

УДК 331.526
JEL: J01, J11, J21
DOI 10.24147/1812-3988.2023.21(4).98-109

МОЛОДЕЖЬ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА: СТРАТЕГИИ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

Е.А. Колесник^{1,2}, В.С. Половинко²

¹ Тюменский индустриальный университет (Тюмень, Россия)

² Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского (Омск, Россия)

Информация о статье

Дата поступления
22 июня 2023 г.

Дата принятия в печать
16 октября 2023 г.

Тип статьи

Исследовательская статья

Ключевые слова

Молодежь, стратегии занятости, VUCA-мир, Тюменская область, компетенции, ценностно-смысловые качества

Аннотация. Раскрываются вопросы формирования молодежью в возрасте от 18 до 35 лет стратегии занятости в условиях неопределенности VUCA-мира. Анализируются аспекты обоснования молодежью стратегии занятости, группируемые вокруг развития знаниевых компетенций и лично значимых ценностно-смысловых качеств трудовой деятельности. Отдельно выделена существенная роль практических, предметных, когнитивных, функциональных, исследовательских и трансграничных компетенций, имеющих значение для молодежи, исходя из возрастных групп, уровня образования и типа поселения. Делается вывод: стратегии занятости формируются молодежью, основываясь на желаемом профессиональном настоящем и будущем, а также зависят от стремления к достижению карьерных целей, личностного роста, от формирования активной жизненной позиции и способности к эффективному взаимодействию в различных областях, от персональной стратегии активных и/или превентивных действий в условиях неопределенности.

YOUTH IN THE REGIONAL LABOR MARKET: EMPLOYMENT STRATEGIES IN CONDITIONS OF UNCERTAINTY

E.A. Kolesnik^{1,2}, V.S. Polovinko²

¹ Industrial University of Tyumen (Tyumen, Russia)

² Dostoevsky Omsk State University (Omsk, Russia)

Article info

Received
June 22, 2023

Accepted
October 16, 2023

Type paper

Research paper

Keywords

Youth, employment strategies, VUCA world, Tyumen region, competencies, value-semantic qualities

Abstract. The article reveals the issues of formation of an employment strategy by young people aged 18 to 35 years in an uncertain VUCA world. The authors analyze the aspects of youth justification of the employment strategy, grouped around the development of knowledge competencies and personally important value-semantic qualities of work. The article highlights the significant role of practical, subject-based, cognitive, functional, research and cross-border competencies that are important for young people based on age groups, education level and type of settlement. The authors conclude that youth employment strategies are formed based on the desired professional present and future, and also depend on the desire to achieve career goals, personal growth, on the formation of an active life position and the ability to effectively interact in various fields, on a personal strategy of active and/or preventive actions in conditions of uncertainty.

1. Введение. «Нестабильность VUCA-мира» [1, с. 118] относится к глобальным трендам современности. VUCA-мир характеризуется подвижностью, неустойчивостью, изменчивостью и непредсказуемостью, а также разбалансированностью социально-экономических механизмов, ослаблением роли госу-

дарственного регулирования, разрушением устоявшихся норм и правил в социально-трудовой сфере, и в иных сферах жизни и бизнеса.

И если ранее, в XX в., мир можно было охарактеризовать понятием SPOD, то уже сегодня, в начале XXI в., – VUCA и даже BANI-мир (рис. 1).

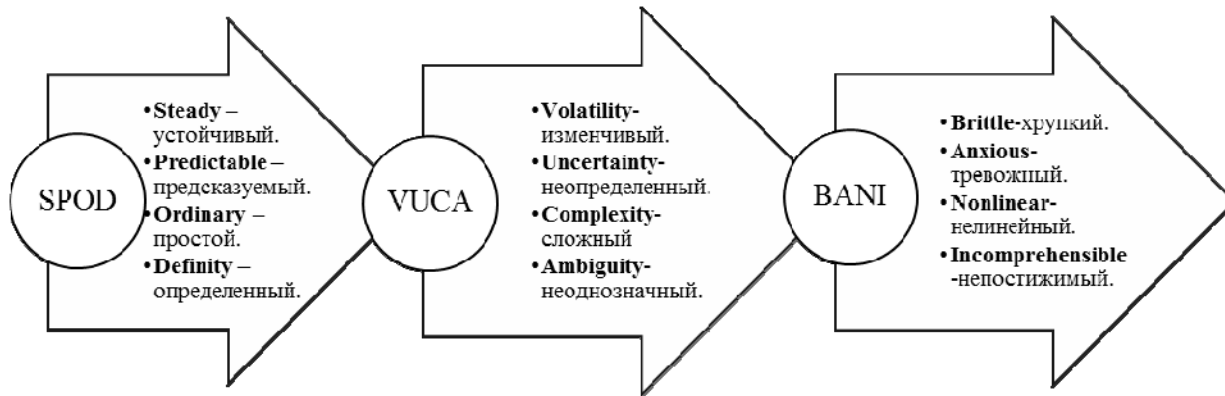


Рис. 1. Значение иностранных сложносокращённых слов (аббревиатур) SPOD, VUCA и BANI

Fig. 1. The meaning of foreign compound words (abbreviations) SPOD, VUCA and BANI

SPOD-миру была характерна стабильность и предсказуемость среды. В условиях SPOD-модели основополагающим критерием трудовой жизни человека была «стабильная работа на одном предприятии в течение всей жизни» [2, с. 947]. Частая смена места работы порицалась обществом, так как сложившаяся парадигма труда выстраивалась на трудовой устойчивости, определённости рабочего места, предсказуемости ситуации на рынке труда, простоте трудовой деятельности, очевидности, прогнозируемости и регулируемости социально-трудовых отношений.

С приходом глобализации и технического прогресса традиционные трудовые парадигмы претерпели радикальную трансформацию [3–7]. Современный рынок труда стал более динамичным и непредсказуемым, требующим от человека быть адаптируемым и гибким, для того чтобы оставаться востребованным в своей области детальности.

В тоже время «модель VUCA точно описывает характерное для современной экономики состояние перманентной нестабильности, хаотичности, волатильности и тревожности» [8, с. 111]. Развитие в рамках VUCA-модели предполагает формирование условий стратегической неопределённости, характерной для всех государственных, общественных и рыночных процессов. Стратегической неопреде-

ленностью создаётся ««шлейф» рисков ситуаций» [9, с. 18], а также последствий, которые могут развиваться согласно различных сценариев (оптимального, пессимистического или нейтрального).

В изменчивом VUCA-мире появляются и новые возможности, которые способствуют изменению привычных ранее условий, видов и форм выполнения человеком трудовой деятельности [10–12]. При этом, молодёжью острее ощущается неопределённость будущего; ими понимается – современные условия требуют большей гибкости и адаптивности, способности быстро и эффективно приспосабливаться к изменяющимся условиям, быть открытыми для новых знаний. Чтобы успешно справляться с вызовами современного VUCA-мира, необходимо развивать не только различного рода навыки, но и формировать стратегию занятости соразмерно изменяющимся требованиям рынка труда. Вышеперечисленным и обосновывается **актуальность** статьи.

Целью работы является проведение эмпирического исследования формирования молодёжью стратегии занятости в условиях неопределённости, порождаемых VUCA-миром, для успешной их адаптации к изменяющимся требованиям рынка труда.

2. Обзор литературы. Вопросы, касающиеся изменений стратегий занятости населе-

нием в современных условиях VUCA-мира, нашли своё отображение в ряде российских и зарубежных работ. Среди отечественных авторов наибольший интерес вызывают исследования А.В. Шаронова, которым отмечает, что если ранее образовательные и карьерные технологии выстраивались на однопиковой траектории (обучение, в среднем, до 25 лет), то в современном цифровизирующемся обществе на первый план выходит трехпиковая модель, представляющая собой «второй (30–55 лет) и третий (55+) трудоспособный возраст» [13]. Обучение на протяжении всей жизни и смена видов деятельности – важные составляющие данной модели. Поэтому образование в рамках трехпиковой модели должно быть не только ориентировано на личность и его индивидуальные потребности, но и на формирование профессиональной траектории исходя из персональной стратегии занятости.

В работах Е.П. Костенко и Т.Н. Лустиной определяется, что в современных условиях поведенческие траектории эффективного работника на рынке труда должны выстраиваться на так называемом «профессиональном заппинге» (постоянный и последовательный поиск себя) [8, с. 118; 14, с. 173], который предусматривает «быстрый переход к новым знаниям, освоение новых компетенций, постоянный личностный рост и профессиональное развитие» [8, с. 118]. На необходимость профессионального самоопределения указывается и в работах В.С. Половинко [15; 16], Т.Ю. Стукен [17], Е.Г. Калабиной [18], Р.Р. Хузяметова, Г.Ф. Ромашкиной, В.А. Давыденко [19; 20], С.Ю. Рошин, Н.К. Емелина [21] и др.

Достаточно интересная теория формирования стратегии занятости была высказана Е.Н. Рассоловой и К.А. Галкиным. Ими отмечается – выстраивание стратегии продвижения молодых учёных зависит от ряда факторов, среди которых ведущее значение имеет город с его академическим потенциалом, «важностью прикладного потенциала самой науки и развитием прикладных, технических» исследований [1, с. 121]. Немалую роль имеют авторитетность городского научного сообщества; особенности ориентации города на взаимодействие с ним; возможность интеграции в научный социум «на локальном, всероссийском и мировом уровнях» [1, с. 117].

Современный рынок труда характеризуется не столько «приходом технической цифро-

визации» [22, с. 31], сколько развитием «цифрового сознания» [22, с. 31–32], обладателем которого является молодёжь, отмечается Кэмпбеллом Я. Оно формируется у молодёжи посредством чрезмерного и интенсивного их взаимодействия с гаджетами, которое переводит сознание «из одного состояния ... в другое» [22, с. 31].

В.Н. Петровой указывается на существующую у молодёжи нелинейность в жизнеосуществлении, которая учитывает, как характеристики образа будущего, так и коммуникативный мир личности [23, с. 10]. Всё это, по мнению авторов, формирует иной тип понимания занятости как таковой и механизмов выстраивания приоритетов и стратегий занятости молодёжью.

В тоже время, современный рынок труда по-прежнему требует определённых навыков и компетенций, которые могут быть развиты через более традиционные методы обучения и профессиональной подготовки. Кроме того, перед современной молодёжью стоит двоякая задача – развитие комплексного набора навыков и умений, чтобы быть конкурентоспособными на данном этапе формирования рынка труда и наращивание новых компетенций для успешной адаптации к его изменениям.

Не вдаваясь в дальнейший анализ публикаций, отметим, и достаточную **дискуссионность** данной проблематики, и наличие некоторого числа довольно разрозненных, а порой и противоречащих друг другу исследований. В связи с этим, настоящее исследование может внести свой вклад в лучшее понимание современных тенденций в формировании молодёжью стратегий занятости.

3. Гипотезы и материалы исследования. Предметом исследования является изучение стратегии занятости молодёжи в современных условиях неопределённости. **Гипотеза** выстраивается на научном предположении, что в условиях неопределённости VUCA-мира стратегия занятости молодёжи базируется на ценностно-смысловых качествах, которые являются основой для построения эффективного взаимодействия с рынком труда и знаниевых компетенциях, необходимых для решения разного рода задач.

Особенности стратегий занятости молодёжи изучались с помощью применения опросных методов. В опросе приняло участие 384 респондента из числа молодёжи Тюменской области.

4. Результаты исследования. В рамках данного исследования под стратегией занятости молодёжи понимается система методов и мероприятий, направленных на обеспечение стабильности трудовой деятельности, полной реализации трудового потенциала и возможности профессионального и личностного роста, которые формируются личностью с учётом изменчивости конъюнктуры рынка труда.

В условиях динамизма и нестабильности, молодёжью формируется понимание, что в VUCA-мире нет гарантии на стабильность и успех. Данное представление подкрепляется и существующими региональными тенденциями, которые являются движущей силой желания молодых людей как оставаться частью определённой региональной экономической системы, так и принимать иные решения, ведущие к оттоку молодёжи из субъектов страны.

В связи с этим, большинством из них осознаётся необходимость готовности как к изменениям на рынке труда, так и открытости новым возможностям.

Принимая это во внимание, большей частью молодых людей акцент делается именно на развитии тех профессиональных качеств, которые, согласно мнения ведущих учёных и экспертов, будут востребованы цифровизирующимся рынком труда и станут базисом успешной трудореализации в ближайшем будущем.

Если судить о уже имеющемся представлении будущего российского рынка труда, то можно сказать – требования к профессиональным качествам будут только усиливаться. Подразумеваемая неотвратимость будущих трансформаций сферы занятости, молодёжью Тюменской области уделяется внимание определённым значимым положениям (см. рис. 2).



Рис. 2. Наиболее значимые положения в формировании молодёжью стратегии занятости в условиях неопределённости VUCA-мира

Fig. 2. The most significant provisions in the formation of youth employment strategy in an uncertain VUCA-world

Знаниевые компетенции являются одним из основополагающих элементов в стратегии занятости молодёжи. Среди всех возрастных категорий (от 18 и до 35 лет) значимость получения знаний является едва ли не основой получения конкурентного преимущества на рынке труда, особенно в условиях усиливаю-

щейся неопределённости. При этом, большинством учащейся молодёжью 18–22 лет (41,6 %) важность получения широкого кругозора, который позволит им адаптироваться к разным сферам деятельности, условиям работы и быть мобильными, ставится на первое место. Необходимость развития прочных узкоспециализиро-

рованных знаний, как основы дальнейшей качественной продуктивной деятельности, является значимым для 23,9 % опрошенных. Для 34,5 % респондентов значимость знаниевых компетенций незначительна; основой их дальнейшей продуктивной деятельности в рамках выбранной профессии является наличие практических навыков и развитость предметных компетенций.

Помимо знаний, в стратегии занятости молодёжи данной возрастной группы есть и другие важные элементы. Они включают развитие дополнительных навыков и получение опыта работы, изучение иностранных языков и освоение новых технологий, участие в различных проектах и развитие и/или улучшение *soft skills*, расширение круга общения в профессиональном сообществе и т. д. Данные элементы важны для успешной занятости, поскольку помимо знаний они позволяют развить и укрепить не менее важные навыки и качества, которые могут принести большую пользу на рабочем месте в настоящем и недалёком будущем.

Развитие дополнительных навыков и получение опыта работы на предприятиях и учреждениях тюменского региона помогает молодёжи изучать применяемые новые технологии и методы работы, а также в практической деятельности опробовать их. Это, согласно опроса, повышает профессиональный статус и улучшает карьерные перспективы, а также может способствовать обеспечению стабильного будущего в условиях неопределённости VUCA-мира.

Молодыми специалистами в возрастной группе 23–24 года отмечается: наличие прочных знаниевых компетенций в выбранной сфере деятельности является не только очень важным качеством (28,6 %), но и условием быстрой адаптации к новым условиям работы и изменениям в рыночной среде (27,3 %); знания также позволяют быть более конкурентоспособным (26,7 %) и получать достаточно высокую заработную плату (17,4 %). Однако, ими отмечается – помимо знаний, необходимо обладать другими важными качествами, такими как коммуникабельность, трудолюбие, мобильность, ответственность и готовность к саморазвитию. Ведь только в совокупности всех этих качеств можно достичь успеха в своей профессиональной деятельности и реализовать свой потенциал.

Стоит особо выделить: 12,3 % опрошенных данной возрастной группы акцентируется

внимание на значимости в их трудовой практике таких компетенций как когнитивные и функциональные, в меньшей степени – исследовательские. Формирование трансграничных компетенций ими не рассматривается как перспективное направление развития их профессиональной деятельности, в связи с чем в стратегии занятости не представлено.

Работающей молодёжью в возрасте от 25 до 35 лет отмечается не только значимость знаниевых компетенций (45,5 %), но и их пополнение и развитие соразмерно современным условиям, скорости технологического прогресса и технологизации предприятий региона, изменений требований рынка труда и появления новых профессий и направлений деятельности (26,3 %). Поэтому молодёжью данной возрастной группы отмечается важность иметь не только базовые знания и навыки, но и необходимость проследивать изменения требований в своей области. Также существенным является пополнение знаний и владение новыми технологиями, программами и инструментами, которые могут быть полезны при выполнении производственных задач. В тоже время, постпрофессиональное обучение как немаловажный аспект в развитии стратегии занятости выделяется не всеми. 28,2 % молодёжи не считают обучение приоритетом, полагая, что имеющихся у них знаний и навыков достаточно для их текущей работы; создание «подушки безопасности» в виде накопления знаний является достаточно затратным и малоперспективным занятием. Более того, из них 15,1 % отметили, что их работодатели неохотно поддерживают самообразование и не создают условия для участия в профессиональных программах.

Помимо отмеченного, для 18,2 % имеет значение развитость *soft skills*, таких как эффективные коммуникации, работа в команде, лидерство, адаптивность, решение проблем и навыки тайм-менеджмента. Эти навыки необходимы для успеха в профессиональной среде и высоко ценятся работодателями на тюменских предприятиях инновационной направленности. Для преуспевания в выбранной карьере отмечается и важность развития технических и социальных навыков.

Результаты исследования показали, – значимость знаниевых компетенций зависит от половозрастной группы, уровня образования и типа поселения. Так, среди 74,9 % женщин всех возрастных групп отмечается – получен-

ные знания являются основой стабильной занятости, а их развитие – базой конкурентоспособности в изменяющихся условиях. В то же время, среди мужчин этот показатель составляет 68 %.

По уровню образования наивысший процент респондентов, считающих знания основой стабильной занятости, наблюдается среди имеющих высшее образование (82,3 %), а также у тех, кто получил дополнительное профессиональное образование (77,6 %). У опрошенных со средне профессиональным образованием этот показатель составляет 56,8 %, а с начальным – 26,9 %. По типу поселения наибольший процент граждан отмечается среди жителей городов (75,7 %), чем у жителей сельской местности (24,3 %).

Из вышеперечисленного можно сделать вывод, что прочные знания являются основным элементом в формировании стратегии занятости во всех возрастных группах молодёжи, с той лишь разницей, что они могут быть связаны с разными предметными областями и иметь различный уровень востребованности, вариативности, восполнимости, соответствия потребностям рынка труда региона и собственным профессиональными интересами, эффективности их использования и т. д. Таким обра-

зом, ключевой фактор, который определяет успешность стратегии занятости молодёжи, – это наличие прочных знаниевых компетенций, которые подходят для конкретной сферы деятельности. Кроме того, несмотря на неоднозначность полученных результатов, все же можно констатировать, что в молодёжной среде сформировано понимание того, что неопределённость VUCA-мира несёт в себе риски, преодолеть которые возможно благодаря непрерывному обновлению знаний и развитию востребованных навыков, аналитическому мышлению и умению принимать решения в условиях неопределённости и риска.

Необходимо подчеркнуть – цифровая грамотность большинством респондентов относится к важной знаниевой компетенции, которая имеет достаточный вес в адаптации к быстро меняющейся технологической среде. При этом, как не парадоксально звучит, но не все молодые люди имеют желание развивать цифровые компетенции. На вопрос о причинах, были получены такие ответы: цифровая грамотность не имеет никакого значения в будущей или текущей трудовой деятельности для 23,2 % молодёжи, из них: учащаяся молодёжь составляет – 7 %, молодые специалисты – 2,3 %, работающая молодёжь – 13,8 % (рис. 3).

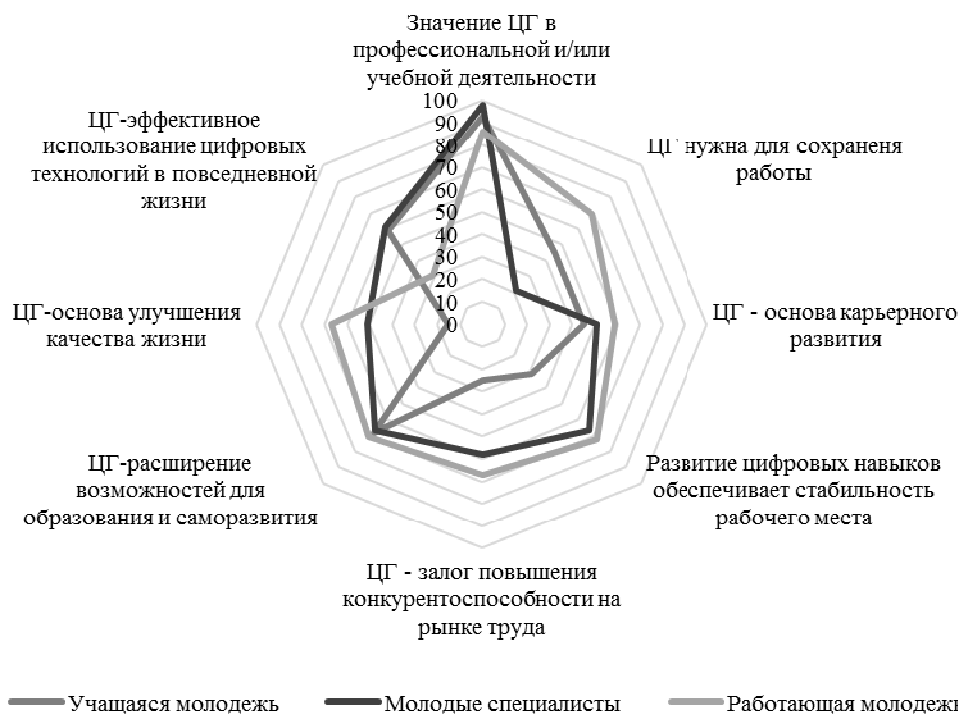


Рис. 3. Значение цифровой грамотности (ЦГ) в формировании молодёжью стратегии занятости

Fig. 3. The importance of digital literacy (DL) in the formation of youth employment strategy

Несмотря на отмеченное, большинство молодых людей всех возрастных групп (76,8 %) считает, что цифровая грамотность имеет значимость в их будущей или текущей трудовой деятельности и востребована предприятиями, организациями и учреждениями региона. Основными причинами являются: повышение конкурентоспособности (36,5 %), расширение возможностей для образования и саморазвития (27,6 %), улучшение качества жизни (24,5 %) и более эффективное использование цифровых технологий в повседневной жизни (11,4 %). Помимо этого, работающей молодёжью отмечается – цифровая грамотность нужна для сохранения работы (33,6 %), она является основой карьерного развития (14,5 %) и обеспечивает стабильность рабочего места (51 %). Следовательно, цифровая грамотность является не только важным навыком для молодёжи в современном мире, но и значимым элементом в стратегии занятости. Весомость цифровой грамотности определяется как более высокими требованиями тюменских работодателей, так

и тем, что современный мир становится все более цифровым, и большинство профессий требуют от работников навыков работы с компьютерами, программным обеспечением и различными электронными устройствами; более того – увеличивает мобильность и возможность для миграции (в том числе и международной) [24–25]. Молодёжью осознаётся, что владение этими навыками, даёт преимущество на рынке труда как региона, так страны, а также позволяет претендовать на работу с более высокой оплатой, гибким графиком, дистанционной занятостью и иными дополнительными возможностями.

Помимо непосредственного развития компетенций, основу стратегии занятости современного специалиста составляют коммуникативно-аналитические умения и социальные навыки. Их спектр достаточно широк. В тоже время, согласно проведённого опроса, их значимость с возрастом и приобретением опыта изменяется (рис. 4) и заменяется иными востребованными навыками и качествами.

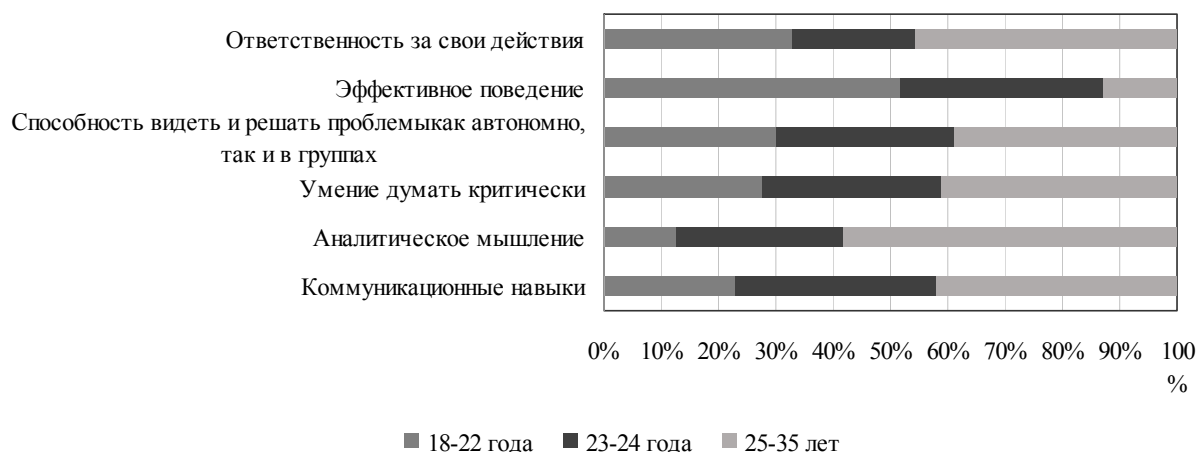


Рис. 4. Весомость коммуникативно-аналитических умений и социальных навыков в формировании стратегии занятости молодёжью различных возрастных групп, %

Fig. 4. The importance of communicative and analytical skills and social skills in the formation of employment strategies for young people of different age groups, %

В формировании стратегии занятости молодёжи, немалую роль играют развитие таких навыков проектного менеджмента, как эффективная работа в команде (для учащейся молодёжи – 12,7 %, для молодых специалистов – 16,1 %, для работающей – 15,9 %), предпринимательские навыки (9,8 %, 2,1 %, 1,1 % соответственно), опыт подготовки и участия в стартапах (9,6 %, 11,7 %, 8,5 % соответственно) и умение решать нестандартные задачи (17,9 %,

13,1 %, 19,5 % соответственно). Следовательно, для 30,4 % учащейся молодёжи, для 43 % молодых специалистов и для 45 % работающей формирование трансграничных компетенций является важным фактором в стремительно растущем темпе цифровой трансформации. Важно отметить – значимость этих навыков может изменяться со временем и в зависимости от конкретной стратегии занятости. Поэтому для успешной карьеры в современном мире необ-

ходимо постоянное развитие и совершенствование своих навыков и компетенций. Существенным является и отслеживание изменений в требованиях к профессиональным навыкам и компетенциям в соответствии с модификациями в бизнес-среде и технологических тенденциях региона. В связи с чем, обучение новому, гибкость и адаптивность является элементом как упреждающей, так и активной стратегии занятости.

В целом, стратегии занятости молодёжи отражают их уникальные трудовые ценности, цели и приоритеты. Ценностно-смысловые качества могут значительно отличаться, при этом многие молодые люди ценят гибкость, возможность работать удалённо и иметь баланс между работой и личной жизнью, а также иные стратегически значимые личностные приоритеты (табл.).

Значимые ценностно-смысловые качества выбора молодёжью стратегий занятости
Significant value-semantic qualities of youth's choice of employment strategies

<i>№ п/п</i>	<i>Факторы</i>	<i>Толкование</i>
1	Гибкость и адаптивность	Готовность к переменам и быстрота переключения между различными проектами и/или видами деятельности, компаниями, отраслями; видами и формами занятости. Адаптивность к изменениям конъюнктуры рынка труда
2	Мобильность и международный опыт	Мобильность и международный опыт для получения доступа к более широкому спектру трудовых возможностей
3	Ассертивность в принятии решений	Отсутствие зависимости от внешнего влияния и оценки в принятии решений
4	Мотивационно-ценностные установки	Представляет собой набор убеждений, интересов, ценностей и мировоззрение, которые определяют направленность действий и трудовое поведение
5	Сетевые связи и налаживание профессиональных контактов	Активность в расширении профессиональных связей и сетей для получения доступа к новым возможностям
6	Работа в компаниях, соответствующих ценностям и интересам	Стремление к работе в компаниях, которые разделяют молодёжные ценности и предлагают возможности для профессионального роста и обучения, а также заботятся о социальной и экологической ответственности. Они выбирают компании с хорошей репутацией, прозрачными целями и стратегиями, а также теми, которые активно заботятся об окружающей среде и социальной ответственности
7	Баланс между работой и личной жизнью	Стремление найти баланс между работой и личной жизнью, что влияет на выбор карьерного пути и работодателей

Опрос показал: молодёжью сформировано чёткое представление, что для успешной адаптации в стремительно развивающемся производстве и новых региональных кластерах она должна развивать такие качества как гибкость мышления, умение быстро приспосабливаться к новым условиям, способность работать в команде и использовать современные технологии и инструменты. Также важно уметь быстро обучаться и оставаться в поиске новых знаний и опыта.

Многие из них понимают, что в условиях неопределённости VUCA-мира нет гарантии на стабильность и успех, поэтому многие стремятся сформировать фундамент противостояния риску для того, чтобы оставаться конкуренто-

способным на рынке труда и достигать успеха в своей профессиональной деятельности.

5. Заключение. Проведённое авторами исследование показало: современной молодёжью стратегии занятости формируются исходя из значимости знаниевых компетенций и ценностно-смысловой важности деятельности. Помимо этого, немалое значение имеет владение практическими, предметными, исследовательскими, трансграничными и иными компетенциями. В зависимости от стремления к достижению профессиональных целей, к самореализации, к формированию активной жизненной позиции, к успешному взаимодействию в различных сферах, персональной стратегии активных или превентивных действий в усло-

виях неопределённости происходит развитие и становление стратегий занятости, ориентированное на желаемое профессиональное настоящее и будущее.

Учитывая неопределённость VUCA-мира, сложившиеся тенденции на рынке труда Тюменской области, а также быструю адаптивность и более высокую приспособляемость молодёжи к изменяющимся условиям рынка труда, можно предположить, что ими стратегии занятости будут развиваться соразмерно изменяющимся возможностям.

В тоже время, горизонты и перспективы хрупкого BANI-мира и устремлённость России вперёд ко все новым и новым вершинам в своём развитии позволяет констатировать – стратегии занятости молодёжи, как главного ресурса будущего, будут активно развиваться в направлении путей и векторов прогресса, позволяя не только использовать потенциал молодых людей в полной мере, но и создавать новые возможности для его развития и эффективного применения в модернизирующейся экономике и обществе в целом.

Литература

1. *Рассолова Е. Н., Галкин К. А.* Принцип неопределённости. Стратегии интеграции молодых ученых из регионов в научную карьеру и научные сообщества в контексте VUCA-мира // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. – 2021. – Вып. 1. – С. 117–129. – DOI: 10.17072/2078-7898/2021-1-117-129.
2. *Мажкенев С. А.* Ключевые принципы раскрытия трудового потенциала человека в эпоху VUCA-мира // Экономика труда. – 2022. – Т. 9, № 5. – С. 945–954. – DOI: 10.18334/et.9.5.114684.
3. *Петров П. Ю.* Социальные последствия технологического прогресса // Экономика и социум. – 2020. – № 8 (75). – С. 65–75.
4. *Степанов В. Г., Калинина А. В.* Среда Умного города в обеспечении общественной безопасности // Modern Economy Success. – 2021. – № 6. – С. 171–174.
5. *Степанов В. Г., Бейсекеев Д. С., Власова Е. С.* Инновации в системе высшего образования: особенности применения // Вузовская наука: проблемы подготовки специалистов: материалы Международ. науч.-практ. конф. Вып. 19 / отв. ред. М. Л. Белоножко. – Тюмень : ТИУ, 2021. – С. 171–176.
6. *Гусарова М. С.* Развитие кадрового блока инновационной инфраструктуры регионов России // Инновационное развитие экономики: тенденции и перспективы. – 2022. – Т. 1. – С. 38–46.
7. *Гусарова М. С.* Проблемы инновационного развития России: анализ факторов и институциональные решения // Вопросы инновационной экономики. – 2021. – № 4. – С. 1383–1402.
8. *Костенко Е. П.* Современные тренды в управлении персоналом: отечественный и зарубежный опыт // Вопросы регулирования экономики. – 2018. – № 4. – С. 107–123. – DOI: 10.17835/2078-5429.2018.9.4.107-123.
9. *Афанасьева И. И., Воронкова О. Н.* Шоки современной мировой экономики и их последствия // Вестник РГЭУ РИНХ. – 2020. – № 2 (70). – С. 18–25.
10. *Павлова Л. Л., Филатова Е. Л., Калинина А. В., Колесник Е. А.* Женщины в субстативной экономике: оценка труда // Проблемы современной экономики. – 2022. – № 2 (82). – С. 38–43.
11. *Колесник Е. А.* Профессиональное будущее в условиях цифровой трансформации занятости и рынка труда // BENEFICIUM. – 2021. – № 4 (41). – С. 96–104. – DOI: 10.34680/BENEFICIUM.2021.4(41).96-104.
12. *Колесник Е. А., Павлова Л. Л.* Импортзамещение: функционирование и развитие рынка труда региона: моногр. – Тюмень : ТИУ, 2017. – 167 с.
13. «Я: 2.0» Лекция президента школы «Сколково» А. Шаронова. – URL: <https://dzen.ru/a/XbaY9T2HNgcxUONe>.
14. *Лустина Т. Н.* Современные подходы к построению карьеры в VUCA-мире // Сервис в России и за рубежом. – 2019. – Т. 13, вып. 4. – С. 169–177. – DOI: 10.24411/1995-042X-2019-10415.
15. *Половинко В. С., Арбуз А. В.* Анализ практики регулирования процесса профессионального определения // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2021. – Т. 19, № 1. – С. 108–119.
16. *Половинко В. С.* HR-бренд как инструмент разрешения противоречий в профессиональном самоопределении на рынке труда // Развитие трудовых отношений в современной России: актуальные аспекты. Электронный ресурс. – Омск, 2019. – С. 115–131.

17. Стукен Т. Ю. Экономическая активность российских студентов // Омские научные чтения – 2018: материалы Второй Всерос. науч. конф. / отв. ред. Т. Ф. Ящук. – 2018. – С. 1029–1032.
18. Калабина Е. Г. Цифровое развитие бизнес-системы организации на основе повышения вовлеченности персонала // Управление бизнесом в цифровой экономике: сб. тез. выступлений Пятой Междунар. конф. – СПб., 2022. – С. 100–106.
19. Хузяхметов Р. Р., Ромашикина Г. Ф. Навыки трудоустроиваемости студентов: стратегии развития // Высшее образование в России. – 2022. – № 3. – С. 69–83.
20. Ромашикина Г. Ф., Давыденко В. А. Психологический капитал личности (самоэффективность, надежда, жизнестойкость и оптимизм) как фрагменты образа будущего // Образ будущего: сб. тез. Второй Междунар. науч.-практ. конф. – Орёл, 2022. – С. 111–113.
21. Роцин С. Ю., Емелина Н. К. Мета-анализ гендерного разрыва в оплате труда в России // Экономический журнал ВШЭ. – 2022. – № 2. – С. 213–239. – DOI: 10.17323/1813-8691-2022-26-2-213-239.
22. Кэмпбелл Я. Обзор современного рынка труда Европы: занятость, безработица, заработная плата // Достойный труд – основа стабильного общества: материалы XII Междунар. науч.-практ. конф. – Екатеринбург : Изд-во Ур. гос. экон. ун-та, 2020. – С. 29–32.
23. Петрова В. Н. Образ будущего как предиктор профессионального развития: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. – Томск, 2019. – 32 с.
24. Колесник Е. А. Стратегии занятости беженцев и вынужденных мигрантов: региональный аспект. Управленческое консультирование. – 2023. – № 5. – С. 40–62. – DOI: 10.22394/1726-1139-2023-5-40-62.
25. Колесник Е. А., Половинко В. С. Трудовая мобильность в системе стратегий занятости населения региона // Вестник университета. – 2023. – № 7. – С. 99–108. – DOI: 10.26425/1816-4277-2023-7-99-108.

References

1. Rassolova E.N., Galkin K.A. The uncertainty principle. Strategies for integrating young scientists from the regions into scientific careers and scientific communities in the context of the VUCA-world. *Bulletin of Perm University. Philosophy. Psychology. Sociology*, 2021, Iss. 1, pp. 117-129. DOI: 10.17072/2078-7898/2021-1-117-129. (in Russian).
2. Mazhkenov S.A. Key principles of human labor potential disclosure in the era of the VUCA world. *Labor economics*, 2022, Vol. 9, no. 5, pp. 945-954. DOI: 10.18334/et.9.5.114684. (in Russian).
3. Petrov P.Yu. Social consequences of technological progress. *Economy and society*, 2020, № 8 (75), pp. 65-75. (in Russian).
4. Stepanov V.G., Kalinina A.V. The environment of a smart city in ensuring public safety. *Modern Economy Success*, 2021, No. 6, pp. 171-174. (in Russian).
5. Stepanov V.G., Beisekeev D.S., Vlasova E.S. Innovations in the higher education system: application features. *University science: problems of training specialists: materials of the International Scientific and Practical Conference*. Tyumen, TIU, 2021, Iss. 19, pp. 171-176. (in Russian).
6. Gusarova M.S. Development of the personnel block of the innovation infrastructure of the regions of Russia. *Innovative economic development: trends and prospects*, 2022, Vol. 1, pp. 38-46. (in Russian).
7. Gusarova M.S. Problems of innovative development of Russia: factor analysis and institutional solutions. *Issues of innovative economy*, 2021, No. 4, pp. 1383-1402. (in Russian).
8. Kostenko E.P. Modern trends in personnel management: domestic and foreign experience. *Issues of economic regulation*, 2018, no. 4, pp. 107-123. DOI: 10.17835/2078-5429.2018.9.4.107-123. (in Russian).
9. Afanasyeva I.I., Voronkova O.N. Shocks of the modern world economy and their consequences. *Bulletin of the RSEU RINH*, 2020, no. 2 (70), pp.18-25. (in Russian).
10. Pavlova L.L., Filatova E.L., Kalinina A.V., Kolesnik E.A. Women in the substantive economy: labor evaluation. *Problems of modern economics*, 2022, no. 2 (82), pp. 38-43. (in Russian).
11. Kolesnik E.A. Professional future in the conditions of digital transformation of employment and labor market. *BENEFICIUM*, 2021, no. 4 (41), pp. 96-104. DOI: 10.34680/BENEFICIUM.2021.4(41).96-104. (in Russian).
12. Kolesnik E.A., Pavlova L.L. *Import substitution: functioning and development of the labor market of the region: monogr.* Tyumen, 2017, 167 p. (in Russian).

13. "I: 2.0" Lecture by the president of the Skolkovo school A. Sharonova. Available at: <https://dzen.ru/a/XbaY9T2HNgcxUONe>. (in Russian).
14. Lustina T.N. Modern approaches to building a career in the VUCA-world. *Service in Russia and abroad*, 2019, Vol. 13, iss. 4, pp. 169-177. DOI: 10.24411/1995-042X-2019-10415.
15. Polovinko V.S., Arbuz A.V. Analysis of the practice of regulating the process of professional determination. *Bulletin of Omsk University. Series: Economics*, 2021, Vol. 19, no. 1, pp. 108-119. (in Russian).
16. Polovinko V.S. HR-brand as a tool for resolving contradictions in professional self-determination in the labor market. *The development of labor relations in modern Russia: current aspects*. Omsk, 2019, pp. 115-131. (in Russian).
17. Stuken T.Y. Economic activity of Russian students. *Materials of the Second All-Russian Scientific Conference. Responsible Editor T.F. Yaschuk*, 2018, pp. 1029-1032. (in Russian).
18. Kalabina E.G. Digital development of the organization's business system based on increasing staff involvement. *Business Management in the Digital Economy. Collection of abstracts of speeches of the Fifth International Conference. Saint Petersburg*, 2022, pp. 100-106. (in Russian).
19. Khuzyakhmetov R.R., Romashkina G.F. Student employability skills: development strategies. *Higher education in Russia*, 2022, No.3, pp.69-83. (in Russian).
20. Romashkina G.F., Davydenko V.A. Psychological capital of personality (self-efficacy, hope, resilience and optimism) as fragments of the image of the future. *The image of the future. Collection of abstracts of the Second International Scientific and Practical Conference. Eagle*, 2022, pp. 111-113. (in Russian).
21. Roshchin S.Yu., Emelina N.K. Meta-analysis of the gender wage gap in Russia. *HSE Economic Journal*, 2022, No. 2, pp. 213-239. DOI: 10.17323/1813-8691-2022-26-2-213-239. (in Russian).
22. Campbell Ya. Overview of the modern European labor market: employment, unemployment, wages. *Decent work is the basis of a stable society: materials of the XII International Scientific and Practical Conference*. Yekaterinburg, Ural State Economy University publ., 2020. pp. 29-32. (in Russian).
23. Petrova V.N. The image of the future as a predictor of professional development: abstract of the dissertation ... Doctor of Psychological Sciences. Tomsk, 2019. 32 p. (in Russian).
24. Kolesnik E.A. Employment strategies for refugees and forced migrants: a regional aspect. *Management consulting*, 2023, No. 5, pp. 40-62. DOI: 10.22394/1726-1139-2023-5-40-62. (in Russian).
25. Kolesnik E.A., Polovinko V.S. Labor mobility in the system of employment strategies of the region's population. *Bulletin of the University*, 2023, No. 7, pp. 99-108. DOI: 10.26425/1816-4277-2023-7-99-108. (in Russian).

Сведения об авторах

Колесник Елена Андреевна – канд. экон. наук,
¹доцент кафедры маркетинга и муниципального
 управления, ²докторант

¹ Адрес для корреспонденции: 625000, Россия, Тю-
 мень, ул. Володарского, 38

² Адрес для корреспонденции: 644077, Россия, Омск,
 пр. Мира, 55а

E-mail: kolesnikea@tyuiu.ru

ORCID: 0000-0001-5678-2257

ResearcherID: P-2746-2017

SPIN-код РИНЦ: 3908-2820

Половинко Владимир Семенович – д-р экон. наук,
 профессор, заведующий кафедрой региональной эко-
 номики и управления человеческими ресурсами
 Адрес для корреспонденции: 644077, Россия, Омск,
 пр. Мира, 55а

E-mail: pw3@mail.ru

SPIN-код РИНЦ: 8454-2897; AuthorID: 155877

About the authors

Elena A. Kolesnik – PhD in Economic Sciences,

¹ Associate Professor of the Department of Marketing
 and Municipal Management, ² Doctoral student

¹ Postal address: 38, Volodarskogo ul., Tyumen, 625000,
 Russia

² Postal address: 55a, Mira pr., Omsk, 644077, Russia

E-mail: kolesnikea@tyuiu.ru

ORCID: 0000-0001-5678-2257

ResearcherID: P-2746-2017

RSCI SPIN-code: 3908-2820

Vladimir S. Polovinko – Doctor of Economic Sciences,
 Professor, Head of the Department of Regional Econom-
 ics and Human Resources Management

Postal address: 55a, Mira pr., Omsk, 644077, Russia

E-mail: pw3@mail.ru

RSCI SPIN-code: 8454-2897; AuthorID: 155877

Вклад авторов

Колесник Е.А. – определение методов исследования, разработка и проведение исследования, визуализация и представление данных.

Половинко В.С. – планирование исследования, постановка целей и задач, руководство проведением исследования.

Authors' contributions

Kolesnik E.A. – definition of research methods, development and conduct of research, visualization and presentation of data.

Polovinko V.S. – research planning, setting goals and objectives, management of the research.

Для цитирования

Колесник Е. А., Половинко В. С. Молодежь на региональном рынке труда: стратегии занятости в условиях неопределенности // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2023. – Т. 21, № 4. – С. 98–109. – DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).98-109.

For citations

Kolesnik E.A., Polovinko V.S. Youth in the regional labor market: employment strategies in conditions of uncertainty. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2023, Vol. 21, no. 4, pp. 98-109. DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).98-109. (in Russian).