

Мир науки. Социология, филология, культурология <https://sfk-mn.ru>  
World of Science. Series: Sociology, Philology, Cultural Studies

2020, №4, Том 11 / 2020, No 4, Vol 11 <https://sfk-mn.ru/issue-4-2020.html>

URL статьи: <https://sfk-mn.ru/PDF/26SCSK420.pdf>

DOI: 10.15862/26SCSK420 (<http://dx.doi.org/10.15862/26SCSK420>)

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Кривопусков В.В., Мищенко Д.Н. Эффективность управленческих практик в области профессиональной мобильности российской молодежи // Мир науки. Социология, филология, культурология, 2020 №4, <https://sfk-mn.ru/PDF/26SCSK420.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/26SCSK420

**For citation:**

Krivopuskov V.V., Mishchenko D.N. (2020). Effectiveness of management practices in the field of professional mobility of Russian youth. *World of Science. Series: Sociology, Philology, Cultural Studies*, [online] 4(11). Available at: <https://sfk-mn.ru/PDF/26SCSK420.pdf> (in Russian) DOI: 10.15862/26SCSK420

УДК 316

ГРНТИ 04.21

**Кривопусков Виктор Владимирович**

Международная ассоциация участников космической деятельности, Москва, Россия  
Президент Международной ассоциации участников космической деятельности  
Доктор социологических наук  
E-mail: [rosarmdrug@mail.ru](mailto:rosarmdrug@mail.ru)

**Мищенко Дмитрий Николаевич**

ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», Ростов-на-Дону, Россия  
Институт социологии и регионоведения  
Соискатель  
E-mail: [svet\\_crimea@list.ru](mailto:svet_crimea@list.ru)

## **Эффективность управленческих практик в области профессиональной мобильности российской молодежи**

**Аннотация.** В данной статье анализируются и оцениваются управленческие практики в сфере профессиональной мобильности российской молодежи с точки зрения эффективности субъектов управления системой профессиональной мобильности молодежи (государства, семьи, образования, средств массовой информации, экспертных и профессиональных сообществ). В ходе исследования было выявлено, что управленческая практика в области профессиональной мобильности молодежи характеризуется низкой эффективностью и ориентирована, преимущественно, на устранение рисков профессиональной мобильности. Отмечается разобщенность субъектов управления системой профессиональной мобильности молодежи в условиях кризиса самого главного элемента данной системы «образование – рынок труда» и кризиса самого института образования. Сами риски с точки зрения их выявления и профилактики на основе снижения влияния средовых и деятельностных рисков в процессе профессионального самоопределения и становления молодежи не включены в управленческие стратегии и программы, а потому даже управленческие практики, ориентированные на формирование инновационных способов и каналов профессиональной мобильности молодежи (всероссийские конкурсы, проекты), имеющие реальный положительный эффект, носят характер локальных, отрывочных, не способных кардинально изменить ситуацию в этом важнейшем направлении жизненной самореализации молодежи. В итоге констатируется, что необходим новый подход к управлению профессиональной мобильности молодежи,

основанная на управлении рисками профессиональной мобильности с учетом их природы, производной от влияния средовых факторов (глобальная информатизация, «мобильный поворот», кризис системы профессиональной социализации, рынка труда и т. д.), а также деятельностных, выражающихся в индивидуализации социального поведения молодежи и выраженной ориентации на множественную профессионализацию и межпрофессиональную мобильность.

**Ключевые слова:** молодежь; мобильность; профессиональная мобильность; управление; управление профессиональной мобильностью; депрофессионализация; межпрофессиональная мобильность

## Введение

В условиях современного российского общества и влияния глобальных процессов, несущих новые тренды и ценности жизненной самореализации и поведенческих установок, процесс управления профессиональной мобильностью молодежи представляет ряд сложностей. Прежде всего, эти сложности обусловлены изменениями в механизме саморегуляции молодежи. Данные изменения российские ученые выразили в виде следующих тенденций [1, с. 30]:

- наблюдается рост разрыва между индивидуализированными поведенческими стратегиями и их институциональными основаниями и условиями, что формирует расхождение между представлениями молодежи о целесообразности и институционализированным регламентом, а также выражает меру эмансипации молодежи и глубину ее отчуждения;
- фиксируется амбивалентность нормативности, что находит выражение как в ее деструкции (в виде отказа от нормативных правил, изменении характера их восприятия, в необязательности), так и установлении жестких нормативных стандартов, продиктованных модой, субкультурой, рекламой как институтов социального контроля в среде молодежи. В результате этого происходит редуцирование абсолютных ценностей в молодежной среде, не формируется общее понимание о должном, размываются границы ценностно-нормативных и нравственных индикаторов саморегуляции; конструируются прагматичные ценностные установки, подчиненные логике индивидуального и группового поведения; снижается уровень восприятия опасности со стороны возможных санкций за отклонение от принятых в обществе норм.

В связи с этим возникает вопрос о том, насколько эффективным можно считать институциональное управление профессиональной мобильностью молодежи в виде регуляции функций каналов и практик социальной мобильности, что предлагается исследователями [2, с. 22], в ситуации, когда индивидуализированные стратегии молодежи вписываются в сложившийся институциональный регламент российского общества?

## Методология и методы исследования

Рассмотрим имеющиеся практики управления в сфере профессионального развития и продвижения молодежи, а также мнения ученых по этому вопросу. Исходим мы из того, что все управленческие практики в указанной сфере можно разделить на формальные и неформальные по аналогии с каналами профессиональной мобильности молодежи, управление которыми традиционно составляло характер регуляции поведения молодежи в профессиональной сфере общества. Под профессиональной мобильностью молодежи

понимается процесс ее перемещения в социально-профессиональной структуре общества, выражающийся в практиках профессионального самоопределения, профессионального образования и профессиональной адаптации и изменении профессионального статуса в границах выбранной профессиональной траектории.

Формальные управленческие практики, прежде всего, связаны с нормативно-правовой деятельностью государства, регулирующей функционирование каналов профессиональной мобильности молодежи. Эти управленческие практики необходимы не только для обеспечения функционирования каналов профессиональной мобильности молодежи, но и для эффективного воспроизводства социально-профессиональной структуры общества, которая в современных условиях претерпевает значительные изменения, что связано с динамикой воспроизводства различных профессиональных групп: одни уменьшаются в своей численности, другие увеличиваются, а третьи появляются, что позволяет говорить «не просто о воспроизводстве социальной структуры, но и о формировании новой» [3]. Управлять процессами воспроизводства социально-профессиональной структуры общества становится все сложнее и сложнее на уровне государственной регуляции, которая со времен советского периода значительно ослабла, и многие функции перешли к другим социальным институтам – рынку труда, семье, образованию, СМИ.

Но и другие социальные институты как каналы профессиональной мобильности и одновременно субъекты управления ею не в состоянии в условиях российской реальности эффективно реализовывать свой функциональный потенциал. Так, если мы обратимся к институту семьи, то имеет смысл поднять вопрос о профессиональных династиях, о передаче профессиональных ценностей и установок молодежи в процессе семейной социализации. Династичность может способствовать ранней профессиональной социализации, формировать у нового поколения интерес к профессии, профессиональную идентичность [4, с. 77], однако данный вопрос решается в координатах все тех же процессов динамики социально-профессиональной структуры российского общества, в которой появилось множество профессий и профессиональных групп, ранее не представленных в профессиональном поле общества, и потенциал семьи эффективен только лишь в передаче профессиональных ценностей и навыков в отношении так называемых традиционных профессий – врача, инженера, артиста, учителя и т. д. Но молодежь (именно молодежь) ориентируется сегодня на новые профессии, она становится источником образования новых профессиональных групп и слоев – банкиров, риэлтеров, менеджеров, супервайзеров, маркетологов и т. д. [3].

## Результаты

Согласно мнению специалистов, до 2030 года в России перестанут существовать 57 специальностей и появится 186 новых специальностей в 25 сферах (туристической, медицинской, строительной, культурной), т. е. значительная часть современных школьников в скором времени будет занимать еще не существующие должности [5, с. 109]. И даже выбрав профессиональную колею, соответствующую традиционной схеме профессионализации, в русле сложившихся в семье профессиональных предпочтений и ориентаций молодежь зачастую меняет профессиональную траекторию, уходя в новое поле профессиональной деятельности, более адекватное ее информационной культуре, способности к освоению нового с помощью динамично развивающихся сетевых и цифровых технологий.

Именно в этой новой сетевой и информационной среде молодежь ощущает уверенность и более высокую конкурентоспособность по сравнению с другими, более старшими возрастными группами. В этой профессиональной среде, такой же динамичной, как сама современность, молодежь может реализовывать стратегию горизонтальной мобильности, столь

подходящую современному стилю жизни. Перспективы вертикальной профессиональной мобильности в большей степени связаны с традиционной профессиональной колеей, вписанной в этику служения и связанной с государственной службой, научной деятельностью, т. е. традиционным кластером профессионального поля, но этот путь чреват большими временными затратами, укорененностью в одном профессиональном поле, что слабо коррелирует с установками большей части молодежи на быстрый успех и материальное благополучие. Однако та молодежь, которая определяет для себя такой путь профессионализации как возможный или желаемый, стремится к карьерному росту и восходящей социальной мобильности на его основе, сегодня попадает в спектр внимания общественных сил и, прежде всего, органов государственной власти и управленческих структур. Так, хорошо известен конкурс «Лидеры России», стартовавший в октябре 2017 года [6] как один из проектов платформы «Россия – страна возможностей». Конкурс «Лидеры России» позиционировался как «открытое окно в управленческую элиту завтрашнего дня», был инициирован Президентом страны для поиска перспективных руководителей нового поколения с последующей поддержкой их профессиональной карьеры. По итогам первого конкурса 70 молодых людей, победителей проекта, заняли серьезные посты в бизнес-структурах и государственных органах, а 67 участников получили достаточно высокие назначения. По итогам второго конкурса 300 финалистов из 60 регионов РФ также пополнили кадровый резерв и состав органов власти и управления. Но, как мы понимаем, эта часть молодежи, так называемые состоявшиеся молодые управленцы, имеющая возможность принимать участие в подобных конкурсах, составляет мизерную часть всей российской молодежи. Что же делать основной части молодежи, особенно провинциальной, молодежи из российской глубинки? На нее, по сути, не распространяются государственные проекты и программы, связанные с поиском талантливой молодежи для рекрутирования ее в управленческий эшелон власти. И потому, как пишут социологи, главным фактором перемен в российской глубинке является отток молодежи, которая покидает родные края (учиться или трудиться) и, как правило, не возвращается, но, что важно, причина, по мнению ученых, не только в федеральной политике, но в большей степени во влиянии глобализации, ее ценностей и тенденций, транслируемых через сеть Интернет-установки на комфортную жизнь в большом городе, на социальный успех и т. п. [7, с. 47].

Значительная часть молодежи выбирает или даже создает свою профессиональную нишу, связанную с развитием новых видов и форм профессиональной деятельности, производных от сетевой и информационной природы современной социокультурной динамики. В этой нише ей нет сегодня равных. В ней она готова осуществлять профессиональные передвижения, ибо здесь не требуется специфических профессиональных навыков (в сравнении, например, с медицинской, научной, педагогической деятельностью), и на этот слой молодых профессионалов, по сути, ориентируется система образования, прежде всего, гуманитарного профиля, дающая самые общие компетенции, универсальные навыки, востребованные в самых различных сферах новой профессиональной сетевой и информационной среды. И в этом случае можно усомниться в управленческой роли системы образования, которая следует заданному вектором информационной революции тренду и стремится соответствовать потребностям социума, но не всегда поспевает и, что еще важнее, способствует дисбалансу на рынке труда и кризису кадрового воспроизводства общества, так как последнему нужны не только менеджеры и банкиры, юристы и экономисты, но и врачи, и учителя, и архитекторы, и физики, и химики, и т. д. Более того, даже те специальности, которые востребованы среди молодежи, система образования не в состоянии обеспечить на уровне, требуемом рынком труда, работодателями, самой молодежью, выпускаемой в таких масштабах в выбранных ею «модных» направлениях профессиональной деятельности, которые не нужны обществу, рынку труда [3].

И потому очень часто в дискурс об управлении молодежным рынком труда и профессиональной мобильностью молодежи попадает вопрос о системе планирования кадров и распределения выпускников, возможности целевой подготовки специалистов для нужд конкретных предприятий [8, с. 122], что, в совокупности, позволит решить проблему трудоустройства молодежи, ее эффективной профессионально-трудовой социализации и адаптации, обеспечения прав и социальных гарантий молодых работников, в настоящий период составляющих самую рискогенную группу на рынке труда. В стремлении адаптироваться к условиям рынка труда молодые люди «мигрируют» из профессии в профессию, и такая межпрофессиональная миграция при ее частом повторении с соответствующим статусом профессионального маргинала угрожает потерей профессиональной квалификации. Иными словами, межпрофессиональная мобильность молодежи очень опасна рисками депрофессионализации [9, с. 90].

### Обсуждение

А.М. Панов считает, что повышение эффективности распределения трудовых ресурсов предполагает в качестве необходимого условия государственное воздействие на сам процесс трудового поведения молодежи на самой ранней стадии – стадии выбора специальности, и это воздействие не должно ограничиваться профориентационными мероприятиями типа анкетирования и диагностики, проведения ярмарок вакансий, развития предпринимательских способностей, информирования о различных профессиях. Молодежь, по его мнению, следует готовить к тому, чтобы она сама была в состоянии грамотно и адекватно оценить ситуацию на рынке труда с тем, чтобы потом не оказаться в числе разочарованных реальностью, когда столкнется с трудностями поиска работы по выбранной специальности [10, с. 83].

В таком же русле размышляет Д.Л. Константиновский, отмечая значимость для молодежи надежных, без искажений каналов получения информации о специфике и содержании профессий, особенностях профессионального обучения, спроса на те или иные профессии на рынке труда, перспективы развития этого спроса, об условиях и оплате труда [11, с. 161]. Это позволит помочь молодым людям сделать осознанный, рациональный выбор профессии и предотвратить, насколько это возможно, риски разочарования. Исследование Константиновского среди студенческой молодежи ряда регионов России зафиксировало, что чаще всего студенты испытывали разочарование из-за того, что выбранная специальность не соответствует ожиданиям, которые с ней связывались (56 %), что профессия представлялась иначе (28 %), а также по причине низкого качества образования (23 %) [11, с. 160].

Среди мнений и позиций по данному вопросу есть точка зрения о возможности решения проблемы правильного профессионального выбора путем обращения к экспертному мнению и экспертной помощи. Данная тенденция – следовать экспертному мнению при совершении профессионального выбора постепенно становится все более выраженной по мере того, как увеличивается поток и объем информации, динамика изменений и амплитуда неопределенности, что, по мнению Кореньковой М.М., способствует повышению спроса на услуги экспертов в формировании стиля и способа личностного развития, в том числе и в профессиональной сфере [12]. Однако, по ее мнению, и с ним можно согласиться, расширение такой социальной практики – обращения к экспертному мнению в конструировании собственного профессионального будущего – требует изменения установок на уровне сознания, когда понимание развития от восприятия данного процесса как естественного и спонтанного сменит иной подход, в рамках которого данный процесс будет восприниматься как целенаправленно конструируемый и систематически упорядочивающийся в результате следования экспертному мнению. В современной России к услугам экспертов в основном

обращаются люди среднего возраста, осознавшие необходимость профессиональной помощи в выстраивании профессиональной траектории и личностного роста.

Стоит согласиться, что система подготовки профессиональных кадров не может работать «вслепую», то есть без прогноза потребности в специалистах определенного профиля на перспективу» [3]. Пока же определенные усилия принимаются в плане поддержки, развития творческих способностей и профессиональных навыков той молодежи, которая уже вышла на рынок труда и только собирается совершить этот шаг. Так, ученые в плане позитивных мер в области профориентационной работы в молодежной среде выделяют «Комплекс мер по созданию условий для развития и самореализации учащихся в процессе воспитания и обучения на 2016–2020 гг.»; мероприятия, направленные на поддержку молодежного предпринимательства в рамках государственной программы «Экономическое развитие и инновационная экономика», включившей подпрограмму «Развитие малого и среднего предпринимательства», а также программы «Ты – предприниматель», разработанной для поддержки молодых предпринимателей в возрасте до 30 лет, решивших открыть свой бизнес; конкурс «Молодой предприниматель России», организуемый Росмолодежью с 2010 г. [5, с. 108].

Правительство России предпринимает меры и в области поддержки молодых исследователей, их научной мобильности, что следует из Федерального закона от 29 ноября 2018 г. № 459-ФЗ «О федеральном бюджете на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов». Программа «Содействие занятости населения» [13] также ориентирована на решение ряда проблем в области профессионального развития молодежи, как и программа «Развитие образования» [14], ориентированная на повышение конкурентоспособности и качества российского образования как залога инновационного развития страны и роста образовательного уровня российской молодежи и ее профессионального благополучия.

В целом, в России разработано более 40 государственных программ по ключевым направлениям, определенным молодежной политикой и связанным, в том числе, с проблемами социальной и профессиональной мобильности молодежи [5], однако целостной системы управления профессиональной мобильностью в совокупности базовых социальных институтов с единой концепцией профессионализации и профессионального продвижения молодежи не сложилось. С распадом СССР распалось централизованное управление данным процессом, и сегодня рынок труда, совершенно нерегулируемый государственными органами власти, задает темпы и направления профессиональной мобильности молодежи в совершенно непрогнозируемом, стихийном и не всегда справедливым по отношению в молодежи ключе.

Разрозненные субъекты управления профессиональным становлением и развитием молодежи – институты образования, семьи, СМИ, профессиональные сообщества – при пассивной роли государства также подчиняются логике развития рыночной конъюнктуры в формировании профессионального облика молодежи, а последняя реагирует на стихийные и кризисные процессы профессионализации и адаптации на рынке труда самыми различными способами: от лишения себя полной субъектности в выборе профессиональной траектории с делегированием права решения своей профессиональной судьбы родителям, ухода в неформальный сектор трудовой занятости до протестного поведения в виде отказа от профессиональной деятельности. Тенденции депрофессионализации в молодежной среде уже не составляют у исследователей сомнений в необходимости «возвращения» государства к управлению профессиональной мобильностью молодежи с подключением других важных субъектов управления [9].

В системе управления профессиональной мобильностью молодежи важная роль отводится средствам массовой информации, которые потенциально способны сформировать позитивный образ той или иной профессии, повысить уважение к профессиональному труду

[8, с. 122], но ресурсы СМИ также используются в рыночных целях и на данный момент не являются социально ориентированными, решающими в полной мере задачи формирования профессионального этоса в обществе и в молодежной среде в том числе.

Многие ученые справедливо связывают управление профессиональной мобильностью с профориентационной работой образовательных учреждений как субъектов управления данным процессом, с тем, что закладывает профессиональное будущее молодых людей. Такая работа ведется в российском обществе, но ее уровень признается специалистами явно недостаточным, невысоким относительно того, как эта методика управления профессиональной мобильностью молодежи реализуется в других странах и, в частности, в западноевропейских странах и США, где эффективность профессионального самоопределения молодежи связывается с грамотной организацией профессионального просвещения [16]. В основе данного метода находится максимальное информационное освещение ситуации на рынке труда применительно к представленным профессиям с полной информацией о них.

Некоторые ученые актуализируют вопрос о роли профессиональных сообществ в решении вопросов профессиональной и трудовой мобильности молодежи, отводя им значимую экспертную роль, особенно в условиях динамики процессов депрофессионализации. Рубцова М.В., Мартыянов Д.С., Мартыянова Н.А. отмечают, что «Главной целью существования таких сообществ является профессиональное общение коллег и единомышленников, в ходе которого за счет постоянного обмена знаниями между участниками обеспечивается их личностное и профессиональное совершенствование» [17, с. 69].

На данный момент в российском обществе этот субъект управления профессиональной мобильностью молодежи не является авторитетным для молодежи, а если и функционирует, то на неформальных основаниях, не будучи включенным в единую систему управления данным процессом, как, собственно, и остальные социальные институты, ответственные за данный процесс.

### Заключение

Итак, разобщенность субъектов управления системой профессиональной мобильности молодежи в условиях кризиса самого главного элемента данной системы «образование – рынок труда» и кризиса самого института образования, порождает комплекс всех описанных проблем в области профессионального развития молодежи и блокирования самой системы профессиональной мобильности, которая развивается в русле горизонтальной стратегии за счет выбора молодежью в качестве доминантной стратегии межпрофессиональной миграции.

Обеспечивает ли данная стратегия обретение молодыми специалистами более высоких позиций в обществе, позволяет ли изменить социальный статус и удовлетворить запросы молодежи на профессиональную самореализацию? Катастрофические показатели депрофессионализации в молодежной среде не позволяют дать положительный ответ на данные вопросы, а потому возникает острая потребность в изменении ситуации, что предполагает необходимость нового подхода к управлению профессиональной мобильностью молодежи в динамично меняющихся условиях современного мобильного мира.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Зубок Ю.А., Чупров В.И. Современная социология молодежи: изменяющаяся реальность и новые теоретические подходы // Россия реформирующаяся. 2017. № 15. С. 12–48.

2. Просольченко С.А. Социальная мобильность как объект социального управления: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Пятигорск, 2010. 26 с.
3. Семенова Л.А. Вхождение в профессию и некоторые социально-профессиональные ориентации молодежи // Научный вестник Волгоградской академии государственной службы. Серия: Политология и социология (Выпуск 1). Издательство ВАГС. 2009. №1. С.41–49.
4. Мостовая И.В., Посухова О.Ю., Клименко Л.В. Методологические аспекты исследования профессиональных династий в российском обществе // Гуманитарий Юга России. 2019. Том. 8. № 6. С. 70–82.
5. Ростовская Т.К. Занятость – значимый фактор личностного самоопределения российской молодежи // Социально-экономическое управление: теория и практика. 2018. № 3 (34). С. 108–110.
6. История конкурса "Лидеры России". URL: <https://tass.ru/info/6209790>.
7. Аксенова О.В. Субъект социального действия в современном развитии России: агент, актор, никто // Вестник Института социологии. 2020. Том 11. № 2. С. 37–53.
8. Зубок Ю.А., Чупров В.И. Молодые специалисты: проблема подготовки и положение на рынке труда // Социологические исследования. 2015. № 5. С. 114–122.
9. Растегаева А.В. Депрофессионализация трудовых ресурсов в современной России // Вестник Поволжского института управления 2017. Том 17. № 3. С. 88–94.
10. Панов А.М. Выбор профессии и эффективность распределения трудовых ресурсов на рынке труда (на примере Вологодской области) // Профессиональная ориентация. 2014. № 1. С. 77–84.
11. Константиновский Д.Л. Новая молодежь в новой реальности образования // Образование и наука в России: состояние и потенциал развития. Сборник научных трудов. М.: Центр социологических исследований, 2016 С. 106–162.
12. Коренькова М.М. Потребность в профессиональном и личном наставничестве в современном социуме // Вестник Института социологии. 2019. Том 10. № 2. С. 45–57.
13. О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Содействие занятости населения»: постановление Правительства РФ от 28 марта 2019 г. № 348 / Информационно-правовая система «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/72214144>.
14. О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы: постановление Правительства РФ от 31 марта 2017 г. № 376 / Информационно-правовая система «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/71546294>.
15. Государственные программы Российской Федерации / Портал государственных программ Российской Федерации. URL: <https://programs.gov.ru>.
16. Дианина Е.В. Российская и зарубежные системы управления профессиональной ориентацией учащейся молодежи: сравнительный анализ // Социодинамика. 2017. № 3. С. 10–17. URL: [http://e-notabene.ru/pr/article\\_22349.html](http://e-notabene.ru/pr/article_22349.html).
17. Рубцова М.В., Мартыянов Д.С., Мартыянова Н.А. Профессиональные и экспертные сообщества как субъекты управления в контексте общества знания. Вестник Санкт-петербургского университета. Серия 12: Психология. Социология. Педагогика. 2013, Сер.12(1). С. 69–74.



**Krivopuskov Viktor Vladimirovich**

International association of space activities participants, Moscow, Russia  
E-mail: rosarmdrug@mail.ru

**Mishchenko Dmitry Nikolaevich**

Southern Federal university, Rostov-on-Don, Russia  
Institute of sociology and regional studies  
E-mail: rosarmdrug@mail.ru

## **Effectiveness of management practices in the field of professional mobility of Russian youth**

**Abstract.** This article analyzes and evaluates management practices in the field of professional mobility of Russian youth from the point of view of the effectiveness of the subjects of management of the system of professional mobility of youth (state, family, education, mass media, expert and professional communities). The study revealed that management practices in the field of professional mobility of young people are characterized by low efficiency and are mainly focused on eliminating the risks of professional mobility. Marked fragmentation of subjects of management system of professional mobility of youth in the conditions of crisis the main element of the system "education – labour market" and the crisis of the institution of education. Risks from the point of view of their detection and prevention is based on reducing the impact of environmental and activity-related risks in the process of professional self-determination and formation of young people not included in management strategies and programs, and even management practices focused on development of innovative methods and channels of professional mobility of young people (all-Russian competitions, projects) that have a real positive effect, have the character of local, fragmentary, not able to radically change the situation in this key area of life-realization of youth. In the end it is stated that a new approach is needed to the management of professional mobility of the youth, based on risk management professional mobility taking into account their nature, derived from the influence of environmental factors (global Informatization, "mobile turn", the crisis of the system of professional socialization, labour market, etc.), and activity expressed in the individualization of the social behavior of youth and a pronounced orientation at a multiple of professionalization and inter-occupational mobility.

**Keywords:** youth; mobility; professional mobility; management; professional mobility management; deprofessionalization; interprofessional mobility