

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2023.99.84.002

Поколение «ни-ни»: аспекты практического определения**Фальковская Ксения Игоревна**

Кандидат социологических наук, доцент,
Российский государственный университет нефти и газа
(национальный исследовательский университет) им. И.М. Губкина,
119991, Российская Федерация, Москва, просп. Ленинский, 65;
e-mail: Fal'kovskaya@mail.ru

Аннотация

Переход от образования к работе является важным этапом в жизни людей, который может повлиять на их самооценку и уверенность в себе. Правительства и другие заинтересованные стороны могут разработать программы и политики, которые помогут поддержать людей в этом переходе, улучшить качество образовательных программ и тренингов, а также создать новые рабочие места. Переход от образования к работе является динамическим процессом. Люди могут менять свои профессиональные интересы и цели, а также сталкиваться с изменениями на рынке труда. Поэтому политики и программы должны быть гибкими и адаптивными, чтобы помочь людям достигать успеха в своей карьере на протяжении всей жизни.

Для цитирования в научных исследованиях

Фальковская К.И. Поколение «ни-ни»: аспекты практического определения // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. Том 13. № 7А. С. 19-26. DOI: 10.34670/AR.2023.99.84.002

Ключевые слова

Образование, работа, переход, самооценка, уверенность, правительства, программы, политики, качество, тренинги, рабочие места, гибкость, адаптивность, успех, карьера, жизнь.

Введение

Поколение «ни-ни» – это группа молодых людей, которые не хотят следовать традиционным образцам поведения и не стремятся к стабильной карьере и материальному благополучию. Они склонны к экспериментам и ищут свою собственную идентичность.

Многие исследователи считают, что данное поколение возникло в результате социальных изменений, произошедших в последние десятилетия, таких как увеличение количества высокообразованных молодых людей, рост безработицы и нестабильности на рынке труда, а также возрастание значимости технологий и социальных сетей.

В литературе обсуждаются различные подходы к работе с поколением «ни-ни». Некоторые авторы считают, что необходимо создавать гибкие рабочие места и программы обучения, которые бы учитывали особенности этой группы людей. Другие авторы отмечают, что важно помочь молодым людям развить уверенность в себе и своих способностях, а также научить их адаптироваться к изменяющимся условиям.

Несмотря на то, что поколение «ни-ни» вызывает некоторые опасения и неопределенность, многие исследователи считают, что оно может стать источником новых идей и инноваций в различных областях жизни. Важно создавать условия, которые бы позволяли этому поколению реализовывать свой потенциал и достигать успеха в своих усилиях.

Группа «NEET»

Сегодня поколение NEET является мировым явлением, и оно представляет собой вызов для социальной и экономической политики. Исследователи изучают факторы, которые приводят к этому явлению, такие как низкий уровень образования, экономическая нестабильность, социальная изоляция и отсутствие возможностей для развития карьеры.

Одним из основных способов борьбы с проблемой NEET является создание программ и инициатив, которые помогают молодым людям получить образование, навыки и опыт работы. Это может включать в себя программы поддержки для поиска работы, обучения и стажировок, а также социальные программы, направленные на улучшение здоровья и благополучия молодых людей.

Исследователи продолжают изучать поколение NEET, чтобы лучше понимать причины и последствия этого явления, и разрабатывать более эффективные стратегии борьбы с этой проблемой.

Термин «NEET» означает «Not in Education, Employment, or Training» (не учатся, не работают, не проходят обучение). Он относится к группе молодых людей, которые не заняты ни учебой, ни работой, ни профессиональным обучением. Группа NEET обычно включает в себя людей в возрасте от 15 до 29 лет.

Феномен NEET часто вызывает беспокойство среди политиков, поскольку он отражает отсутствие связи молодых людей с основными возможностями образования и трудоустройства. Это может иметь негативные последствия как для отдельных лиц, так и для общества в целом, включая снижение экономической продуктивности, социальную исключенность и потенциальные долгосрочные последствия для личностного развития и благополучия.

Несколько факторов способствуют появлению группы NEET:

1. Отсутствие интереса к образованию: некоторые молодые люди могут отстраняться от образования из-за учебных трудностей, отсутствия интереса или недовольства системой

образования. Это может привести к их исключению из образовательных путей.

2. Экономические проблемы: ограниченные возможности трудоустройства, экономические спады и высокие уровни безработицы среди молодежи могут способствовать появлению NEET. Экономические факторы играют значительную роль в их возможности найти стабильное занятие или получить профессиональное обучение.

3. Социальные и культурные факторы: общественные факторы, такие как бедность, неравенство, социальная исключенность и дискриминация, могут способствовать возникновению группы NEET. Молодые люди из маргинализованных групп или лица, проживающие в неблагополучных районах, могут столкнуться с дополнительными преградами в получении образования и возможностей трудоустройства.

4. Проблемы психического здоровья: проблемы психического здоровья, такие как тревога, депрессия и низкая самооценка, могут стать причиной появления NEET среди молодежи. Эти проблемы могут затруднить их возможность обучения или трудоустройства.

Решение проблем, с которыми сталкивается группа NEET, требует комплексного подхода, который включает реформы в области образования, поддержку трудоустройства, программы профессионального обучения и социальные вмешательства. Важно предоставить молодым людям возможности развивать соответствующие навыки, получать образование и обучение, а также обеспечить им устойчивое трудоустройство.

Политики, педагоги, работодатели и сообщества должны сотрудничать для создания инициатив и программ, которые снизят преграды в получении образования и трудоустройства, предоставят наставничество и руководство, способствуют предпринимательству и решению основных социально-экономических факторов, которые способствуют появлению группы NEET. Инвестирование в группу NEET и предоставление им поддержки, руководства и возможностей поможет обществу создать условия для их инклюзии, уполномоченности и вклада в трудовую силу и широкое сообщество.

Особенности определения проблематики

Молодежная страта формирует специфическую часть общества, которая оказывает существенное влияние на его развитие в перспективе. От того, как будет сформирована рабочая сила молодежи, во многом зависит эффективность функционирования рынка труда и экономики в целом через 10-15 лет. В этой связи недостаточность качества подготовки молодежи или вовсе отсутствие процессов формирования рабочей силы в возрасте 15-24 года существенно исказит процесс воспроизводства трудовых ресурсов, структуру распределения экономически активного населения, приведет к снижению человеческого и профессионального капитала нации.

В этой связи в международной практике сложилась необходимость оценки специального показателя, который отражает долю молодежи, не имеющей ни работы, ни образования, ни профессиональной подготовки (так называемый «коэффициент NEET» – *neither in employment nor in education or training*).

Популярность «концепции NEET» связана с ожиданиями решения широкого спектра проблем, сопряженных с социально и экономически уязвимой стратой общества – молодежью. Преимущественно оценки сопряжены с расчетами уровня и характера безработицы среди молодежи, раннего ухода молодых людей из системы в том числе базового обучения (школы), что приводит к образовательной и далее профессиональной демотивации с последующим формированием профессиональной девиации и снижением качества профессионального

капитала молодежи.

Подобные проблемы все чаще отмечаются, все чаще подчеркивается усиление формирующихся отрицательных тенденций формирования рабочей силы среди молодежи, снижение качества рабочей силы молодежи. Данная проблема становится значимой для всех типов стран, в том числе и развитых, и в перспективе имеет очень негативные последствия для развития как национальных, так и мирового рынка труда.

На смену применяемому ранее показателю отсева подростков из школ, который применялся в начале 2000-х годов, но не стал столь популярен в мировой практике, был сформулирован показатель NEET, который и приобрел достаточный вес и в конечном итоге был предложен в качестве единственного общепринятого метода оценки степени профессионального развития молодежи и ее включения в трудовое, экономическое и общественное пространство. Данный показатель оценивается также в стратегии устойчивого развития (SDGs) в период после 2015 года и определяется согласно целям SDGs в контексте содействия устойчивому и инклюзивному экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех.

В рамках стратегии устойчивого развития молодежь оценивается в соответствии с необходимостью реализации следующих глобальных стратегических целей:

- необходимость обеспечить полную и производительную занятость и достойную работу для всех женщин и мужчин, включая молодежь и инвалидов, а также равную оплату за труд равной производительности,
- существенно сократить долю молодежи, не имеющей работы, образования или профессиональной подготовки (NEET).

Международная организация труда (МОТ) и некоторые другие международные организации приняли следующее определение показателя NEET: это доля молодежной страты (16–24 года), которая не работает и не участвует в дальнейшем образовании или профессиональной подготовке.

То есть это молодежь, которая не трудоустроена и не получила никакого профессионального образования или профессиональных навыков подготовки в течение последних четырех недель,

Таким образом, одной из целей стратегии устойчивого развития выступает обеспечение эффективного включения молодежи в рынок труда. При этом нередко отмечаются сложности с оценкой показателя NEET, критика преимущественно сводится к недостаточности статистической информации, вероятности занятости молодежи на временных работах и в неформальном секторе, что в официальной статистике не учитывается, кроме того, в этом возрасте формируется профессиональный поиск молодежи, что способствует частому смене работы, участию в разных программах профессионального обучения, трансформации самой потребности молодежи в образовании и труде, что также крайне сложно оценить статично [Mirza-Davies, 2014].

Сформировался ряд экспертных оценок показателя NEET.

В статистической отчетности официальных докладов развития Африки категория NEET состоит из трех различных состояний участия молодежи в отношении рынка труда и занятости: это состояние безработицы, состояние уныния и состояние бездеятельности или выхода из экономически активного населения (African Development Report).

На европейском уровне категория NEET имеет непосредственное значение в качестве дополнительного показателя к уровню безработицы. Использование данного показателя как дополнительного позволяет минимизировать искажения двойного учета тех, кто продолжает учиться в школе, и направлен на определение тех, кто не связан с рынком труда, системой

профессионального образования или профессиональной подготовки и кто потенциально может быть мобилизован для выхода на рынок труда. В этом смысле данный показатель можно понимать как показатель уровня безработицы среди молодежи.

В соответствии с оценками авторского подхода Дж. Квинтини и С. Мартин, среди стандартных показателей оценки эффективности молодежного сегмента рынка труда показатель NEET является тем, который лучше отражает реальность развивающихся экономик, отражая как риск безработицы, так и социально-экономическую безучастность молодежи, их бездеятельность в отношении трудовой и профессиональной сферы. Для многих молодых людей бездеятельность является результатом разочарования и маргинализации, что может отражать результат их предшествующего социально-экономического развития, выраженный в отсутствии квалификации, наличии проблем со здоровьем, уровня бедности и других форм социальной изоляции [Quintini G., Martin, 2013].

В оценках стратегии устойчивого развития рассматриваемый показатель отражает долю молодежи, которая не имеет ни официального места занятости, ни находится в системе очного профессионального образования или профессиональной подготовки. Это показатель доли молодежи, которая либо является безработной, либо работает в неформальном секторе, либо имеет другие формы занятости, которые не могут быть определены как формальные и постоянные.

Хотя ни одна из интерпретаций не является явно неверной, некоторые из них считаются частично ошибочными или не совсем полными. Интерпретация концепции NEET в SDSN (2014) является наиболее сложной. NEETs в данной концепции не дают абсолютно никакой информации, связанной с занятостью – формальной или неформальной, устойчивой или нет. Большинство оставшихся интерпретаций связывают NEETs с проблемами разочарования, безработицы или маргинализации и социального отчуждения молодежи.

В связи с этим некоторые экономисты также изучают поведение молодых людей, которых называют «поколением ни-ни». Это поколение характеризуется тем, что его представители не стремятся к достижению высоких целей и не готовы к жертвам ради успеха в карьере. Они не хотят работать на низкооплачиваемых работах, но и не готовы к труду на высокооплачиваемых должностях.

Причины поколения «Ни-ни»

Экономисты изучают, какие факторы влияют на поведение этого поколения и как можно изменить его отношение к труду и карьере. Одним из решений может быть улучшение условий труда и повышение заработной платы, что может привести к большей мотивации для работы и достижения целей. Также может помочь развитие системы образования и профессиональной ориентации, чтобы молодые люди могли выбирать профессии, которые соответствуют их интересам и потребностям.

Среди причин и факторов, влияющих на появление NEET, можно выделить следующие:

1. Экономические причины: высокий уровень безработицы, низкая занятость, нестабильность рынка труда, низкие заработные платы.
2. Образовательные причины: недостаточно качественное образование, отсутствие возможностей для получения образования, отсутствие мотивации для обучения.
3. Социальные причины: низкий уровень социальной защищенности, отсутствие социальной поддержки, наличие проблем в личной жизни, насилие в семье.

4. Психологические причины: отсутствие самоуважения, низкая самооценка, депрессия, тревожность.

5. Культурные причины: отсутствие культуры предпринимательства, недостаточное уважение к труду, культура безответственности.

6. Политические причины: неэффективность государственных программ по поддержке молодых людей, отсутствие стимулов для молодых людей для участия в общественной жизни.

Изучение этих причин и факторов может помочь в разработке программ и мер, направленных на предотвращение появления NEET и поддержку молодых людей в переходном периоде от образования к трудовой деятельности.

Трудовая демотивация, как доля NEET, подразумевает чувство «профессионального отчаяния» в отношении рынка труда. С точки зрения статистики данная категория молодежи не имеет работы, но может работать, однако не искала работу, причинами чему может быть незнание того, как и где искать работу; неспособность найти работу, соответствующую их навыкам; предыдущие поиски работы не привели ни к каким результатам; ощущение себя слишком молодым, чтобы найти работу; и чувство что в этом районе не было свободных рабочих мест. Нередко эксперты, оценивая данную часть молодежной страты, прибегает к термину «потерянное поколение», тем самым пытаясь особенно привлечь внимание к проблемам молодежи.

В то время как в других контекстах Организация Объединенных Наций определяет молодежь как лиц в возрасте от 15 до 24 лет, в рамках этой базы данных, которая включает систему «от школы к работе», под молодежью понимаются все лица в возрасте от 15 до 29 лет. Это признает тот факт, что некоторые молодые люди остаются в системе образования дольше, и содержит больше информации об опыте трудоустройства молодых людей после окончания учебы.

Концепции и определения рабочей силы, такие как занятость и безработица, доступны в описании базы данных Статистики рабочей силы (LFS).

Показатели перехода от учебы к работе были разработаны для того, чтобы дать более подробную классификацию пути перехода молодых людей на рынке труда. Первый показатель классифицирует молодежь на три группы в соответствии с их этапом перехода от учебы к работе: (I) пройденный, (II) находящийся в переходном периоде и (III) переход еще не начался.

Заключение

Переход от образования к работе является важным аспектом развития человеческого капитала. Ключевыми показателями этого перехода являются уровень занятости, удовлетворенность работой, уровень доходов и возможности карьерного роста. Другие факторы, которые могут повлиять на этот переход, включают наличие рабочих мест, качество образовательных программ и тренингов, а также уровень навыков и квалификации, требуемых работодателями. Эффективные политики и программы могут быть разработаны для поддержки людей в успешном переходе от образования к работе, что может привести к улучшению экономических и социальных результатов для индивидуумов и общества в целом.

Важность перехода от образования к работе не ограничивается только экономическими и социальными результатами. Для индивидуумов это также важный этап в их жизни, который может повлиять на их самооценку и уверенность в себе. Некоторые люди могут столкнуться с трудностями при переходе от образования к работе, особенно если они не имеют достаточного

опыта или навыков для конкретной работы.

Правительства и другие заинтересованные стороны могут разработать программы и политики, которые помогут поддержать людей в этом переходе. Например, можно предоставить финансовую поддержку для обучения новым навыкам или создания новых рабочих мест. Также можно улучшить качество образовательных программ и тренингов, чтобы они лучше соответствовали потребностям рынка труда.

Важно также помнить, что переход от образования к работе является динамическим процессом. Люди могут менять свои профессиональные интересы и цели, а также сталкиваться с изменениями на рынке труда. Поэтому политики и программы должны быть гибкими и адаптивными, чтобы помочь людям достигать успеха в своей карьере на протяжении всей жизни.

В целом, переход от образования к работе является важным этапом в жизни людей и может иметь значительное влияние на их экономические и социальные результаты. Правительства и другие заинтересованные стороны могут разработать эффективные политики и программы, чтобы помочь людям успешно справляться с этим переходом и достигать успеха в своей карьере.

Библиография

1. Beck V. Learning providers' work with NEET young people // *Journal of Vocational Education & Training*. – 2015. – Т. 67. – №. 4. – С. 482-496.
2. Colombia, país de jóvenes ninis (ni estudian ni trabajan). Publicaciones Semana S.A. URL: <https://www.semana.com/opinion/articulo/colombia-es-el-segundo-pais-con-mas-jovenes-queno-estudian-ni-trabajan/458128-3>.
3. Eurostat. Young people neither in employment nor in education and training by sex, age and labor status (NEET rates). 2018. URL: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_ifse_20&lang=en.
4. Gen Z: Get Ready for the Most Self-Conscious, Demanding Consumer Segment. Coresight Research. URL: <https://www.funglobalretailtech.com/research/gen-z>.
5. Generation Z will ruin businesses that fail to adopt new ways of working. ITWeb. URL: <https://www.itweb.co.za/content/XGxwQD71ebV7IPVo>.
6. Goliusova Yu.V. Formation of group of NEET youth in the modern world // Saralievа ZKh. (ed.) Transformation of human potential in the context of the century. 2017. In 2 vols. Vol. 1. Nizhnii Novgorod, 2017. P. 249-52.
7. Mirza-Davies J. NEET: Young People Not in Education, Employment or Training. SN/EP/06705, Economic Policy and Statistics, House of Commons Library. London, 2014.
8. Quintini G., Martin S. Same same but different: School-to-work transitions in emerging and advanced economies // OECD Social, Employment and Migration Working Papers. 2013. No. 154.
9. Torreblanca J.I. Revoluciones "ni-ni" // El país. 2011. URL: https://elpais.com/diario/2011/02/18/internacional/1297983604_850215.html.
10. Williams A. Move Over, Millennials, Here Comes Generation Z // The New York Times. 2015. URL: <https://www.nytimes.com/2015/09/20/fashion/move-over-millennials-here-comesgeneration-z.html>.

Generation "ni-ni": aspects of practical definition

Kseniya I. Fal'kovskaya

PhD in Sociology, Associate Professor,
Gubkin Russian State University of Oil and Gas
(National Research University),
119991, 65 Leninskii ave., Moscow, Russian Federation;
e-mail: Fal'kovskaya@mail.ru

Abstract

The transition from education to work is an important milestone in people's lives that can affect their self-esteem and self-confidence. Governments and other stakeholders can develop programs and policies to help support people through this transition, improve the quality of education and training, and create new jobs. The transition from education to work is a dynamic process. People can change their professional interests and goals, as well as face changes in the labor market. Therefore, policies and programs must be flexible and adaptive to help people succeed in their careers throughout their lives.

For citation

Fal'kovskaya K.I. (2023) Pokolenie «ni-ni»: aspekty prakticheskogo opredeleniya [Generation "ni-ni": aspects of practical definition]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 13 (7A), pp. 19-26. DOI: 10.34670/AR.2023.99.84.002

Keywords

Education, employment, transition, self-esteem, confidence, governments, programs, policies, quality, training, job opportunities, flexibility, adaptability, success, career, life.

References

1. Beck, V. (2015). Learning providers' work with NEET young people. *Journal of Vocational Education & Training*, 67(4), 482-496.
2. *Colombia, país de jóvenes ninis (ni estudian ni trabajan)*. *Publicaciones Semana S.A.* Available at: <https://www.semana.com/opinion/articulo/colombia-es-el-segundo-pais-con-mas-jovenes-que-no-estudian-ni-trabajan/458128-3> [Accessed 16/05/2023].
3. Eurostat. *Young people neither in employment nor in education and training by sex, age and labor status (NEET rates)*. 2018. Available at: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_ifse_20&lang=en) [Accessed 18/05/2023].
4. *Gen Z: Get Ready for the Most Self-Conscious, Demanding Consumer Segment*. *Coresight Research*. Available at: <https://www.funglobalretailtech.com/research/gen-z> [Accessed 16/05/2023].
5. *Generation Z will ruin businesses that fail to adopt new ways of working*. *ITWeb*. Available at: <https://www.itweb.co.za/content/XGxwQD71ebV71PVo> [Accessed 11/05/2023].
6. Goliusova Yu.V. (2017) Formation of group of NEET youth in the modern world. In: Saraliev ZKh. (ed.) *Transformation of human potential in the context of the century*. In 2 vols. Vol. 1. Nizhnii Novgorod, pp. 249-52.
7. Mirza-Davies J. (2014) *NEET: Young People Not in Education, Employment or Training*. *SN/EP/06705, Economic Policy and Statistics, House of Commons Library*. London.
8. Quintini G., Martin S. (2013) Same same but different: School-to-work transitions in emerging and advanced economies. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*.
9. Torreblanca J.I. Revoluciones "ni-ni". *El país*. 2011. Available at: https://elpais.com/diario/2011/02/18/internacional/1297983604_850215.html [Accessed 16/05/2023].
10. Williams A. (2015) Move Over, Millennials, Here Comes Generation Z. *The New York Times*. Available at: <https://www.nytimes.com/2015/09/20/fashion/move-over-millennials-here-comes-generation-z.html> [Accessed 19/05/2023].