что востребованность профессии не всегда означает нехватку кадров. То есть представителей какой-либо востребованной профессии на рынке труда может быть очень много, однако профессионалов своего дела может и не хватать на этом фоне. Например, в наше время предложений на рынке труда по профессии юрист очень и очень много. Но, тем не менее, данная профессия, как мы можем видеть, остается востребованной из-за нехватки высоко- / узкоспециализированных кадров.

Половина из самых востребованных профессий на рынке труда предполагает возможный карьерный рост (2, 3, 4, 5, 8). То есть человеку с такой специальностью есть куда расти. Еще одна часть из этих профессий (1, 6, 7) сама по себе не предполагает возможности карьерного роста, однако все зависит от компании, в которой работает сотрудник. Например, если маркетолог работает в крупной компании, где есть целый отдел маркетинга, то он имеет возможность быть повышенным до главного / регионального маркетолога.

Практически все востребованные профессии, за исключением некоторых (3, 5, 10), являются высокооплачиваемыми [7], при условии высокой квалификации специалиста. То есть, как уже было подмечено выше, востребованные специальности зачастую требуют высоко- / узкоспециализированных специалистов и обеспечивают им достойный заработок.

Только две профессии из списка (9, 10) могут быть названы не самыми стабильными. Остальные же могут быть охарактеризованы как достаточно стабильные профессии. Однако очень важно понимать, что стабильность, в большей степени, зависит от места работы (компании или организации). Поэтому объективно оценить востребованные профессии по данному критерию достаточно сложно.

Половина вышеуказанных профессий (2, 3, 5, 8, 10) требует специального полного высшего образования для работы. В то время как другая половина (1, 4, 6, 7, 9) не требует такого образования для работы. Поскольку эти профессии могут быть освоены в различных дополнительных учебных учреждениях (вечерние школы, 2х годовичные курсы и т. д.). Но не стоит забывать о том, что качество образования в ВУЗах значительно отличается от качества образования в иных учебных заведениях. Это значит, что и специалисты, выпущенные из этих заведений, по

уровню своей квалификации будут совершенно разные.

Лишь 2 профессии из списка (1, 6) позволяют сотруднику работать вне офиса (организации), в более или менее свободном режиме. Остальные же профессии требуют непосредственного присутствия сотрудника на рабочем месте в определенное рабочее время.

По таким критериям как «занятость в личное время» и «размер и популярность компании» оценить профессии из списка представляется невозможным. Так как будет ли работа занимать личное время может зависеть как от самого работника, так и от его работодателя. И в какой именно компании (большой, популярной или небольшой, развивающейся) необходимы вышеперечисленные специалисты, сказать также невозможно.

Проведенный анализ мнений поколения Миллениума и ситуации на современном российском рынке труда позволяет сделать следующие выводы.

Приоритеты и интересы поколения Миллениума соответствуют приоритетам востребованных профессий на современном российском рынке труда по следующим критериям:

- сфера деятельности;
- возможность карьерного роста;
- высокая оплата труда;
- условия работы (где и в какое время).

Приоритеты и интересы поколения Миллениума не соответствуют приоритетам востребованных профессий на современном российском рынке труда по такому критерию как соответствие занимаемой должности и полученного образования. Для большинства Миллениумов данное соответствие не является важным фактором, в то время как для большинства востребованных профессий данное соответствие является очень даже важным фактором.

Критерии, по которым не может быть произведен анализ соответствия приоритетов и интересов поколения Миллениума и приоритетов востребованных профессий на современном российском рынке труда:

- стабильность;
- занятость в личное время;
- размер и популярность компании.

Следовательно, можно сделать вывод о том, что в целом предпочтения поколения Миллениума о профессиональной сфере совпадают со сферами самых востребованных профессий на российском рынке труда. Более того, и другие проанализированные критерии, которые являются очень важными для представителей поколения «Y», соответствуют критериям профессий из списка.

Однако конечное число готовых специалистов востребованных профессий до сих пор остается невелико. Соответственно говорить о появлении на рынке труда баланса спроса и предложения пока

нельзя.

Тем не менее, немалая часть поколения Миллениума еще не вышла на рынок труда в лице полноценных, получивших полное высшее образование специалистов. Поэтому делать какие-либо окончательные выводы еще слишком рано, так как эта самая немалая часть Миллениумов еще может все изменить. ■

1. URL: <http://www.hr-journal.ru/articles/ov/debut.html>.
2. URL: <http://emag.iis.ru/arc/infosoc/emag.nsf/BPA/3abdf23ae08d760fc32576c50040e794>.
3. URL: <http://mirnt.ru/psihologia/pokolenie-millennialov-kakie-oni>.
4. URL: [http://www.hr-journal.ru/articles/ov/ov\\_906.html](http://www.hr-journal.ru/articles/ov/ov_906.html).
5. URL: <http://ideanomics.ru/?p=1120>.
6. URL: <http://rugenerations.su/2014/07/23/%D0%B8%D0%B3%D1%80%D0%B5%D0%BA%D0%BD%D0%B5%D0%B8%D0%B7%D0%B2%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BD%D1%8B%D0%B9/#more-1102>.
7. URL: <http://bs-life.ru/rabota/personal/professii2014.html>.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- URL: <http://www.hr-journal.ru/articles/ov/debut.html>.
- URL: <http://emag.iis.ru/arc/infosoc/emag.nsf/BPA/3abdf23ae08d760fc32576c50040e794>.
- URL: <http://mirnt.ru/psihologia/pokolenie-millennialov-kakie-oni>.
- URL: [http://www.hr-journal.ru/articles/ov/ov\\_906.html](http://www.hr-journal.ru/articles/ov/ov_906.html).
- URL: <http://ideanomics.ru/?p=1120>.
- URL: <http://rugenerations.su/2014/07/23/%D0%B8%D0%B3%D1%80%D0%B5%D0%BA%D0%BD%D0%B5%D0%B8%D0%B7%D0%B2%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BD%D1%8B%D0%B9/#more-1102>.
- URL: <http://bs-life.ru/rabota/personal/professii2014.html>.

### Russian Labor Market. Millennium Generation: Comparative Analysis of Demand and Preferences

© Korytova Ju., 2015

Presented are some peculiarities of the Millennium generation. Demonstrated is the outcome of the poll on opinions and priorities of the generation in the professional sphere. Made is the survey and analyzed are the demands of modern labor market in Russia. The author comes up with the conclusion regarding the compliance of demands with priorities.

*Keywords:* Millennium generation (Generation Y) labor market, preferences, interests, professions in demand, poll, analysis, results.