

Молодежная мобильность на рынке труда в условиях цифровизации

Научный руководитель – Юрасова Мария Владимировна

Черницына Ангелина Игоревна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Москва, Россия

E-mail: angelinachernitsyna2004@yandex.ru

В условиях цифровой трансформации экономики современный рынок труда претерпевает значительные изменения, затрагивающие как структуру занятости, так и трудовое поведение различных социальных групп. Цифровизация, автоматизация и развитие платформенной экономики приводят к распространению новых форм занятости и изменению традиционных моделей трудовых отношений. Особенно заметно данные процессы проявляются в отношении молодежи, которая является наиболее восприимчивой к технологическим инновациям и быстрее адаптируется к изменяющимся условиям рынка труда.

Современные исследователи отмечают, что российский рынок труда в последние годы прошел через несколько этапов трансформации. Одним из ключевых факторов изменений стала пандемия COVID-19, которая ускорила распространение удаленной и гибридной занятости. Переход к дистанционному формату работы позволил сократить временные и транспортные издержки работников и расширить географию найма для организаций. Вместе с тем удаленная занятость выявила и ряд проблем, связанных со снижением эффективности коммуникации и сложностями контроля рабочих процессов [1].

Другой значимой тенденцией является формирование кадрового дефицита на российском рынке труда. Сокращение численности трудоспособного населения и демографические изменения приводят к росту среднего возраста работников и снижению предложения рабочей силы. В условиях низкого уровня безработицы увеличивается количество вакансий, а организации сталкиваются с трудностями при поиске квалифицированных специалистов [2]. По данным исследований, за последние годы число вакансий значительно выросло, тогда как количество резюме увеличивается существенно медленнее, что свидетельствует о дисбалансе спроса и предложения на рынке труда.

Дополнительным фактором трансформации рынка труда выступает развитие нестандартных форм занятости. В условиях цифровизации активно распространяются удаленная занятость, фриланс, самозанятость и платформенная работа. Эти формы занятости характеризуются большей гибкостью и автономией работников, однако нередко сопровождаются снижением уровня социальной защищенности и ростом нестабильности трудовых отношений [3]. В научной литературе подобные процессы нередко связываются с феноменом прекаризации труда, который выражается в распространении нестабильных и неформальных форм занятости.

Развитие цифровой экономики также способствует флексибилизации рынка труда, проявляющейся в гибкости условий найма, графиков работы и организации трудового процесса. Подобные изменения позволяют компаниям быстрее адаптироваться к экономическим колебаниям и требованиям рынка, а работникам — более свободно распоряжаться собственным временем. При этом гибкие формы занятости особенно востребованы среди молодежи, для которой важным становится баланс между профессиональной деятельностью и личной жизнью [4].

В условиях указанных трансформаций существенно изменяются трудовые установки молодежи. Исследования показывают, что для молодых людей труд все чаще воспринимается как инструмент достижения финансового благополучия и личного успеха. При

выборе работы молодежь в первую очередь ориентируется на уровень оплаты труда, возможности профессионального роста и гибкость условий занятости [5]. При этом значение таких факторов, как стабильность занятости или коллектив, постепенно снижается.

Одной из характерных особенностей трудового поведения молодежи является высокая готовность к профессиональной мобильности. Частая смена работы не воспринимается молодыми людьми как негативный фактор и нередко рассматривается как способ получения разнообразного опыта и поиска наиболее подходящих условий занятости. Исследования показывают, что молодежь значительно менее склонна опасаться потери работы, поскольку уверена в возможности найти новую занятость с сопоставимыми условиями [6].

Значительное влияние на формирование трудовых установок современной молодежи оказала пандемия COVID-19. Период дистанционного обучения способствовал распространению практики выполнения задач в гибком формате, ориентированном на достижение результата, а не на соблюдение фиксированного рабочего времени. В результате многие молодые люди предпочитают гибкий график работы и возможность удаленной занятости.

Распространенность альтернативных форм занятости среди молодежи подтверждается результатами различных исследований. Значительная часть дистанционных работников относится именно к молодому поколению, что объясняется возможностью совмещения работы с обучением и получения профессионального опыта на ранних этапах карьеры. Кроме того, альтернативные формы занятости позволяют молодежи легче входить на рынок труда, поскольку традиционные работодатели нередко предъявляют высокие требования к опыту работы [7].

Особое значение в условиях цифровизации приобретает платформенная занятость. Работа через цифровые платформы характеризуется низким порогом входа и высокой гибкостью, что делает ее привлекательной для молодых людей. Платформенная занятость предоставляет возможность самостоятельно регулировать рабочее время и совмещать различные виды деятельности. Вместе с тем подобные формы занятости также могут сопровождаться нестабильностью доходов и отсутствием социальных гарантий.

Цифровизация экономики приводит к существенным изменениям в структуре занятости и трудовом поведении работников. Молодежь как социальная группа наиболее активно адаптируется к новым условиям рынка труда и демонстрирует высокую профессиональную мобильность. Основными факторами, определяющими трудовые стратегии молодых людей, выступают уровень оплаты труда, возможности профессионального развития и гибкость условий занятости. Распространение альтернативных форм занятости и изменение ценностных ориентиров молодежи свидетельствуют о формировании новых моделей трудовой мобильности в условиях цифровой экономики.

Источники и литература

- 1) Подвойский Г.Л., Черных Е.А. Трансформации российского рынка труда: первая и вторая волна // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2024. Т. 14. № 1. С. 66–75.
- 2) Субботина Т.Н., Пузанова А.Н. Дефицит кадров в российской экономике: состояние, проблемы, пути решения // Экономика и бизнес: теория и практика. 2024. № 6–2 (112). С. 115–119.
- 3) Каравай А.В. Нестандартная занятость в современной России: виды, масштабы, динамика // Социально-трудовые исследования. 2022. № 3 (48). С. 81–92.
- 4) Вершинина И.А., Маркеева А.В. Трансформация рынка труда глобальных городов и ее социальные последствия // Теория и практика общественного развития. 2015. № 14. С. 27–32.

- 5) Рожкова Л.В., Дубина А.Ш., Воробьев В.П. Отношение к труду и трудовые установки молодежи в современных условиях // Известия вузов. Поволжский регион. Общественные науки. 2023. № 2 (66). С. 116–126.
- 6) Гурова Е.В. Особенности занятости молодежи в условиях цифровизации экономики // УПИРР. 2023. № 1. С. 94–98.
- 7) Шаталов С.Д. Нестандартные формы занятости на молодежном рынке труда: приоритеты, угрозы и пути преодоления // Экономика труда. 2025. Т. 12. № 7. С. 1021–1034.