

N.L. Zakharov, A.L. Kuznetsov, I.B. Britvina

CRISIS OF POST-INDUSTRIAL PROFESSIONAL MIGRATION

*The research has been made within a project of the Russian Foundation
for Fundamental Research and supported by grant № 19-011-00467*

Nikolay Zakharov – professor, the Department of Sociology and Personnel Management, St. Petersburg State University of Economics, Doctor of Sociology, professor, St. Petersburg; **e-mail: zn129@mail.ru.**

Andrey Kuznetsov – vice-rector, M. Kalashnikov Izhevsk State Technical University, Doctor of Economics, professor, Izhevsk; **e-mail: akuz63@mail.ru.**

Irina Britvina – professor, the Department of Integrated Marketing Communications and Branding, Ural Federal University named after the first president of Russia B.N. Yeltsin, Doctor of Sociology, Yekaterinburg; **e-mail: irina.britvina@urfu.ru.**

We consider the problem of the crisis of educational and professional migration of students and graduates under the transition of post-industrial society to information society. In the post-industrial world, the nature of production and the main object of global competition has changed, which led to a crisis of professional mobility. Current ways of solving the crisis in question were developed and successfully applied in the industrial world. At present, there is an urgent need to create a modern model based on new management technologies and taking into account past experience.

Keywords: information technology; professional migration; post-industrial society; information society.

Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов, И.Б. Бритвина

КРИЗИС ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МИГРАЦИИ

*Работа выполнена в рамках проекта Российского фонда фундаментальных
исследований и поддержана грантом № 19-011-00467*

Николай Львович Захаров – профессор кафедры социологии и управления персоналом, Санкт-Петербургский государственный экономический университет, доктор социологических наук, профессор, г. Санкт-Петербург; **e-mail: zn129@mail.ru.**

Андрей Леонидович Кузнецов – проректор, Ижевский государственный технический университет им. М.Т. Калашникова, доктор экономических наук, профессор, г. Ижевск; **e-mail: akuz63@mail.ru.**

Ирина Борисовна Бритвина – профессор кафедры интегрированных маркетинговых коммуникаций и брендинга, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, доктор социологических наук, г. Екатеринбург; **e-mail: irina.britvina@urfu.ru.**

Авторами рассматривается проблема кризиса образовательной и профессиональной миграции студентов и выпускников вузов в условиях перехода постиндустриального общества в информационное. В постиндустриальном мире изменился характер производства и главный объект конкуренции на мировом рынке, что привело к кризису профессиональной мобильности. Существующие способы разрешения этого кризиса были созданы и успешно применялись в индустриальном мире. В настоящее время назрела насущная необходимость в создании современной модели, которая, учитывая опыт прошлого, должна основываться на новых управленческих технологиях.

Ключевые слова: информационные технологии; профессиональная миграция; постиндустриальное общество; информационное общество.

Эпоха машин и механизмов подходит к концу, на смену идут роботы и информационные технологии. Настоящая эпоха характеризуется как «постиндустриальная» [1]. За относительно короткий временной отрезок способ промышленного производства изменился до неузнаваемости: роботизация охватила все ведущие отрасли промышленности. Изменился главный объект конкуренции на мировом рынке: им теперь стала конкуренция за овладение рынками сбыта технологий. Таково в настоящее время поле борьбы передовых компаний (хотя, конечно же, это не отменяет конкуренцию за сырьевые ресурсы и за рынки сбыта товаров). Иным становится рабочее место (теперь это компьютерный стол, а, возможно, в скором времени новые мобильные технологии позволят человеку работать, «лежа на пляже»), иной становится организации труда персонала. Возникают новые модели управления персоналом в компаниях, относящихся к сфере цифровых технологий [4]. Оптимистичный взгляд основан на утверждении, что в ближайшее время роботы заменят человека в быту и на производстве, а труд человека превратится в увлекательное хобби. Проблема рабочих мест исчезнет, и жизнь человека, лишенная повседневной рутины и запретов, наложенных особенностями предшествующего индустриального общества, приобретет характер подлинной свободы. Информационная эпоха дарует благоденствие и процветание. Таков оптимистический взгляд.

Однако есть пессимистический взгляд. Старая китайская мудрость предупреждает об опасности перемен. Современные фантасты предупреждают о «восстании роботов», превращении человека в часть машины или даже о деградации человека, лишенного возможности полноценно трудиться, напрягаясь физически и умственно. Среди подобных прогнозов наибольшего внимания для HR-специалистов заслуживает мнение, что автоматизация лишает человека рабочих мест. Таков ожидаемый футурошок [2].

Необходимо взглянуть на достижения и проблемные точки системно, целостно, без крайностей оптимизма и пессимизма.

Преимущество системного метода заключается в том, что он позволяет рассматривать объект во всех его внутренних взаимосвязях и в его соотношении с внешней средой. Системный метод позволяет избежать крайностей детерминизма. С этой точки зрения и рассмотрим проблему профессиональной миграции в современном постиндустриальном обществе.

В наиболее передовых отраслях промышленности однотипные монотонные физические операции заменены роботами-манипуляторами. Труд, выполнявшийся десятками и сотнями рабочих на конвейере, теперь осуществляет один оператор, контролирующей сложный комплекс автоматических механизмов [5]. С уверенностью можно утверждать, что в ближайшее время труд рабочего будет заменен трудом работника (оператора) либо управляющего механизмами, либо контролирующего их работу.

Кардинальные изменения произошли и на мировом рынке. Еще в XIX в. главным объектом конкуренции были ресурсы; конкуренция на мировом рынке между отдельными фирмами, крупнейшими концернами и государствами в целом была нацелена на обладание мировыми ресурсами. Именно эта направленность мирового рынка и привела к двум мировым войнам, которые оказались стимулом крушения колониальной системы. В свою очередь крушение колониальной системы привело к кардинальной трансформации мирового рынка. На смену конкуренции за рынки сырья пришла конкуренция за рынки сбыта. Теперь не нужно было завоевывать страны, обладающие ресурсами, не было необходимости тратить на содержание иностранных легионов, экспедиционных корпусов, ограниченных контингентов и других специальных военных сил, обеспечивающих сырье для метрополий. Сырье можно было купить, заложив цену на него в товар, продаваемый на контролируемых рынках сбыта. Первыми это осознали японские концерны, начав завоевывать рынки сбыта качественным товаром с 50-х гг. XX в. Качественный товар изменил мировую экономику, создав новый тип мировой конкуренции – конкурен-

цию за рынки сбыта. Качественный товар изменил промышленность, призвав ее довести технологии производства до совершенства. Качественный товар изменил и характер управления, обеспечив повсеместное внедрение технологии управления качеством со второй половины XX в. Но самое важное – он изменил и характер потребления, создав новое общество – общество потребления [3].

Эти особенности второй половины XX в. (совершенные технологии производства, управление качеством и общество потребления) сами по себе окажутся стимулами для новой трансформации мировой конкуренции. Эта трансформация и происходит в настоящее время. На смену конкуренции за рынки сбыта товаров пришла конкуренция за рынки сбыта технологий. Суть этой конкуренции в том, что теперь предприятию нет необходимости бороться за конечного потребителя. Теперь нужно бороться за потребителя-производителя или за того, кто приобретет технологию предприятия. Борьба за рынки сбыта технологий ключевым образом изменила характер мировой конкуренции. Теперь не нужно завоевывать богатые ресурсами территории, захватывать рынки сбыта и привлекать потребителя качественным товаром, теперь необходимо продать технологию. Но продать технологию можно только специалисту. А специалиста нужно подготовить. Поэтому в наше время конкуренцию за сбыт технологий выигрывают государства, готовящие специалистов по этим технологиям [5]. Рубеж XX–XXI вв. ознаменовался борьбой за привлечение в университеты иностранных студентов.

Конкуренция за иностранных студентов на мировом рынке – ключевая точка кризиса современной профессиональной миграции. Здесь имеется несколько проблем. Одна из них заключается в том, что выпускники, окончившие зарубежный университет, вернувшись на родину, становятся адептами производственных технологий и культуры страны, где они учились. И чем ниже ее технологический уровень и технологическая привлекательность на мировом рынке по сравнению со страной обучения, тем меньше шансов для вернувшихся из-за

границы выпускников найти себе работу.

Другая проблема, вытекающая из условий современного рынка и развития промышленных технологий, – развитие автоматизации и роботизации, которая с необходимостью ведет к сокращению общего объема рабочих мест. И здесь борьба между странами за рынки сбыта технологий превращается в борьбу за привлечение иностранных студентов, которые не представляют угрозы для внутреннего национального рынка труда. Они, окончив университет, как правило, обязаны вернуться на родину. Но вернувшись на родину, выпускники становятся безработными. Численность безработных выпускников, вернувшихся на родину, из года в год увеличивается [5]. Это в меньшей мере относится к выпускникам престижных иностранных университетов, занимающих первые места в рейтингах.

Третья проблема: в современном мире формируется крупная когорта образованных молодых людей, не нашедших работу, а значит, следует ожидать нарастание предпосылок для глобальных социально-политических потрясений, первым признаком которых является нарастание мирового терроризма. Яркие примеры тому – терроризм на постсоветском пространстве, на Ближнем Востоке.

В целом, необходимо признать, что современное общество не готово в полной мере использовать потенциал высокообразованных молодых людей, владеющих современными технологиями. Примечательно, что выпускники, имеющие образование, связанное с традиционными промышленными профессиями, легче находят работу или создают свои предприятия. Во многих развитых странах сложилась инфраструктура поддержки и развития малого и среднего предпринимательства, но она относится только к традиционным промышленным профессиям. Совсем иное дело – специалисты новых информационных технологий. Некоторые из них, окончив университеты и обладая необходимыми знаниями, но не получив соответствующего рабочего места, находят себя в «профессии» протеста (к примеру, движение «желтых жилетов» во Франции) или в рядах

анархистов. Следует признать, что социальной инфраструктуры использования потенциала молодых людей, обладающих знаниями в сфере информационных технологий, не существует. Имеющаяся инфраструктура поддержки самозанятости населения, малого и среднего бизнеса ориентирована только на традиционные индустриальные профессии.

Итак, системный метод нам позволил выявить три ключевые проблемы современности:

- 1) появление конфликта на рынке труда между выпускниками национальных и иностранных университетов;
- 2) рабочих вакансий становится меньше, а выпускников – больше;
- 3) современная инфраструктура развития бизнеса ориентирована на традиционные индустриальные профессии, а не на новые информационные профессии.

Существуют традиционные способы преодоления выявленных проблем. Два из них действуют до настоящего времени. Условно назовем эти способы американским, европейским и советским.

Главный внешний признак американского способа в том, что в университетах США, с одной стороны, установлена высокая плата за обучение, но, с другой – высокий социальный комфорт, обеспечиваемый университетом в частности и государством в целом. Высокая плата ограничивает доступ для бедных, а богатые студенты – это те, кто имеет средства обучаться в США, а значит, имеют средства открыть свое дело на родине. В идеале американский способ не должен создавать нагрузки на местный рынок труда, стимулируя продвижение американских технологий в другие страны. При этом следует полагать, что такой способ не создает нагрузки и на рынки труда в странах, куда возвращаются выпускники, так как сами выпускники должны создавать новые рабочие места на родине. Однако американская кредитная система ломает этот идеал, привлекая к обучению и бедных студентов, которых несравненно больше, чем богатых. Именно эти студенты, получив образование или недоучившись, пополняют ряды протестующих.

Европейский способ типичен для Фин-

ляндии, Швеции, Словакии, Чехии, Германии и ряда других стран, где отбор способных абитуриентов в университет происходит или в условиях отсутствия платы за обучение, или частичной, или невысокой платы; также существует возможность длительного обучения. Преимущества этого способа: снижена нагрузка на рынок труда; государству выгоднее оплачивать обучение, чем платить пособие по безработице. Данный способ призван решать проблемы конкретной страны и не касается, как правило, иностранных студентов.

Третий способ использовался до конца 80-х гг. XX в. в странах, называемых в то время социалистическими. Его главными особенностями являлись бесплатное обучение и гарантированное трудоустройство выпускников. Общий принцип функционирования советского способа заключался в следующем: предприятия подавали заявки в центральные органы власти, занимающиеся распределением выпускников (обычно предприятие подавало заявку в свое отраслевое министерство, а оно направляло эту заявку в министерство образования, вуз подтверждал заявку); после этого выходил приказ, утвержденный Правительством и обязательный как для предприятий, подавших заявку, так и для вузов, подтвердивших заявку. У этой модели также имелись недостатки, главные из которых – бюрократия и принудительное распределение выпускников. Но несомненным преимуществом советского способа являлось гарантированное трудоустройство. Применим ли советский способ в наше время? Необходимо отметить, что технически воссоздать эту модель вполне возможно. Государственные органы или добровольные фонды, используя новые информационные технологии, могут создать современный небюрократический аналог советского способа распределения выпускников. Итак, *технически* возможно создание аналога советского способа, но в настоящее время нельзя утверждать, что такая потребность сформировалась *экономически*. В бывших социалистических странах существует амбивалентное отношение к этому способу, но в остальных европейских странах – непонимание и неприятие этого

способа. Это свидетельствует о том, что в настоящее время этот способ неприемлем и психологически.

Итак, что нам дают рассмотренные способы.

Советский способ в рыночных отношениях вряд ли будет реанимирован в полной мере. Европейский способ позволяет находить решения для национальных рынков труда, но такая модель лишь откладывает обострение кризиса. Американский способ в настоящее время является наиболее востребованным, но, внешне демонстрируя решение дилеммы, он, по сути, стимулирует превращение дилеммы в кризис.

Таким образом, можно утверждать, что в настоящее время нет действующих средств разрешения данной проблемы. Но это не значит, что нет путей разрешения, которые видятся нами в создании некоего комплекса, включающего: во-первых, аналог инфраструктуры по поддержке самозанятости, малого и среднего бизнеса в сфере новых технологий; во-вторых, некий аналог советского распределения выпускников, построенный на современных информационных технологиях. Общая схема такого комплекса может быть представлена следующим образом. Сначала с использованием социальных сетей создается некий банк проблем предприятий, которые можно решить с использованием новых технологий. При этом предприятия устанавливают награды за решение этих проблем. Необходимо понимать, что это могут быть относительно простые проблемы, решение которых неинтересно или затруднительно для персонала предприятий. И естественно, эти проблемы не являются государственной или коммерческой тайной. Участники по решению таких проблем формируют на своих страничках в социальных сетях портфолио, отражающее тезаурус решенных проблем. Следующий важный момент – создание оценочного центра под эгидой государства или авторитетного благотворительного фонда, первой задачей которого является создание кластеров номинаций рейтингов участников. Второй задачей будет являться привлечение средств поощре-

ния участников. А третьей задачей – создание системы PR для дальнейшего продвижения деятельности оценочного центра.

Предложенное решение дилеммы является только весьма приблизительной идеей. Но необходимо отметить, что в современном мире в условиях, когда сформировался новый объект конкуренции на мировом рынке, выиграют те страны, которым удастся создать современную инфраструктуру по поддержке самозанятости и малого бизнеса в сфере новых технологий.

Таким образом, необходимо отметить, что в постиндустриальном мире изменился характер производства и главный объект конкуренции на мировом рынке. Все это сформировало кризис профессиональной мобильности. Существующие способы разрешения этого кризиса были созданы и успешно применялись в индустриальном мире. В настоящее время назрела насущная необходимость в создании модели, пригодной для современности, которая, учитывая опыт прошлого времени, должна основываться на новых технологиях.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Захаров Н.Л., Кузнецов А.Л.* Управление социальным развитием организации. М.: Инфра-М, 2020.
2. *Захаров Н.Л., Перфильева М.Б., Пономаренко Б.Т.* Управление настроением персонала организации. М.: Инфра-М, 2020.
3. *Baudrillard J.* The Consumer Society. Myths & Structures. London: Thousand Oaks, New Delhi: SAGE Publications, 1998.
4. *Grenčíkova A., Petrušusova, Sokol J.* Vplyv industry 4.0 naposkytovanie služieb v cestovníctve [The Impact of Industry 4.0 on Tourism Services] // The Impact of Industry 4.0 on Job Creation. Trenčín: Publishing House Alexander Dubček University in Trenčín, 2019. P. 74–80.
5. *Kaverina E.A., Chechulin A., Kozlova E., Shelonaev S.I.* University-employer cooperation in teaching students of communications majors // Innovative and Creative Education and Technology International Conference. Badajoz, Spain: University of Extremadura, 2017. P. 142–145.