Федеральный научно-исследовательский социологический центр
Российской академии наук
Институт социологии РАН

Информационно-аналитический бюллетень

ИНАБ № 1 – 2018

**МОЛОДЕЖЬ:
КОНСТРУИРОВАНИЕ
ТРУДОВОЙ БИОГРАФИИ**

Результаты эмпирического исследования

Москва

2018

УДК 316
ББК 60.5
М75

**ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКИЙ БЮЛЛЕТЕНЬ
ИНСТИТУТА СОЦИОЛОГИИ ФНИСЦ РАН**

ИНАБ 1 – 2018

Исследование проведено в рамках реализации государственного задания ФГБОУ ВО ГАУГН № 28.1328.2017/4.6 «Молодежь на рынке труда: стратегии профессионализации и занятости молодежной когорты в современном российском обществе» (руководитель академик М. К. Горшков).

**М75 Молодежь: конструирование трудовой биографии [Электронное издание] / [М. К. Горшков и др.]; отв. редактор М. К. Горшков. – Электрон. дан. (объем 1,6 Мб). – М.: Институт социологии ФНИСЦ РАН, 2018. – 148 с. 1 электрон. опт. диск 12 см. (CD-ROM).
ISBN 978-5-89697-305-8
DOI: 10.19181/inab.2018.1**

Авторский коллектив:

М. К. Горшков (отв. ред.), М. Ф. Черныш (1.1), А. В. Быков (1.4),
И. В. Батыков (Введение), Ю. В. Голиусова (2.1), М. А. Гришина (1.3), С. Ю. Демиденко (2.3),
Ю. Б. Епихина (Введение, 2.4, Заключение), Ю. М. Пасовец (1.5), П. Е. Сушко (2.2),
В. А. Шилова (1.2)

В информационно-аналитическом бюллетене представлены результаты эмпирической части исследования «Молодежь на рынке труда: стратегии профессионализации и занятости молодежной когорты в современном российском обществе», выполняемого социологическим факультетом ФБГОУ ВО ГАУГН в рамках государственного задания. Результаты эмпирической части исследования содержат данные количественного опроса, реализованного на основе интернет-панели объемом в 3865 респондентов, а также тексты 52 глубинных интервью, проведенных с молодыми людьми (в возрасте 18–35 лет), проживающими в разных городах РФ. ИНАБ состоит из двух разделов, в первом из которых рассматриваются структурные и ценностно-мотивационные аспекты вхождения молодежи на рынок труда, во втором – обсуждаются вопросы, связанные с неустойчивой занятостью молодежи, а также ее социальной мобильностью.

Ключевые слова: молодежь, занятость, рынок труда, профессионализация, социальное самочувствие, мотивация, ценности, социальная мобильность, неравенство, прекаризация.

**УДК 316
ББК 60.5**

Оглавление

Введение.....	4
Глава 1. Структурные и ценностные аспекты вхождения молодежи на рынок труда	10
1.1 Молодежь на рынке труда: проблема неравенства	10
1.2 Коммуникативные особенности процессов поиска, трудоустройства и работы современной российской молодежи	22
1.3 Социальное самочувствие молодежи и стратегии на рынке труда.....	46
1.4 Ценностные аспекты профессионального выбора молодежи: некоторые результаты эмпирического исследования	66
1.5 Профессиональная карьера молодежи: ожидания и трудности реализации в современных российских условиях.....	73
Глава 2. Неустойчивость молодежной занятости	88
2.1 Образовательные стратегии нестабильно занятой (прекарной) молодежи в России	88
2.2 Пространственные перемещения молодежи: мобильность или стабильность	95
2.3 После учебы – в безработные? От анализа количественных данных к изучению мотивов незанятости.....	105
2.4 Специальность как фактор межпоколенной образовательной мобильности	117
Заключение	136
Список литературы	138
Сведения об авторах.....	147

Введение

В настоящем информационно-аналитическом бюллетене представлены результаты второго года исследования «Молодежь на рынке труда: стратегии профессионализации и занятости молодежной когорты в современном российском обществе», выполняемого социологическим факультетом ФБГОУ ГАУГН в рамках государственного задания. В 2018 г. исследовательским коллективом была реализована эмпирическая часть исследования, включающая проведение интернет-опроса и глубинных интервью.

Интернет-опрос. Выбор метода интернет-опроса для реализации количественной части исследования был обусловлен, в том числе, и соображениями надежности. В прошлом остались те времена, когда интернет-опросы считались недостаточно надежными для использования в качестве метода сбора данных. Основным их недостатком считалась недостаточная репрезентативность, связанная с низким проникновением сети Интернет [Courper, 2000: 467]. Однако развитие коммуникаций привело к тому, что доступность респондентов через сеть Интернет в настоящее время выше, чем в таких традиционных способах опроса, как поквартирный обход. При проведении квартирного опроса немаловажной проблемой стал увеличивающийся год от года уровень недостижимости и растущее число отказов от участия в исследовании. Не последнюю роль в этом сыграло и снижение доверия к самому факту проведения опроса: на восприятие фигуры интервьюера подчас ложится негативный ответ от навязывающих свои услуги коммивояжеров и просто мошенников. Известны случаи, особенно они характерны для небольших населенных пунктов, когда бдительные граждане попросту вызывали полицию. На уровень недостижимости также негативно влияют и все шире распространяющиеся и совершенствующиеся системы контроля доступа в дома жителей посторонних лиц типа домофонов и электронных замков.

В то же время доля домашних хозяйств, имеющих широкополосный доступ к сети Интернет, на 2017 г. составила 72,6%¹, среди организаций этот же показатель достигает 83,2%². Таким образом, можно с уверенностью утверждать, что доступ через Интернет имеется к большинству потенциальных респондентов в России. Превращение интернет-опроса в один из абсолютно правомерных и признанных методов социологического исследования нашло отражение в методической литературе. Например, ему посвящены соответствующие главы в таких авторитетных обобщающих изданиях, как «International Handbook of Survey Methodology», «The SAGE Handbook of Public Opinion Research», «Handbook of Survey Research», «Handbook of Survey Methodology for the Social Sciences» [International

¹ Доля домашних хозяйств, имеющих широкополосный доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в общем числе домашних хозяйств // ЕМИСС. Государственная статистика [веб-сайт]. URL: <https://fedstat.ru/indicator/43567> (дата обращения: 01.12.2018).

² Доля организаций, использующих широкополосный доступ к сети Интернет, в общем числе организаций // ЕМИСС. Государственная статистика [веб-сайт]. URL: <https://fedstat.ru/indicator/43904> (дата обращения: 01.12.2018).

Handbook..., 2008: 264–284; The SAGE Handbook..., 2008: 271–28; Handbook of Survey Research, 2010: 527–550; Handbook of Survey Methodology..., 2012: 313–360]. Помимо более высокого уровня достижимости, к преимуществам интернет-опроса перед традиционными опросами относятся:

1. Ощущение анонимности и безопасности при самозаполнении вопросника через Интернет, способствующее более искренним ответам.
2. Повышенная точность ввода данных, связанная с отсутствием ошибок переноса данных с бумажного носителя на электронный, а также с возможностью встраивания логического контроля соответствия между ответами в сам процесс заполнения анкет.
3. За счет отсутствия посредников исключаются такие источники недостоверности, как недобросовестность со стороны интервьюеров.
4. Повышенное качество содержательных ответов. Так как респонденты отвечают в наиболее удобное для себя время, у них есть возможность лучше продумывать ответы там, где это предусматривается методикой.
5. Улучшенные возможности моделирования ситуаций. С помощью средств Интернета возможна демонстрация мультимедиа, создание разнообразных комбинаций графики и интерактивных средств, моделирующих жизненные ситуации, а также эффективная ротация, рандомизация и иные средства повышения эффективности дизайна исследования.
6. Исключение какого-либо неосознанного влияния интервьюера (так называемого «эффекта интервьюера»).

Фактором, сдерживавшим развитие интернет-опросов, являлось ограничение возможностей подтверждения личности респондентов. Однако в связи с тем, что в настоящее время все труднее осуществлять получение денег, номеров телефонов и аккаунтов в социальных сетях не на свое имя, подтверждение личности в Интернет-опросах становится все менее проблематичным.

В данном исследовании использовалась выборка с элементами случайности (рассылка приглашений потенциальным респондентам с использованием вероятностных алгоритмов, с последующим контролем квот), извлеченная из интернет-панели anketer.org, насчитывающей более 140 тыс. пользователей. Приглашение для участия в опросе рассылалось по случайной выборке участников панели, сформированной с вероятностью, обратно пропорциональной количеству опросов, пройденных участником. Таким образом, часто участвующие в опросах респонденты имели минимальную вероятность попадания в выборку, но ни один добросовестный участник панели не имел заведомо нулевой вероятности попадания. При прочих равных условиях вероятность получения приглашения была равна у всех респондентов, подходивших под установленные в исследовании возрастные границы молодежи. Количество рассылаемых приглашений линейно увеличивалось до момента наполнения выборки. Интернет-панель anketer.org специализирована на социологических опросах и регулярно реализует процедуры, предназначенные для повышения репрезентативности и достоверности данных. В частности, из панели исключаются респонденты, дающие заведомо неискренние ответы (например, сообщающие существенно противоречивые сведения о таких фактах, как образова-

ние, возраст, семейное и имущественное положение и т. п.), монотонные ответы, независимо от условий, случайные ответы (например, противоположные ответы на фактологические вопросы, представленные в табличной форме), респонденты, отказывающиеся от подтверждения личности и демонстрирующие гипертрофированную материальную мотивацию (готовые за деньги участвовать в любом количестве опросов), оппортунистически относящиеся к инструкциям для заполнения. Кроме того, при помощи таргетированной рекламы в панель отбираются представители различных социально-демографических (гендерных, имущественных, возрастных и образовательных) и социально-профессиональных групп, как широко представленных в структуре российского общества, так и относительно редких, что позволяет проводить опросы с репрезентацией мнения представителей широкого спектра типов респондентов.

Высокий уровень проникновения широкополосного доступа в Интернет и указанные выше особенности набора участников панели позволяют говорить о сочетании принципов максимизации географического разброса и репрезентации территорий со значительным населением, обеспечиваемым процедурой отбора респондентов с элементами случайности. Респондентов из более густонаселенных географических единиц среди участников панели больше, чем респондентов из единиц с малым населением, следовательно, вероятность попадания респондентов из географических единиц первого типа выше, чем из географических единиц второго типа. Иными словами, при прочих равных условиях вероятность попадания в выборку респондента из Москвы выше, чем респондента из Санкт-Петербурга, а респондента из Санкт-Петербурга – выше, чем респондента из Омска, и так далее, в соответствии с распределением населения по территории Российской Федерации. За счет этого обеспечивается охват населения большой численности. Однако вероятность попадания респондентов из городов одинакового размера оказывается примерно одинаковой, за счет чего обеспечивается широкий географический охват.

Выборка опроса была рассчитана на основе принципа пропорциональной представленности федеральных округов, а также населенных пунктов разного типа. Общий объем выборки превысил 5000 респондентов. На сегодняшний день это, наверное, самое масштабное социологическое исследование, посвященное социоструктурным и социокультурным аспектам занятости молодежи, проведенное методом интернет-опроса.

Опрос, к участию в котором приглашались молодые люди в возрасте от 18 до 35 лет, проводился в три этапа. Первоначально было опрошено 3000 респондентов, на втором и на третьем этапах проводились дополнительные рассылки приглашений, с тем чтобы «добрать» и сделать более представительными социально-демографические группы (например, повысить долю респондентов с уровнем образования ниже высшего). В настоящем бюллетене представлены результаты первого и второго этапов, совокупность опрошенных в которых составила 3865 респондентов. Распределение опрошенных по федеральным округам представлено в таблице 1.

Таблица 1

Распределение опрошенных по федеральным округам Российской Федерации, %

Федеральный округ	Доля в массиве данных	Доля по данным Росстата* (с учетом всех возрастных групп)
Центральный	27,4	26,8
Северо-западный	9,8	9,5
Южный	10,1	11,2
Северо-Кавказский	6,0	6,7
Приволжский	20,0	20,1
Уральский	8,8	8,4
Сибирский	13,8	13,1
Дальневосточный	4,2	4,2
Всего	100,0	100,0

*Рассчитано по: Численность населения Российской Федерации по муниципальным образованиям // Федеральная служба государственной статистики [веб-сайт]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/afc8ea004d56a39ab251f2bafcf3a6fce (дата обращения: 01.12.2018).

В полученном массиве данных доля городских жителей составляет 78,2%, сельских – 21,8%. Согласно данным Росстата, городское население в возрастных группах 15–19, 20–24, 25–29 и 30–34 лет составляет 76,2%, сельское – 23,8%¹.

В числе 3865 опрошенных 48,1% респондентов представлены мужчинами, 51,9% – женщинами (распределение по полу, согласно данным Росстата, в возрастных группах 15–19, 20–24, 25–29 и 30–34 лет представлено следующим образом: 50,6% составляют мужчины, 49,4% – женщины²).

Глубинные интервью. Как указывалось выше, эмпирическая часть исследования включала также проведение глубинных интервью с молодыми людьми, относящимися к возрастной группе 18–35 лет. Разработанный гайд интервью состоит из 4 разделов, первый из которых посвящен детству опрошенных, их жизни в родительской семье. Задача вопросов, входящих в первый раздел, заключается в том, чтобы получить развернутую информацию о социальном происхождении респондента, его стартовых возможностях, узнать об особенностях межпоколенческого взаимодействия в семье, об увлечениях и занятиях в детстве. Второй раздел посвящен образовательной траектории. Вопросы этого раздела направлены на получение информации о школьной жизни, успеваемости, предпочтениях респондента, мотивации выбора жизненного пути после девятого класса, степени влияния родителей на принятие решений. Вопросы о занятости, работе респондента образуют третий блок. Задача этого блока – прояснить особенности и обстоятельства начала трудовой деятельности (первый

¹ Рассчитано по: Демографический ежегодник России. 2017: стат. сб. / Росстат. М., 2017. С. 23, 25.

² Рассчитано по: Демографический ежегодник России. 2017: стат. сб. / Росстат. М., 2017. С. 21.

трудоустройстве и первые заработанные деньги), основные этапы трудовой и профессиональной траектории, мотивацию выбора и смены работы. В этом же блоке присутствуют вопросы, направляющие беседу с респондентом на прояснение текущего трудового статуса, уточнение характера и условий труда. Четвертый блок вопросов ориентирован на обсуждение ценностно-мотивационной компоненты трудовой деятельности.

В течение 2018 г. были проведены 52 интервью с респондентами, из которых 42 человека являются городскими жителями (12 респондентов проживают в Москве, 30 – в других российских городах), 10 – жителями сел. География глубинных интервью охватывает Центральный федеральный округ, Южный, Приволжский. Приглашение к участию в исследовании основывалось на принципе сбалансированной представленности разных социально-демографических подгрупп внутри возрастной молодежной группы, границы которой определены от 18 до 35 лет.

Содержание ИНАБа. Содержание информационно-аналитического бюллетеня включает два раздела. Первый из них посвящен структурным и ценностным аспектам вхождения молодежи на рынок труда. В первой главе раздела, подготовленной М. Ф. Чернышом, рассматривается *проблема неравенства*, определяющего поведение молодежи на рынке труда с точки зрения выбора способов трудоустройства, получаемой оплаты труда, а также того, каким ей видится ее будущее. В качестве дифференцирующего критерия выбран образовательный уровень семьи. Во второй главе, написанной В. А. Шиловой, проанализированы способы поиска работы и трудоустройства с точки зрения эффективности задействованных *коммуникативных каналов*. На основе разработанной шкалы, характеризующей уровень коммуникативного взаимодействия с работодателем при трудоустройстве, анализируется взаимосвязь коммуникативной включенности с различными характеристиками рабочего места и условиями работы. *Проблема социального самочувствия* в связи с особенностями молодежной занятости рассмотрена в главе, подготовленной М. А. Гришиной. В качестве компонент социального самочувствия молодых людей выступают удовлетворенность жизнью, работой, оценка возможностей трудоустройства, образ будущего и др. Особенность данной главы заключается в том, что данные количественного исследования дополнены обзором глубинных интервью. *Ценностные аспекты профессионального выбора* молодежи рассматриваются в главе, написанной А. В. Быковым. В фокусе проведенного анализа взаимосвязь ценностных установок с предпочитаемым характером труда и удовлетворенностью работой. Раздел завершает глава Ю. М. Пасовец, представляющей результаты собственного исследования «Молодежь в системе социально-трудовых отношений транзитивного общества», проведенного при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований. В главе рассматриваются представления курской студенческой и занятой в экономике молодежи *о профессиональной карьере*, соотношении профессионального развития и должностного продвижения в процессе карьерного роста.

Второй раздел информационно-аналитического бюллетеня посвящен вопросам неустойчивости занятости молодежи и ее мобильности. В первой главе второго раздела, написанной Ю. В. Голиусовой, раскры-

ваются образовательные стратегии, которых придерживается молодежь *с неустойчивой занятостью*. Образование рассматривается как ресурс, который может помочь преодолеть неустойчивую занятость, получить работу, имеющую социальные гарантии. *Пространственные перемещения* молодежи проанализированы П. Е. Сушко во второй главе. Переезды, смена места жительства рассматриваются в контексте таких социальных факторов, как стабильность на рынке труда и социальная мобильность. Анализ строится на основе разработанного индекса социальной стабильности, включающего индикаторы, характеризующие занятость с точки зрения социальных гарантий. В третьей главе, написанной С. Ю. Демиденко, рассматривается *проблема молодежной безработицы*. Анализ строится с использованием данных статистики, а также на основе анализа текстов глубинных интервью, позволяющих проследить индивидуальное измерение молодежной безработицы, в котором ключевым является изменение ценностного отношения к труду и занятости. В четвертой главе, подготовленной Ю. Б. Епихиной, анализируется межпоколенная образовательная мобильность. Приводятся показатели абсолютной мобильности, а также результаты логлинейного анализа, в котором вероятность межпоколенного образовательного статуса рассматривается в связи с работой по специальности.

Таким образом, на основе собранного эмпирического материала оказалось возможным проанализировать ключевые аспекты молодежной занятости, представляющие как социоструктурное, так и ценностно-мотивационное измерения.

Глава 1.

Структурные и ценностные аспекты вхождения молодежи на рынок труда

1.1 Молодежь на рынке труда: проблема неравенства

Теоретические подходы к исследованию молодежного неравенства. В современном обществе неравенство становится одной из самых острых и самых токсичных проблем, существенно осложняющих социальные отношения, разрушающих социальные основания общества. К подобному выводу пришли не только социологи, но и экономисты, включая Томаса Пикетти, Антони Эткинсона, Пола Кругмана, Джозефа Стиглица [Piketty, 2017; Atkinson, 2015; Krugman, 2005; Stiglitz, 2012]. Критикуя неравенство, экономисты делают акцент на его материальных аспектах, прежде всего на различиях в доходах (так называемая проблема «1% против 99%»), на судьбах среднего класса в развитых странах, постепенно деградирующего в плане жизненных возможностей, на застойном характере той модели, которая стала результатом повсеместного воплощения неолиберальной политики.

Многие из критических замечаний в адрес современного социального порядка безусловно важны в самом общем плане, но не всегда применимы по отношению к такой социальной группе, как молодежь. Необходимо учитывать, что молодежь – это становящийся субъект рынка труда, общественных отношений, едва покинувший лоно родительской семьи и только учащийся брать на себя полноту ответственности за собственную жизнь. Наиболее адекватная трактовка молодежи как становящегося структурного субъекта содержится в работе Шмуэля Айзенштадта «От поколения к поколению» [Eisenstadt, 2017]. Молодежь представлена в этой работе не просто как группа, выделяемая по критерию возраста, а как самостоятельная структурная единица, совершающая непростой переход от партикулярных к универсальным общественным отношениям. На этом этапе перехода молодежь формирует молодежные объединения, в которых «взрослые» социальные отношения имитируются, хотя и не полностью, вперемешку с дружескими, неформальными практиками. Молодежные объединения чаще всего гетерогенны в социальном плане: молодые люди, входящие в них, принадлежат к одному классу, проживают поблизости друг от друга, вовлечены в схожие социальные практики. Во многих случаях молодежные «клики», как их называет Айзенштадт, вовлекаются в деятельность на грани нарушения действующего законодательства. В «кликах», объединяющих выходцев из низших слоев, происходит освоение навыков общения в криминальной или полукриминальной среде. В ней отвергаются средства достижения целей, которые принимаются и осваиваются в более благополучных социальных слоях – учеба, труд, креативный поиск. «Клики», соединяющиеся по принципу классовой принадлежности, становятся инструментом воспроизводства классовых отношений. Для того

чтобы преодолеть «классовость» молодежных объединений, необходима эффективная работа институтов равенства, предлагающих выходцам из низших слоев возможность восходящей мобильности, причем на том уровне и в том темпе, которые им доступны.

Объявить о том, что выходцы из низших благополучных слоев общества получают привилегированный доступ в математические школы, не равнозначно тому, чтобы сделать хорошее образование и дальнейшую мобильность действительно возможными для этого контингента. Неравенство преодолевается постепенно, и на каждом этапе должны быть институты или ответственные лица, готовые облегчить адаптацию молодого человека в новой для него среде. При всех недостатках системы воспитания, которые отмечались в эпоху развитого социализма, подобные институты существовали и работали достаточно эффективно. Речь идет о средних профессиональных учебных заведениях, рабфаках, дворцах технического творчества, наставничестве, эти институты выводили в люди многих из тех, кто выбирал рабочую специальность. Но может ли подобная система возникнуть и получать поддержку государства в классовом обществе, где декларируется полная автономия индивида и его свобода выбирать для себя любую дорогу в жизни?

В подобных декларациях с очевидностью игнорируется тот простой факт, что в классовом обществе, как и любом другом, молодые люди в период первичной социализации остаются зависимы от родительского семьи и ее возможностей. Как показывает практика, в современной России возможности родительских семей различаются в широких пределах, поэтому и результаты вхождения в социальную структуру общества оказываются для них очень разными. Для одних это возможность продолжать учебу в лучших учебных заведениях страны и мира, для других это чаще всего необходимость искать работу, не всегда успешно и не всегда так, чтобы это совпадало с теми надеждами, которыми молодой человек вдохновлялся в юности. Разность жизненных возможностей порождает разные типы отношений к тем ценностным основаниям, на которых зиждется общество. Болезненный процесс избавления от иллюзий приводит, в конечном итоге, к циничным, манипулятивным практикам в отношении окружающих или же к эскапизму, который Роберт Мертон охарактеризовал как типичное проявление аномии [Merton, 1968].

Если резюмировать, проблема неравенства для молодежной группы не может сводиться только к разнице в уровне доходов. Она гораздо шире, включая неравенство экономических, социальных и символических ресурсов родительской семьи и, соответственно, ее возможностей обеспечить продвижение молодого человека по социальной лестнице, неравенство в качестве получаемого образования, неравенство в возможностях поиска работы, неравенство в уровне оплаты труда, неравенство возможностей политического, гражданского участия, неравенство в доступе к различным видам досуга.

Вопрос, который нередко ставится публицистами неолиберальной ориентации, звучит следующим образом: стоит ли всегда осуждать неравенство и несправедливость, ведь, в конце концов, именно преграды делают молодежь более подготовленной к жизни, жизненной борьбе, приучают к упорному труду во имя достижений поставленной цели? Любой молодой человек, разделяющий ценности достижения, в современном

обществе имеет широкие возможности перешагнуть через воздвигаемые неравенством препятствия, воспользоваться уравнительными институтами для того, чтобы сравняться с более богатыми или привилегированными сверстниками, а в какой-то момент и обойти их на карьерном повороте. В подобной постановке вопроса есть отзвуки традиционной для социологии, да и социальной философии, оппозиции между агентом и структурой. В классовом обществе, где выходцы из разных социальных слоев говорили на разных диалектах, обладали разными стартовыми позициями, утверждение о примате структуры имело прямой смысл, но не устарели ли такие представления в современном обществе? По утверждению Яна Пакульски, Ульриха Бека или Ральфа Дарендорфа, многие из старых классовых предрассудков в нем устранены, нивелированы современными институтами, а роль агента, т. е. самого молодого человека, многократно возросла, если учесть широкий выбор возможностей продвижения, который предлагает ему общество [Pakulsky, 1996; Beck, 2007; Dahrendorf, 2017]. В доказательство нередко приводится наиболее яркий вариант влияния агента – self-empowerment, или самостоятельное наделение себя властью и влиянием. Не государство, не общество, а сам индивид, мобилизовавший имеющиеся у него ресурсы, включая харизму, становится властным персонажем, оказывающим влияние на миллионы людей. Именно этот способ самопродвижения приносит некоторым молодым людям, активно позиционирующим себя в Интернете, известность и материальный достаток.

В подобных доводах в пользу агента, принимающего решения, есть ряд аксиоматических утверждений, которые нуждаются в проверке с использованием социологических методов. Первое из подобных утверждений касается уравнивающего качества современности. В подобном допущении отсутствует возможность того, что современность – это не универсальное состояние, свойственное любому обществу, вставшему на путь развития, а конкретная совокупность условий жизни, имеющая свою предысторию и определяемая ресурсами, находящимися в распоряжении общества. Как бы ни трактовалась современность – как собственно современность, поздняя современность или постсовременность, признаки, которые используются для ее описания, разнятся в широком диапазоне. К этому следует добавить разную степень развития признака, его место в предлагаемом описании. То, что разные общества имеют разную степень «погружения» в современность, представляется большинству социологов крайне сомнительным, содержащим в себе старые комплексы европоцентричности и сопряженного с ней ориентализма. Гораздо продуктивнее выглядит идея, выдвинутая еще Гербертом Спенсером, – идея мультилинейности развития, постулирующая разные типы современности, не только западный тип со свойственным ему набором ключевых институтов, но и восточный тип, базирующийся на традиционных представлениях о мире, не схожих с западными.

Второе из постулируемых утверждений предлагает рассматривать классовость как уходящую натуру, изживаемую развитым миром потребления. И действительно, так ли важны классовые различия в их классическом определении, если молодые люди, принадлежащие к разным слоям общества, имеют возможность заработать на современный мобильный телефон, пользуются возможностями путешествовать по миру, по-

сещать схожие по качеству развлекательные учреждения? Противники старых классовых подходов противопоставляют неравенству в образовании или возможности карьерного продвижения фактическое равенство доступа к материальным благам, обеспечиваемое потребительским обществом. Аналогичная логика распространяется и на другие социальные группы: можно ли считать пенсионеров обездоленной группой, если у каждого пожилого человека имеется мобильный телефон, а дома работает телевизор на жидких кристаллах? В логике подобного подхода мир потребления обладает уникальным свойством нивелировать социальные различия. Однако в ней есть явные лакуны, которые противниками классового подхода старательно обходятся. Во-первых, игнорируется тот неоспоримый факт, что в классовом обществе мир потребления дифференцирован: качество потребления находится в строгой зависимости от той группы, к которой принадлежит молодой человек. Речь идет не о малозначимых товарах и услугах, а о жизненных возможностях, которые определяют всю биографию молодого человека, – качестве образования, медицинского обслуживания или качестве первого рабочего места.

В исследовании, которое сектор социальной мобильности проводил в социальной группе юристов, заявила о себе следующая закономерность: молодые юристы делятся на «новичков» и «наследников». «Наследники» – это молодые люди, чьи родители или иные близкие родственники работают по юридической специальности, сформировали в этой среде сеть профессиональных связей и готовы осуществить частично или в полной мере трансфер этих ресурсов родственнику – молодому выпускнику юридического факультета. «Новички» – это молодые люди, которые выбрали профессию, ориентируясь на общественные представления о ее престижности и выгоды, не имеющие внутри профессии родственников или друзей, способных оказывать им содействие. Как показало исследование, «новички» гораздо чаще, чем «наследники», сталкиваются с трудностями после окончания вуза, реже получают возможность устроиться выгодно в материальном плане и с точки зрения перспектив продвижения. В этой группе чаще наблюдается явление выпадения из профессии – работа по специальности, не требующая юридической подготовки. Проблемы, которые приходилось решать «новичкам», начинались на раннем этапе профессионального становления – на этапе выбора вуза, специализации внутри юридического образования, на этапе устройства на работу [Социальная группа..., 2014]. Возможно, что и «новички», и «наследники» пользуются одними мобильными телефонами, покупают себе одинаковые автомобили, однако эти обстоятельства не могут свести к нулю те существенные социальные различия, которые их разделяют и определяют их жизненные перспективы.

В акцентировании той роли, которую играет в жизни молодых людей мир потребления, проступает стремление поставить именно потребление в качестве основной сферы, в которой желательна и возможна самореализация молодого человека. Если молодой человек обладает доступом к современным материальным благам, то все остальное не имеет значения – ни характер и содержание труда, ни система господства и подчинения, в которой он занимает низшую ступень, ни удовлетворенность

качеством отношений со сверстниками, другими людьми, ни перспективы семейной жизни и воспроизводства. Карл Полаanyi увидел бы в подобном рассуждении желание адептов либеральной экономики расширить рамки коммерциализации с тем, чтобы она интегрировала в себе не только внешние функции обеспечения потребителей товарами и услугами, а стала своего рода бытовой идеологией, мировоззренческой установкой, нейтрализующей противоречия в тех сферах, где они представляют собой угрозу современному капитализму. Между тем, как ни сильна притягательность мира потребления для молодых людей, они все же в большинстве своем не могут уйти от понимания того, что к одному потреблению жизнь не сводится, а любые попытки инструментализации межличностных отношений неизменно ведут к одиночеству и невозможности полноценной самореализации. Не уйти и от признания того факта, что потребление имеет социальную природу и что красивые вещи или дорогие автомобили имеют значение только в том случае, если есть «значимый другой», оценивающая сторона, способная восхищаться, а возможно, и завидовать тому, что достигнуто.

Мир, в котором живет молодежь, в котором она вырастет, полон неравенства и несправедливости. Но не всякая несправедливость рассматривается как терминальная, радикально изменяющая судьбу человека, его жизненные возможности. Наиболее важной и одновременно травмоопасной сферой жизни современных молодых людей все чаще становится рынок труда. Дело в том, что выход на рынок труда в большинстве случаев – это один из ключевых этапов социализации. Используя логику Эрика Эриксона, можно сказать о том, что именно в момент выхода на рынок труда молодой человек сталкивается с важнейшей дилеммой, которая в дальнейшем определит «крону» его биографического дерева – найти место приложения сил, позволяющее почувствовать себя полезным в микро- и макроконтексте (быть полезным для семьи и ощущать свою полезность для общества в целом), или остаться не у дел, перебиваться случайными заработками, ощущая по нарастающей необязательность своего присутствия в этом мире [Erikson, 1994]. Эриксон рассматривал дилеммы развития как точки, в которых сходятся общественные структуры, действующие институты и индивидуальная воля. Он, не предлагая эксплицитных определений современности, предложил трактовать ее как совокупный эффект работы институтов и деятельной воли индивида. Появление индивида в подобном уравнении коренным образом меняет понимание того, что происходит на рынке труда: молодой человек не просто ищет работу, но принимает решения, которые затрагивают его дальнейшую судьбу. Его целеполагающая деятельность может по ходу дела менять направление, причем радикальным образом. В какой-то момент обесмысливание происходящего может вывести его из игры, заставить принять решение о выходе из режима поиска работы и замены этой деятельности на другую, более результативную, но невыгодную для общества. Именно такими могут быть последствия классового неравенства в его крайних формах: уход из ситуации (exit), полный или частичный в ущерб активному участию (voice), содержащему в себе стремление изменить в лучшую сторону личную и общественную ситуацию. Эриксон сказал бы, что выбор второго варианта серьезно осложнит жизнь молодого человека потому, над этим выбором будут надстраиваться последующие

решения – о создании семьи, строительстве полноценного домашнего очага. Последствия неравенства простираются далеко за рамки той ситуации, в которой оно повлияло на жизненный выбор.

Неравенство как проблема эмпирического исследования. Исследовать эффекты неравенства непросто по понятным причинам: на них наслаивается последующий жизненный опыт, события, которые могут либо смягчить их, либо, напротив, сделать их более серьезными. Далеко не все теоретические схемы, относящиеся к изучаемой теме, могут быть полноценно проверены в формате статистического эксперимента. Исследование по определению редуцирует общую схему к ее частным проявлениям, разбивая общую схему на составляющие. В исследовании «Молодежь на рынке труда: стратегии профессионализации и занятости молодежной когорты в современном российском обществе» проверке были подвергнуты следующие гипотезы:

1. Семьи, в которых оба родителя имеют высшее образование, чаще, чем семьи, в которых оба родителя имеют среднее образование, обеспечивают своим детям преимущественное положение на рынке труда за счет высшего или высшего научного образования. Дети подобных родителей чаще устраиваются на должности, требующие высокой квалификации.

2. У выходцев из семей, в которых оба родителя имеют высшее образование, работающие дети имеют более высокий уровень дохода.

3. Выходы из семей, в которых оба родителя имеют высшее образование, чаще работают по специальности, которую они получили в вузах, чем выходцы из семей, в которых оба родителя имеют среднее образование.

4. Молодые люди, устроившиеся на работу по протекции, имеют более высокий уровень доходов, чем те, кто искал работу самостоятельно.

Образование родителей и занятость детей. В настоящем исследовании респондентам было предложено ответить на вопрос о том, как они нашли свою нынешнюю работу. На протяжении последних двадцати лет исследования неоднократно показывали, что около трети работающих россиян находили работу с помощью родственников, друзей или знакомых. В молодежной группе доля тех, кто прибегал к неформальным связям, была, как правило, даже больше средних величин. Результаты, которые получены в настоящем исследовании, свидетельствуют о том, что доля тех, кто прибегает к неформальным связям, по-прежнему велика и находится на первом месте в ряду способов получения рабочего места. Как и в предыдущих исследованиях, доля тех, кто пользовался в поисках возможностей трудоустройства неформальными связями, оказалась равной примерно трети (31,1%).

В группе молодых людей, оба родителя которых имеют высшее образование, доля тех, кто нашел работу благодаря друзьям или знакомым, оказалась меньше, чем соответствующая доля в группе молодых людей из семей, родители которых имеют среднее образование (см. табл. 1.1.1). При этом в обеих группах доли тех, кто прибегал к помощи родственников, оказались примерно равными. В группе выходцев из «образованных» семей больше доля тех, кто отвечал на объявление о найме, размещенном предприятием, и больше доля тех, кто использовал в качестве инструмента поиска работы резюме. Выходцам из «образованных» семей реже приходилось самостоятельно обходить предприятия, предлагая кадровикам взять их на

работу, но при этом они чаще распределялись на рабочее место по направлению вуза или училища. Из полученных данных следует, что выходцы из «образованных» семей в целом имеют на рынке труда больше возможностей, чем выходцы из семей с более низким образовательным статусом. Одним из важных преимуществ, которое они реализуют в поисках работы, становится более высокий, чем в среднем, уровень информационной компетенции. Они лучше делают резюме, успешнее работают с кадровыми агентствами и сайтами в Интернете, а также более успешно коммуницируют с кадровыми службами, если дело доходит до контакта с ними. Выходцы из «образованных» семей чаще используют в продвижении на рынке труда возможности, обретенные в системе высшего образования, и, в частности, отношения сотрудничества между предприятием-работодателем и профильным вузом. В то же время выходцы из семей, в которых оба родителя имеют среднее образование, чаще прибегают к неформальным связям за пределами собственной семьи, компенсируя, таким образом, недостаток компетенций в сфере коммуникаций с потенциальными работодателями.

Таблица 1.1.1

Способ получения рабочего места в зависимости от уровня образования родителей,
% от ответивших

Способ получения рабочего места	Уровень образования родителей	
	Оба родителя получили высшее образование	Оба родителя получили среднее образование
Работу для меня нашли друзья, знакомые	14,8	20,1
Ответил на объявление предприятия	14,1	12,9
Разместил резюме в Интернете	14,6	12,7
Работу для меня нашли мои родственники	12,1	11,9
Меня нашел сам работодатель	10,9	10,9
Самостоятельно предлагал свои услуги разным организациям	5,4	8,6
Ответил на объявление в газете	3,7	3,6
Создал это рабочее место сам	4,2	3,4
По направлению вуза, училища	5,9	2,9
Проходил практику в данной организации	3,5	2,5
Нашел через агентство по трудоустройству	2,5	2,2
Через специальные издания для ищущих работу	1,2	1,1
Через разделы «Работа» в популярных газетах и журналах	1,7	1,1
Унаследовал ее от родственников	0,7	0,6
Другое	1,0	1,9
Не помню	3,7	3,4
Всего	100,0	100,0

В рядах выходцев из «образованных» семей заметно больше тех, кто находил работу по специальности, а в рядах детей «среднеобразованных» семей больше тех, кто брался за работу, даже если она не соответствовала специальности (см. рис. 1.1.1).

Рис. 1.1.1. Соответствие работы специальности, полученной в учебном заведении, % от ответивших

«Наледники» культурных капиталов семьи чаще находят работу, которая в значительной степени или хотя бы частично соответствует профилю полученного образования. Что касается выходцев из «среднеобразованных» семей, то в этой группе доля тех, кто работает по специальности, существенно меньше. Около 40% данной группы работают по специальностям, которые если и соотносились с профилем полученного образования, то очень незначительно. Речь идет о так называемом контингентном трудоустройстве, когда прессинг социальной ситуации таков, что искатель рабочего места вынужден принимать любые предложения, соглашаться на любые условия, лишь бы получить работу и средства к существованию.

Образование детей и уровень оплаты труда. В данном случае проверке была подвергнута вторая гипотеза о неравенстве, согласно которой уровень доходов выходцев из «образованных» семей и семей, в которых оба родителя имеют среднее образование, будут значимо различаться (см. табл. 1.1.2). Было бы логично предположить, что дети «образованных» родителей, которые, как уже показано выше, имеют существенные преимущества на рынке труда, чаще устраиваются на работу, предъявляющую высокие требования к квалификации, и, следовательно, имеют более высокий уровень дохода, чем те, кто подобной возможности не имеет.

Таблица 1.1.2

Уровень заработных плат в изучаемых группах: результаты t-test Стьюдента

Показатели дисперсии	Критерий равенства дисперсий Ливиня		t-критерий для равенства средних						
	F	Знач.	t	ст. св.	Знач. (2-х сторонняя)	Разность средних	Средне-квадратичная ошибка разности	95-процентный доверительный интервал для разности	
								Нижняя	Верхняя
Предполагаются равные дисперсии	59,362	0,000	7,802	2050	0,000	13172,38221	1688,35322	9861,31581	16483,44862
Не предполагаются равные дисперсии			5,742	456,442	0,000	13172,38221	2293,97351	8664,32312	17680,44130

В статистическом анализе были намеренно отставлены в сторону любые возможные «посредничающие» переменные, такие как уровень квалификации, характер рабочего места и суммирующая характеристики занятости и квалификации классовая переменная. Очевидно, что названные переменные безусловно важны, но лишь в том случае, если существующие выравнивающие жизненные шансы социальные институты работают действительно эффективно, если распределение социальных благ не только в материальном, экономическом смыслах этого слова осуществляется так, чтобы выходцы из разных слоев населения имели примерно равные возможности повышения квалификации и, прежде всего, получения высшего образования. Как показывает практика, добиться равенства для представителей разных классов вне развитой системы выравнивания шансов крайне сложно. Здесь можно сослаться на опыт советского периода, когда выходцы из рабочих и крестьян кооптировались в ряды интеллигенции благодаря рабочим факультетам, подготовительным факультетам при вузах, позитивной дискриминации при отборе и зачислении, а также существованию специальных вузов для рабочей молодежи при предприятиях, так называемых втузов. Даже в этом случае добиться полного равенства не удавалось, образованный слой успешно воспроизводил себя в следующем поколении, но при этом возможность для детей из семей рабочих или крестьян перешагнуть классовые границы и занять в обществе позицию более высокую, чем та, что занимали родители, была вполне реальной. Об этом свидетельствовали данные исследований: в 1970-е годы примерно 40% выходцев из семей рабочих делали попытки поступления в вузы, чаще всего успешные. Необходимо признать, что далеко не всегда эти попытки приводили к закреплению достигнутого успеха. Как показывали исследования, в советском обществе, в тот период, который в настоящее время именуется застоем, возник и феномен перехода «интеллигента» на рабочие специальности. Российские социологи чаще всего объясняли его нарастающими застойными явлениями в экономике, распространяющимися в обществе неформальными практиками трудоустройства, нередко блокирующими

продвижение тех, кто не обладал нужными связями, низким уровнем знаний, которые давались в некоторых советских вузах. Наличие образования не давало гарантий (в отличие от других развитых стран) устройства на работу с более высоким уровнем оплаты труда. И хотя в целом специалисты все же имели более высокие доходы, чем рабочие, в конкретных случаях, применительно к конкретным регионам, преимущества могли иметь именно рабочие. Результаты исследований свидетельствовали о том, что большинство из тех, кто уходил на рабочие должности, составляли выходцы из семей с невысоким образовательным статусом, для которых статус, приобретенный благодаря получению высшего образования, оказывался менее ценным, чем для выходцев из семей «интеллигентов». Последние, как показывали исследования не только в России, но и других социалистических странах (см.: [Веселовский, 1981]), стремились добиваться более высокого экономического статуса, не выходя за рамки классовой позиции.

К настоящему времени многие из тех выравнивающих институтов, которые должны были повышать жизненные возможности для молодых людей из рабочих и крестьянских семей, упразднены или работают с существенными ограничениями. Этот фактор, безусловно, способствовал усилению влияния родительских семей и объема располагаемого ими культурного капитала. Как продемонстрировали данные исследования (см. табл. 1.1.2), выходцы из «образованных семей» имеют доход, примерно на треть выше, чем выходцы из семей рабочих и крестьян (44 500 руб. против 31 500 руб. в месяц): тест Стьюдента показал, что различия между этими двумя группами являются значимыми.

Устройство на работу. Можно предположить, что выходцы из семей, где оба родителя имеют высшее образование, получают при устройстве на работу существенные преимущества. Надо сказать, что данная гипотеза не может считаться бесспорной. Если исходить из того, что выходцы из «среднеобразованных» семей более покладисты в отношении характера предлагаемой работы, то преимущества должны иметь именно они. На самом деле «покладистость одних» и разборчивость других, наличие или отсутствие неформальных связей способны смягчать более значимые социальные различия, но не снимать их полностью. На рынке труда различными потенциалами обладают не только индивиды или социальные группы, но и капиталы. В современной ситуации важным является значимость капитала с точки зрения работодателей, а также тот объем, которым владеет индивид или социальная группа. Капитал «габитуса», которым обладают выходцы из «образованных» семей, имеет в современной ситуации более высокое значение, чем, к примеру, тот социальный капитал, который формируется кругом друзей или знакомых. Ведь, как правило, друзья или знакомые принадлежат к тому же классу, той же социальной группе, что и индивид, ищущий работу. Неформальные связи, которыми располагают «образованные» семьи, создают «радиус достижимости» в той социальной группе, в которой ищется рабочее место. Соответственно, круг друзей или знакомых, складывающийся у «среднеобразованных семей», имеет «радиус достижимости» в областях, связанных, прежде всего, с ручным трудом и рабочими местами невысокой квалификации.

Важна не только неформальная природа социальных связей, но и уровень доверия, который ею культивируется. К выходцам из «образованных семей» при всех прочих равных уровень доверия будет выше по

той причине, что в них не так широко распространены девиации, делающие работника ненадежным, способным к серьезным нарушениям рабочей дисциплины. Фактор доверия может и должен существенно помогать выходцам из «образованных» семей при поиске работы. Маркеры, помогающие определить тех, кто заслуживает доверия, как правило, имеют социальную природу – грамотная речь и письмо, эрудиция, коэффициент интеллектуальной эффективности, которые вычисляются работодателями не обязательно тестированием, а чаще косвенным образом, на основе общих суждений кандидата на рабочее место. Данное предположение невозможно проверить напрямую, но косвенным образом оно подтверждается тем, как характеризуют молодые люди условия, приведшие к получению ими рабочего места.

Таблица 1.1.3

Оценка степени влияния условий на решение работодателя
принять молодого человека на работу
(средняя оценка по 5-балльной шкале, стандартное отклонение)

Условия	Семьи с высшим образованием		Семьи со средним образованием	
	Среднее	Стандартное отклонение	Среднее	Стандартное отклонение
Образованность, эрудиция	3,80	1,08	3,49	1,18
Профессиональная подготовка	3,77	1,18	3,49	1,27
Способность работать с полной отдачей	3,71	1,03	3,60	1,20
Мое чувство ответственности	3,59	1,07	3,56	1,14
Общительность, умение вести беседу	3,51	1,06	3,34	1,20
Знание современных технологий	3,48	1,15	3,29	1,19
Природный ум, сообразительность	3,45	1,15	3,34	1,12
Качественное образование, полученное в учебном заведении	3,32	1,29	3,11	1,32
Опыт предыдущей работы	3,04	1,48	3,00	1,47
Обаяние	2,99	1,17	2,86	1,19
Престиж учебного заведения, которое я закончил	2,84	1,36	2,64	1,38
Внешняя привлекательность	2,80	1,25	2,71	1,21
Мой возраст	2,69	1,29	2,63	1,30
Чувство юмора	2,57	1,24	2,49	1,25
Физическая сила, выносливость	2,57	1,37	2,65	1,45
То, что меня рекомендовали родственники	2,33	1,50	2,20	1,53
То, что меня рекомендовали друзья	2,24	1,41	2,29	1,54
То, что меня рекомендовали мои преподаватели	2,14	1,45	2,07	1,50

Данные исследования показали (см. табл. 1.1.3), что фактически все показатели, связанные с полученными квалификациями, выходцы из семей, в которых оба родителя получили высшее образование, в среднем выше, чем у выходцев из семей со средним образованием. Если высокие средние оценки по уровню образования, профессиональной подготовке и эрудиции можно считать предсказуемыми, то высокая оценка влияния таких характеристик, как общительность, природный ум и положительная рекомендация родственников, представляются неожиданными. Ведь речь идет не о знаниях как таковых, не об образовательном уровне, а о личностных качествах, которые, казалось бы, относятся к характерологическим и средовым характеристикам, а не к культурному капиталу как таковому. Как следует из полученных данных, выходцы из «среднеобразованных» семей пользовались родительской протекцией примерно так же часто, как «наследники». Однако подобное содействие оказывалось в целом менее эффективным, т. е. влияющим в меньшей степени, чем в группе «наследников». Родители, имеющие высшее образование, имели в распоряжении невидимый ресурс доверия, относящийся к людям одного круга, одного социального класса.

Образы будущего. Можно предположить, что различия между «наследниками» и выходцами из среднеобразованных слоев состоят в том, как они оценивают свои перспективы, свое будущее на рынке труда. Данные исследования говорят о том, что обе группы скорее разочарованы тем, как складывается жизнь: в группе «наследников» средняя оценка удовлетворенности равна 2,53, что ниже средней точки на пятибалльной шкале; в группе выходцев из семей со средним образованием оценка хотя и выше, но тоже ниже средней точки – 2,75. Однако при мысли о будущем первая группа испытывает чувство оптимизма чаще, чем вторая.

Рис. 1.1.2. Уверенность в будущем: «наследники» и выходцы из среднеобразованных семей, % от ответивших

Различия невелики, но все же они заметны (см. рис. 1.1.2). В группе «наследников» наибольшую долю составляют те, кто надеется, что в будущем все будет хорошо. В группе выходцев из среднеобеспеченных семей доля безусловных «оптимистов» меньше, а доля тех, кто испытывает разную степень беспокойства, больше.

В группе «наследников» репертуар вариантов будущего заметно шире. Для данной группы характерны надежды на мобильность, включая возможную эмиграцию из страны: 5,7% твердо нацелены на выезд за рубеж, еще около трети (34,8%) готовы эмигрировать в том случае, если подвернется подходящий вариант и, прежде всего, выгодное рабочее место. Для сравнения: в группе выходцев из среднеобразованных семей твердое решение эмигрировать приняли 3,7%, и еще четверть (25%) считают возможной эмиграцию, если за рубежом найдется подходящее рабочее место. В группе «наследников» свое будущее связывают безоговорочно с Россией менее половины опрошенных (48,9%), в группе выходцев из среднеобразованных семей – большинство (61,1%). То, как поведут себя в дальнейшем «наследники», будет в значительной степени определяться состоянием экономики, возможностью сохранить и применить в будущем имеющийся у них культурный капитал. Что касается выходцев из среднеобразованных семей, то здесь расчет делается на то, что ситуация в целом изменится к лучшему, но уровень зависимости от текущего состояния рынка труда выше, и выше уровень тревожности по поводу будущего.

Данные исследования показали, что фактор классовой принадлежности играет значительную роль в том, как молодежь ведет себя на рынке труда, какие средства достижения желаемого положения она использует. Можно предположить, что по мере того, как многие из «поддерживающих» и уравнивающих институтов будут переводиться на коммерческую основу, эти различия будут увеличиваться.

1.2 Коммуникативные особенности процессов поиска, трудоустройства и работы современной российской молодежи

Векторы современного развития России, направленность на информатизацию, модернизацию, переход на цифровые технологии, виртуализация коммуникативных практик, подготовка к технологическому прорыву требуют для успешной реализации и новые трудовые ресурсы, готовые это развитие осуществлять. Современная молодежь и является тем стратегическим ресурсом, с которым связаны надежды руководства страны и населения и на который, по всей видимости, будет возложена основная нагрузка по реализации технологического прорыва и преодолению отставания от передовых стран.

Безусловно, эти ресурсы должны обладать рядом профессиональных компетенций в области естественных, математических, экономических, социальных и гуманитарных наук, владеть современными цифровыми технологиями, но для того чтобы успешно реализовывать свои профессиональные навыки и умения, как показывает ряд исследований, они должны обладать еще одним важным качеством – это коммуникативная компетенция.

Исследовательской группой под руководством профессора Т. З. Адамьянц, которая занимается изучением процессов коммуникации и социальной адаптации личности, было не раз доказано, что «...характеристики личности знающей, творческой, ориентированной на взаимопонимание и конструктивные взаимодействия, ответственной в социальной и профессиональной сферах, оказались неразрывно связанными с высоким уровнем коммуникативных навыков. Иными словами, зафиксирована взаимосвязь между уровнем развития коммуникативных навыков опрошенных молодых людей и качеством социальной и гуманитарной направленности их представлений о действительности, влияющих в свою очередь на особенности их самоопределения, следовательно, на процессы самоорганизации молодежи в социуме» [Адамьянц, 2010: 230]. А ранее было установлено, что степень развития коммуникативных навыков тесно связана и детерминируется «картинами мира молодежи» [Адамьянц, 2008: 130–139].

В рамках исследования «Молодежь на рынке труда: стратегии профессионализации и занятости молодежной когорты в современном российском обществе» была поставлена цель описать и проанализировать особенности коммуникативных процессов при поиске, трудоустройстве и работе молодежи в России. В данной главе делается акцент на анализе трех параметров: эффективности каналов поиска, уровне включенности респондента в коммуникацию с работодателем при трудоустройстве и степенью задействования в работе инструментов коммуникации. Все три параметра, на наш взгляд, могут выступать косвенной характеристикой уровня коммуникативной компетенции молодежи.

Мы можем утверждать, что современная молодежь при трудоустройстве практически не испытывает коммуникативных трудностей и не рефлексировает о них. На вопрос «С какими трудностями Вы сталкивались в поисках работы?» такую трудность, как незнание того, как подать объявление в Интернете, отметили 1,1% участников исследования, незнание того, как сделать приличное резюме, – 4,8%, незнание того, как правильно вести себя на собеседовании, – 5,1% респондентов.

В то же время молодежь понимает, что коммуникативные компетенции играют далеко не последнюю роль в процессе трудоустройства. Респондентам было предложено оценить влияние различных характеристик и обстоятельств на окончательное решение работодателя о приеме на работу. Для оценки использовалась пятибалльная шкала, на которой «5» означало «решающее влияние», а «1» – «никакого влияния». Влияние характеристики «общительность, умение вести беседу» участники исследования оценили следующим образом: 15,3% респондентов считают, что она оказала решающее влияние, 33,6%, – значительное, 25,3% – умеренное, 10,6% – слабое, и 9,2% полагают, что указанная характеристика не оказала никакого влияния. При этом наблюдаются гендерные и возрастные различия в оценках респондентов. Например, девушки оценивают значение данной характеристики намного выше, чем юноши; молодежь старших возрастных групп склонна приписывать данной характеристике более высокий уровень влияния, чем респонденты, относящиеся к младшим возрастным группам.

Эффективные коммуникативные каналы получения работы. Исследуя поведение молодежи на рынке труда, важно определить, с одной стороны, по каким каналам молодежь ищет работу, с другой – насколько эти каналы эффективны для получения работы. Респондентам предлагалось ответить на вопрос: «Как Вы нашли Вашу настоящую работу?». На основе анализа распределений ответов на этот вопрос были выделены эффективные и менее эффективные каналы, по которым молодежи удалось получить нынешнюю работу. Самым эффективным оказался способ поиска работы через друзей и знакомых: так нашли свою работу 19,1% респондентов. 13,1% респондентов получили свою работу, ответив на объявление предприятия. Такую же долю составляют респонденты, нашедшие работу посредством размещения резюме в Интернете. Для 12,0% молодежи работу нашли родственники, 10,9% участников исследования работодатель нашел сам, 8,0% самостоятельно предлагали свои услуги организациям и таким образом получили работу.

К менее эффективным способам поиска работы мы можем отнести поиск работы через объявление в газете: так нашли работу 3,6% респондентов. 3,6% респондентов создали свое рабочее место сами, а 3,5% получили работу по направлению вуза, 2,7% респондентов остались работать на предприятии, на котором проходили практику, 2,2% нашли работу при помощи агентства по трудоустройству, 1,2% через разделы «Работа» в известных изданиях, 1,1% через специальные газеты по поиску работы, 0,7% респондентов унаследовали рабочее место от родственников.

Можно сделать вывод, что современная молодежь активно задействует неформальную межличностную коммуникацию со знакомыми, друзьями и родственниками при поиске работы и трудоустройстве: около трети (31,1%) работающей молодежи именно так нашли свою нынешнюю работу. Достаточно эффективным способом поиска работы является взаимодействие с работодателем: около трети респондентов (32%) нашли работу, используя коммуникацию с работодателем. Достаточно эффективным способом поиска работы оказалось размещение резюме в Интернете.

Значимых гендерных отличий в использовании эффективных каналов поиска работы при трудоустройстве не прослеживается. Однако присутствуют незначительные различия в возрастных группах. Молодежь в возрасте 18–24 лет реже, чем в других возрастных группах, получала работу при помощи друзей и знакомых (16,0%). Этот же способ получения работы в группах 25–29 лет и 30–35 лет составил 20,2% и 20,1% соответственно. В возрастной группе 30–35 лет несколько больше тех респондентов, кто нашел работу, предлагая самостоятельно свои услуги работодателю (9,2%). В возрастных группах 18–24 лет и 25–29 лет таким образом нашли работу 7,2% и 7,0% соответственно.

Уровень образования имеет значение при поиске работы. Молодежь с низким уровнем образования чаще, чем молодые люди, имеющие высшее образование, находит работу с помощью друзей и знакомых (23,6%), родственников (12,5%). Прослеживается закономерность: чем выше уровень образования респондента, тем реже он находит работу при помощи друзей и знакомых, а чаще это делает, разместив резюме в Интернете. Группа респондентов с дипломом магистра или ученой степенью чаще отмечала такой вариант получения работы, при котором их находил сам работодатель (16,8%) (см. рис. 1.2.1.).

Рис. 1.2.1. Коммуникативные каналы, по которым была получена работа молодежью с разным уровнем образования, %

В зависимости от места проживания различаются и каналы поиска работы, используемые молодежью. Например, молодежь мегаполисов (Москва и Санкт-Петербург) намного чаще получала работу, разместив резюме в Интернете (19,7%), чем молодежь, проживающая в поселениях других типов (11,4% – в областных центрах, 12,5% – в городах, 9,6% – в поселках городского типа и селах). Для молодежи, проживающей в сельской местности, более эффективным оказался поиск работы через родственников: таким способом нашли работу 15,5% сельской работающей молодежи (см. рис. 1.2.2.).

Рис. 1.2.2. Коммуникативные каналы, по которым была получена работа молодежью, проживающей в населенных пунктах разного типа, %

Достаток респондента также оказывает влияние на то, какой канал получения работы стал для него эффективным. Закономерно, что чаще создавали собственное рабочее место респонденты, которые высоко оценили свой уровень достатка. Респонденты со средним уровнем достатка чаще получали свою работу, разместив резюме в Интернете. А вот молодежь, которая уровень своего достатка оценила как низкий, чаще находила работу через родственников, друзей или знакомых (см. рис. 1.2.3.).

Рис. 1.2.3. Коммуникативные каналы, по которым была получена работа молодежью с разным уровнем материального достатка, %

Сопоставление суммы заработной платы, полученной респондентом за месяц, с эффективными коммуникативными каналами получения данной работы позволяет отметить ряд явных закономерностей. Получали работу с высокой оплатой (свыше 50 001 руб. в месяц) чаще респонденты, разместившие свое резюме в Интернете, а также в тех случаях, когда их находил сам работодатель или они сами создавали свое рабочее место. Для респондентов с уровнем заработной платы от 30 001 до 50 000 руб. в месяц более эффективными коммуникативными каналами были поиск работы через друзей, знакомых или опять же размещение резюме в Интернете. Респонденты с уровнем заработной платы от 15 001 до 30 000 руб. чаще находили работу, ответив на объявление предприятия или самостоятельно предлагая свои услуги организациям. А вот респондентам с заработной платой менее 15 000 руб. чаще работу помогали найти родственники (см. рис. 1.2.4.).

Рис. 1.2.4. Коммуникативные каналы, по которым была получена работа молодежью с разным уровнем заработной платы за месяц, %

Позиции, занимаемые молодыми людьми в управленческой иерархии, также влияют на выбор каналов, по которым они получили свою работу. Тех, кто находится на высоких управленческих позициях, чаще находил сам работодатель. Такая же ситуация характерна для тех случаев, при которых сами респонденты создали свое рабочее место. Работу, обеспечивающую высокий управленческий статус, также можно было найти посредством размещения резюме в Интернете; через друзей, знакомых и родственников найти ее оказывалось сложнее. И наоборот, молодыми людьми с низким управленческим статусом работа чаще была найдена через родственников или знакомых, друзей (см. рис. 1.2.5.).

Рис. 1.2.5. Коммуникативные каналы, по которым была получена работа молодежью, занимающей разные позиции в управленческой иерархии, %

Анализ эффективности коммуникативных каналов, используемых молодежью при поиске работы, в зависимости от форм собственности организации, в которой трудится респондент, позволил выявить следующие закономерности. Получение работы в иностранных компаниях чаще происходит посредством использования формализованных каналов коммуникации: четверть респондентов (25,8%) получили работу в иностранной компании, разместив резюме в Интернете, а каждый шестой (16,1%) – ответив на объявление предприятия. В частную компанию легче устроиться через друзей и знакомых, именно так нашли свою работу 20,4% молодежи. Реже использовались размещение резюме в Интернете (16,8%) или отклик на объявление предприятия (15,2%). А вот на государственное

предприятие легче попасть, если задействовать родственные связи (16,1%), или через друзей и знакомых (17,8%), или подождать, когда тебя найдет сам работодатель (13,1%) (см. рис. 1.2.6.).

Рис. 1.2.6. Коммуникативные каналы, по которым была получена работа молодежью, в зависимости от организационной формы, %

Следует отметить наличие связи способов поиска работы с трудоустройством в организации, относящиеся к различным отраслям экономики. Респондентам для ответа на вопрос «В какой отрасли экономики Вы заняты?» был предложен список отраслей из 24 пунктов, которые для удобства проведения анализа были сведены к нескольким отраслевым группам. При трудоустройстве в отрасли государственного, муниципального управления и в общественные организации более эффективны коммуникативные каналы поиска работы через друзей, знакомых и родственников, а также запрос от работодателя. В таких отраслях, как образование, здравоохранение, наука, ИТ-технологии, культура, СМИ, доминируют по эффективности каналы, которые используются непосредственно самим работодателем, а также способы поиска работы, предполагающие размещение резюме в Интернете. В торговле, сфере услуг, коммунальном хозяйстве, финансах и кредите сами предприятия ведут активную политику поиска

сотрудников, поэтому эффективными способами получения работы выступают ответ на объявление предприятия и трудоустройство посредством размещения объявления в сети Интернет. В отраслях транспорта и связи эффективным коммуникативным каналом при трудоустройстве было обращение к знакомым, друзьям и родственникам, а в отраслях промышленности и строительства примерно с равной частотой были задействованы все коммуникативные каналы (см. рис. 1.2.7).

Рис. 1.2.7. Коммуникативные каналы, по которым была получена работа молодежью, в зависимости от отрасли, в которой они трудятся, %

Особенности коммуникативной связи с работодателем при поступлении на работу. Значимым параметром можно считать уровень коммуникативной связи с работодателем в процессе получения работы. В ходе опроса респондентам нужно было ответить на ряд вопросов, касающихся обстоятельств их трудоустройства на нынешнюю работу. На основании ответов респонденты были распределены по пяти группам, различающимся по уровню коммуникативной связи с работодателем, для определения которой использовалась шкала, суммирующая положительные ответы на следующие вопросы:

- Использовали ли Вы Ваше резюме в поисках работы?
- Проходили ли Вы собеседование при поступлении на данную работу?
- Заполняли ли Вы специальные тесты при поступлении на работу?
- Проходили ли Вы испытательный срок в этой организации до того, как Вас приняли на данную работу?

Кроме того, респонденту приписывался дополнительный балл, если при поступлении на работу он проходил собеседование два и более раза. Описание полученных групп, различающихся по уровню коммуникативной связи с работодателем при поступлении на работу, представлено в таблице 1.2.1.

Таблица 1.2.1

Описание групп, различающихся по уровню коммуникативной связи с работодателем при поступлении на работу

№ группы	Уровень коммуникативной связи	Количество баллов	Доля в массиве, %
1	Очень низкий	1	11,5
2	Низкий	2	27,3
3	Средний	3	31,8
4	Высокий	4	19,9
5	Очень высокий	5	9,3

Пол респондента не оказывает влияния на уровень коммуникативной связи с работодателем: и юноши, и девушки в равных пропорциях присутствуют во всех группах. Возраст респондента сказывается на том, насколько интенсивна коммуникация между соискателем и работодателем. Молодежь в возрасте 18–24 лет вовлечена в коммуникацию с работодателем в меньшей степени, чем молодые люди 25–29 и 30–35 лет. В группах, отличающихся очень высоким и высоким уровнем коммуникативной связи с работодателем, доля респондентов в возрасте 18–24 лет составляет суммарно 27,5% (группы респондентов в возрасте 25–29 лет и 30–35 лет насчитывают 31,3% и 29,2% соответственно).

При анализе данных была зафиксирована связь уровня коммуникативной связи респондента с организацией с его уровнем образования. Респонденты с высоким уровнем образования (магистратура и ученая степень, специалитет, бакалавриат и неоконченное высшее) при трудо-

устройстве были вовлечены в более тесные коммуникативные контакты с работодателем, а респонденты со средним специальным и средним техническим образованием контактировали с работодателем намного меньше и оказались на низких позициях по уровню коммуникативной связи. Респонденты со средним общим и ниже образованием заняли средние позиции по количеству контактов и уровню коммуникативной связи (см. рис. 1.2.8).

Рис. 1.2.8. Уровни коммуникативной связи с организацией в процессе трудоустройства в зависимости от образования респондентов, %

Уровень коммуникативной связи респондента с организацией в процессе трудоустройства зависит от места проживания респондента. В мегаполисах (Москва и Санкт-Петербург) концентрируются группы с очень высокой и высокой коммуникативной связью с работодателем в процессе трудоустройства. Доля таких респондентов составляет 17,2 и 27,3% соответственно. Группы респондентов с очень низкой и низкой коммуникативной связью с работодателем проживают в поселках городского типа (ПГТ) и селах (14,5 и 31,6% соответственно) (см. рис. 1.2.9).

Рис. 1.2.9. Уровни коммуникативной связи с организацией в процессе трудоустройства в зависимости от территории проживания респондентов, %

Респонденты с высоким материальным достатком находятся в более тесной коммуникации с потенциальным работодателем в процессе трудоустройства, чем респонденты среднего и низкого уровня материального достатка (см. рис. 1.2.10).

Рис. 1.2.10. Уровни коммуникативной связи с организацией в процессе трудоустройства в зависимости от уровня материального достатка респондента, %

Данные исследования позволяют сделать вывод о взаимосвязи двух показателей: уровня коммуникативной связи респондента с работодателем при трудоустройстве с уровнем получаемой заработной платы. Чем выше уровень коммуникативной связи с работодателем при трудоустройстве, тем выше уровень получаемой оплаты труда. Соответственно, менее интенсивное общение с работодателем при трудоустройстве означает более низкий уровень зарплаты (см. рис. 1.2.11).

Рис. 1.2.11. Уровни коммуникативной связи с организацией в процессе трудоустройства в зависимости от уровня заработной платы респондента за месяц, %

Позиция респондента в управленческой иерархии не связана с уровнем коммуникативной вовлеченности респондента при трудоустройстве. Например, респонденты, которые занимают высокие иерархические позиции, оказываются в группе с низкой коммуникативной включенностью. Это объясняется тем, что многие респонденты создавали рабочие места сами. Можно предположить, что часть респондентов не сразу устраивались на места с высокими и средними управленческими позициями, а достигали их в процессе продвижения по карьерной лестнице (см. рис. 1.2.12).

Рис. 1.2.12. Уровни коммуникативной связи с организацией в процессе трудоустройства в зависимости от позиции респондента в управленческой иерархии, %

На основе данных, представленных на рис. 1.2.13, можно сделать вывод о том, что существует взаимосвязь между организационной формой предприятия, на котором занят респондент, и характером коммуникации с работодателем при трудоустройстве. Для иностранных организаций характерно устанавливать более тесные контакты с претендентами на рабочие места. Частные компании характеризуются средним уровнем интенсивности контактов между работодателем и соискателем. Государственные компании, принимая сотрудника на работу, чаще ограничиваются поверхностной коммуникацией с ним. Возможно, это объясняется тем, что в государственные компании чаще устраиваются респонденты при помощи родственников, друзей и знакомых. В таком случае неформальная коммуникация замещает формальную коммуникативную включенность респондента в переговоры с работодателем в процессе трудоустройства (резюме, собеседование, тестирование и испытательный срок).

Рис. 1.2.13. Уровни коммуникативной связи респондента с организацией в процессе трудоустройства в зависимости от организационной формы предприятия, %

Отрасль, в которой работает респондент, также накладывает свой характерный отпечаток на коммуникативные процессы при трудоустройстве. Наименее включенной в предварительную коммуникацию с работодателем оказалась молодежь, работающая в сфере образования, здравоохранения, на-

уки, IT-технологий, культуры и СМИ. В большей степени коммуницируют с работодателем при трудоустройстве представители торговли, сферы услуг, коммунального хозяйства, финансов и кредита (см. рис. 1.2.14).

Рис. 1.2.14. Уровни коммуникативной связи с организацией в процессе трудоустройства в зависимости от отрасли, в которой трудится респондент, %

В ходе опроса респондентам предлагался для ответа вопрос, связанный с тем, как они видят свое профессиональное будущее: связывают ли его с работой в России или за рубежом? При ответе нужно было выбрать один из трех вариантов: «в любом случае в России», «в зависимости от того, где предложат работу», «в любом случае за рубежом». На основе полученных распределений ответов можно сделать вывод о том, что су-

существует связь между уровнем коммуникативной связи с работодателем при трудоустройстве с тем, как респондент видит свое профессиональное будущее. Высокий уровень коммуникативной связи чаще сопровождается ориентацией на работу за рубежом. Респонденты, которые имеют незначительный коммуникативный опыт при трудоустройстве, предпочитают остаться работать в России (см. рис. 1.2.15.).

Рис. 1.2.15. Уровни коммуникативной связи с организацией в процессе трудоустройства в зависимости от того, где респондент видит свое профессиональное будущее (%)

Таким образом, прослеживается взаимосвязь структурных показателей (уровня образования, материального достатка, уровня заработной платы, места проживания респондента) с уровнем коммуникации с работодателем при трудоустройстве. Респонденты с высоким уровнем образования чаще проживают в мегаполисах (Москва и Санкт-Петербург), где больше работы в иностранных и частных организациях, которая лучше оплачивается и, соответственно, позволяет молодежи повышать уровень материального достатка.

Единственный показатель, который не связан с уровнем коммуникации с работодателем при трудоустройстве, – это позиция в управленческой иерархии. И этому может быть несколько объяснений. Во-первых, трудоустройство на высокие управленческие позиции, помимо явных измеряемых признаков, имеет ряд завуалированных механизмов; во-вторых, отдельные статусные позиции респонденты создали сами; в-третьих, продвижение по карьерной лестнице происходит не сразу.

Использование коммуникативных средств в процессе работы. В ходе исследования респонденту был задан вопрос, с какой частотой каким оборудованием ему приходится пользоваться в процессе работы. Из общего списка мы выделили то оборудование, которое, на наш взгляд, можно использовать для организации коммуникативных процессов, – это стационарный компьютер, ноутбук или планшет, стационарный телефон, сотовый телефон, Интернет. Данные по ответам респондентов о частоте использования перечисленного оборудования послужили основой для их распределения по пяти группам. При этом учитывался только положительный «край» пятибалльной шкалы, с ответами «4» («часто») и «5» («постоянно»). Таким образом, пять выделенных групп различаются по степени использования средств коммуникации в работе (от низкой до очень высокой).

Последующий анализ данных показал, что чем выше уровень образования респондента, тем больше он использует коммуникативные средства в своей работе. При низком уровне образования респондент реже задействует инструменты коммуникации в своей работе (см. рис. 1.2.16).

Рис.1.2.16. Степень использования средств коммуникации в работе в зависимости от образования респондентов, %

Молодежь, проживающая в мегаполисах (Москва и Санкт-Петербург), в своей работе чаще использует коммуникативные средства, чем их сверстники, живущие в областных центрах и простых городах. Отставание по использованию средств коммуникации в поселках городского типа и селах сохраняется, но назвать его радикальным мы не можем (см. рис. 1.2.17).

Рис. 1.2.17. Степень использования средств коммуникации в работе в зависимости от территории проживания респондентов (%)

Наблюдается связь материального достатка респондента со степенью использования им коммуникативных средств в работе. Респонденты, уровень жизни которых характеризуется высоким материальным достатком, активно используют в своей работе средства коммуникации. Респонденты с низким уровнем дохода чаще отмечают, что коммуникативные средства не занимают важное место в их рабочем процессе (см. рис. 1.2.18).

Рис. 1.2.18. Степень использования средств коммуникации в работе в зависимости от уровня материального достатка респондента, %

Уровень заработной платы респондента в месяц связан со степенью использования им коммуникативных средств в работе (см. рис. 1.2.19). Группы респондентов с заработной платой свыше 50 001 руб. и от 30 001 до 50 000 руб. чаще характеризуются очень высокой и высокой степенью использования коммуникативных средств в работе. В группах респондентов с меньшей заработной платой, соответственно, и ниже степень использования коммуникативных средств в работе.

Рис. 1.2.19. Степень использования средств коммуникации в работе в зависимости от уровня заработной платы респондента за месяц, %

Согласно данным исследования, чем выше позиция респондента в управленческой иерархии, тем в большей степени он задействует коммуникативные средства в работе (см. рис. 1.2.20).

Рис. 1.2.20. Степень использования средств коммуникации в работе в зависимости от позиции респондента в управленческой иерархии, %

Активное использование коммуникативных средств в наибольшей степени характерно для сотрудников иностранных компаний. В меньшей степени средства коммуникации в своей работе используют сотрудники государственных учреждений. В частных компаниях наблюдается наименьшая степень использования средств коммуникации в процессе работы (см. рис. 1.2.21).

Рис. 1.2.21. Степень использования средств коммуникации в работе в зависимости от организационной формы компании, %

Выводы. Использование эффективных коммуникативных каналов при трудоустройстве имеет определенные границы. Через родственников чаще находят работу менее обеспеченные группы населения, проживающие в ПГТ и селах. Найденная таким образом работа, как правило, требует меньшего уровня образования и ниже оплачивается. По формальным каналам поиска – таких, как отклик на объявление компании или размещение резюме в Интернете, – можно найти работу в мегаполисах (Москва и Санкт-Петербург), с высокой заработной платой и высокой позицией в управленческой иерархии. Использование формальных каналов коммуникации поможет попасть в иностранную компанию или в организацию, относящуюся к перспективной отрасли экономики.

Самый высокий уровень коммуникативного контакта с работодателем в процессе трудоустройства наблюдается в ситуации, при которой молодежь устраивается в иностранную или частную компанию. В государственную компанию молодежь устраивается, задействовав связи с родственниками, друзьями или знакомыми. В этом случае не требуется коммуникативная включенность высокого уровня в процессе трудоустройства, но и оплата значительно ниже.

Современная молодежь отмечает, что не испытывает коммуникативных трудностей на рынке труда. Между тем респонденты различаются по характеру коммуникативных процессов при трудоустройстве в зависимости от возраста, образования, материального достатка и места проживания. Уровень включенности в коммуникацию с работодателем в процессе трудоустройства оказывается значимым при получении работы с высокой заработной платой, а также в перспективной отрасли экономики или в иностранных компаниях.

Таким образом, коммуникативные компетенции и навыки молодежи становятся стратегическим преимуществом на рынке труда и помогают выдерживать высокий уровень конкуренции при трудоустройстве, являются залогом получения работы с более высоким потенциалом и ресурсным преимуществом.

1.3 Социальное самочувствие молодежи и стратегии на рынке труда

В современном российском обществе, характеризующимся противоречивыми тенденциями, весьма актуальным является изучение степени включенности индивидов и социальных групп в общество. Одной из ключевых характеристик, позволяющих оценить степень успешности прохождения процесса социальной адаптации и интеграции человека в общество, является понятие «социальное самочувствие», или «социальное настроение». Молодежь представляет собой социальную группу, которая только начинает процесс вторичной социализации, и потому ее положение в обществе может быть охарактеризовано как неустойчивое, подверженное изменениям. Изучение социального самочувствия молодежи представляется весьма значимым, так как именно в этот период формируются жизненные стратегии людей – образовательные, семейные, профессиональные и т. д. Особый интерес вызывает восприятие молодежью своего положения на современном российском рынке труда и оценка возможностей профессионального развития.

Теоретическое осмысление социального самочувствия было осуществлено в XX в. такими учеными, как В. М. Бехтерев [Бехтерев, 1991], Л. Н. Войтоловский [Войтоловский, 1908] и Л. И. Петражицкий [Петражицкий, 1908], Б. Д. Парыгин [Парыгин, 1966], которые занимались исследованием такого феномена, как «общественное настроение». В 1980-е гг. изучение социального самочувствия осуществлялось в рамках концепций образа жизни. В 1990-е гг. термин «социальное самочувствие» стал весьма часто использоваться в эмпирических исследованиях и потому, по мнению Л. Е. Петровой, что «приобрел черты размытости,

неопределенности» [Петрова, 2000: 51]. Среди наиболее значимых работ, посвященных данному феномену, можно выделить работы Ж. Т. Тощенко и С. В. Харченко «Социальное настроение» [Тощенко, Харченко, 1996], М. К. Горшкова «Социальное самочувствие населения в условиях реформ: региональный аспект» [Горшков, 2011], труды Л. Е. Петровой.

По мнению Ж. Т. Тощенко, социальное настроение представляет собой промежуточное звено «между объективной действительностью и человеческой деятельностью» и «фиксируется в положительных и отрицательных эмоциях, представлениях, понятиях» [Тощенко, 1998: 30]. Социальное настроение определяется как «целостная форма жизнеощущения, доминантная форма реально функционирующего общественного сознания и поведения, отражающая уровень, продолжительность и степень эмоционально-рационального восприятия индивидом, социальной группой и населением, различными организациями и институтами социальных установок, социальных целей и интересов, формирующихся под воздействием реальных экономических, политических и духовных процессов и в потенции реализуемых (или нереализуемых) в практической деятельности» [Тощенко, 1998: 32]. Таким образом, социальное самочувствие рассматривается как одна из наиболее значимых категорий, позволяющая оценивать восприятие людьми социальной действительности.

По мнению М. К. Горшкова, социологическое содержание понятия «социальное самочувствие» проявляется в соотношении личности с социумом. Так, социальное самочувствие можно охарактеризовать как позитивное, негативное и пограничное. Например, позитивное самочувствие выражается в удовлетворенности различными аспектами жизни, такими как уровень доходов, работа, семья, здоровье, досуг и др. Данный тип социального самочувствия обладает такими характеристиками, как стабильное положительное восприятие социальной действительности, устраивающий индивида социальный статус, хорошее состояние здоровья, увеличение уровня материального благосостояния, инициативность и т. п. Негативный тип определяется неудовлетворенностью занимаемым социальным положением и низкой степенью интеграции индивида в общество, пограничный тип – состоянием неопределенности и низкой степенью интеграции в социум. Таким образом, с точки зрения М. К. Горшкова, «социальное самочувствие – это фактор и показатель адаптации и социокультурной интеграции личности с социумом» [Горшков, 2011: 15].

С точки зрения Л. Е. Петровой, социальное самочувствие представляет собой интегральную характеристику жизненной стратегии личности: «Социальное самочувствие понимается как синдром сознания, отражающий соотношение между уровнем притязаний и степенью удовлетворения потребностей субъекта, которые представлены как когнитивные формирования» [Петрова, 2000: 51]. Такое понимание может быть применено к различным областям жизнедеятельности человека – образовательной, семейной, профессиональной, досуговой и др.

Социальное самочувствие представляет собой феномен, обладающий сложной структурой, состоящей из взаимосвязанных элементов. Так, А. А. Русалинова считает, что структуру социального самочувствия молодежи образуют два аспекта – когнитивный, который включает в себя

знание социальной ситуации, и эмоциональный, который включает в себя «многообразие переживаний и чувств, порождаемых у человека в ходе его жизнедеятельности» [Русалинова, 1994: 49–61]. Л. Е. Петрова, Н. Е. Симонович рассматривают также поведенческий аспект социального самочувствия, который отражает уровень социальной активности, готовности людей к различным действиям, к изменению социального положения [Симонович, 2012].

Значимым является также аксиологический элемент социального самочувствия, включающий в себя ценностные ориентации личности. Ценности выступают в качестве высшего элемента системы диспозиций личности и потому являются наивысшим компонентом в структуре социального самочувствия. Таким образом, при анализе социального самочувствия значимо учитывать сразу несколько взаимосвязанных аспектов: когнитивный, эмоциональный, поведенческий и аксиологический.

Молодежь как социальная группа имеет специфические черты, которые отличают ее от других категорий населения не только по возрастному критерию, но и в силу психологических отличий и особенностей социального положения данной социальной группы. Внутри молодежной группы можно выделить различные подгруппы: возрастные, этнические, гендерные, профессиональные, территориальные и т. п. Таким образом, можно утверждать, что молодежь как категория населения представляет собой сложное и неоднородное явление.

Вступление молодежи в самостоятельную жизнь детерминировано состоянием социума в конкретный исторический период и, в первую очередь, обуславливается такими факторами, как ситуация в сфере образования и состояние рынка труда. «Выбор профессии и вуза, в котором нужно будет осваивать выбранную профессию, – это главная социальная задача юношеского возраста, который является завершающим этапом первичной социализации» [Гегель, 2007: 225]. Социальные трансформации, произошедшие в Российской Федерации за последние три десятилетия, радикальным образом повлияли на рынок труда, в частности на рынок труда молодежи, который можно рассматривать как целостный и самостоятельный сегмент. Рынок труда молодежи характеризуется следующими чертами, такими как: высокая мобильность, высокий уровень теоретической подготовки в организациях профессионального и высшего образования при низкой степени владения практическими навыками, высокий уровень молодежной безработицы. Вступление молодых людей в профессиональную деятельность имеет следующие специфические особенности. Так, по мнению И. В. Цыганковой, определяющими чертами молодежи на рынке труда являются: низкая конкурентоспособность, изменчивость профессиональной ориентации, отсутствие трудовых навыков и производственного опыта, восприимчивость инноваций, высокая выносливость и интенсивность труда, высокая профессиональная и географическая мобильность [Цыганкова, 2009]. Таким образом, молодые люди включаются в изменяющуюся социальную реальность, не имея собственного опыта, а также налаженных механизмов профессионализации, и оказываются в ситуации самостоятельного выбора стратегии поведения. При этом выработка таких поведенческих стратегий осуществляется в ситуации ограниченных возможностей для осуществления вертикальной мобильности. С точки зрения

Е. Л. Спиридоновой, именно осознание ограничений оказывает влияние на молодых людей, побуждая их к решительным и рискованным действиям, исход которых в условиях нестабильности слабо прогнозируем.

Совокупность факторов, формирующих стратегии молодых людей на рынке труда, можно разделить на две основные группы: объективные факторы (спрос и предложение на рынке труда, структура производства, популярность тех или иных профессий и т. п.) и субъективные факторы, включающие в себя ценности, установки молодых людей. С точки зрения Е. Н. Шаровой, ключевым противоречием является соответствие субъективных факторов трудоустройства объективным условиям системы образования, рынка труда, а также другим областям общественной жизни [Шарова, 2009: 115]. Говоря о субъективном восприятии молодыми людьми стратегий собственной профессионализации, важно отметить, что сознание молодых людей характеризуется таким свойством, как лабильность. Лабильность представляет собой «возрастную особенность, проявляющуюся в неустойчивости представлений и позиций, как следствие незавершенности процессов развития личности, ее ценностных структур и духовного мира» [Зубок, Чупров, 2009: 211]. В профессиональной сфере это означает, что работающие молодые люди радикально отличаются от более взрослых людей, их деятельность сопровождается поиском себя, формированием собственной идентичности.

Существуют различные подходы к восприятию ценности труда. Первый – это восприятие труда как терминальной ценности, господствовавший в советский период истории. Данный подход характеризуется трудоецентризмом, осмыслением труда как одного из главных способов самореализации личности. В рамках второго подхода – «инструментального» – труд рассматривается не как самостоятельная ценность, а как способ удовлетворения потребностей, лежащих вне сферы трудовой деятельности, в первую очередь как способ достижения материального достатка и обеспечения высокого уровня потребления. Такой подход порождает менее ответственное отношение к труду: получение высокого дохода является более значимым, нежели самореализация в профессии, что, например, может проявляться в осуществлении работы, не соответствующей полученной специальности, но обеспечивающей высокий заработок. Таким образом, при изучении стратегий на рынке труда важно осмыслять, какое место отводится трудовой деятельности как таковой в структуре ценностей человека.

При изучении социального самочувствия молодежи необходимо учитывать самые различные аспекты, которые можно охарактеризовать как удовлетворенность жизненной стратегией. Особый интерес представляет изучение влияния социального самочувствия на поведение молодежи на рынке труда. Можно утверждать, что социальное самочувствие молодежи представляет собой фактор, определяющий стратегии на рынке труда, но и жизненные стратегии определяют социальное настроение молодежи как социальной группы. С точки зрения Н. Н. Федотовой, стратегии людей на рынке труда можно подразделить на следующие типы: пассивные и активные [Федотова, 2000: 44–45]. Используя активные стратегии поведения находятся в стадии конструктивно-инновационного поиска, приверженцы пассивных пребывают в состоянии социального ожидания. Эта типология может быть применена при изучении трудоустройства молодежи.

Б. З. Докторов рассматривает следующие группы молодых людей: «социальные новаторы» – люди, легко адаптирующиеся к социальным изменениям, осуществляющие деятельность самостоятельно, не ориентируясь на авторитетных людей. Вторая группа – «коллективисты» – характеризуется приверженностью трудовым нормам, традициям; «коллективисты» склонны к постепенным, а не радикальным изменениям. Третья группа – «молодые обыватели» – осуществляет трудовую деятельность с целью повышения материального благосостояния, обеспечения более высокого уровня потребления. Четвертая группа – «решительные гедонисты» – молодежь, ориентированная на получение от жизни наслаждения, острых ощущений, склонные к риску. Пятая группа – «сфокусированные на себя» – молодые люди, глубоко ориентированные на решение собственных внутренних проблем, для них характерна замкнутость. И последняя, шестая группа – «ориентированные на социальную безопасность» – люди, выражающие консервативные и традиционные ценности, выступающие против социальных изменений [Докторов, 1994: 4–18].

Существует еще один подход к рассмотрению стратегий на рынке труда, называемый «стилевой». Е. Л. Омельченко выделяет четыре базовых стратегии в зависимости от стиля жизни. Первая – мобильно-инновационная группа («бегущие») включает в себя молодежь, которая легко приспосабливается к изменяющимся социальным условиям, проявляет такие качества, как склонность к инновациям, независимость, амбициозность, мобильность. Вторая группа – молодежь стабильно-традиционной группы, ориентирована не на создание чего-либо нового, а на сохранение существующего порядка. Этой группе молодежи свойственен конформизм, желание сохранить свой социальный статус, консервативные взгляды. Третья группа, называемая «догоняющие», занимает промежуточное положение между инновационной и стабильно-традиционной группой. Ее представители подражают новаторам, нацелены на достижение высокого социального статуса, честолюбивы. И наконец, четвертая группа – «отстающие» – представляет собой людей, которые в силу личностных качеств или жизненных обстоятельств занимают невысокое социальное положение и не стремятся его изменить, их основная задача – выживание, создание минимально возможных условий для жизни [Омельченко, 2002: 36–47]. Таким образом, стратегии молодых людей на рынке труда различаются, и это обстоятельство детерминировано как объективными социальными факторами, так и индивидуальными особенностями людей. Особое значение приобретает изучение влияния социального самочувствия молодежи на реализуемые или планируемые стратегии на рынке труда.

Обратимся далее к исследованию, осуществленному в рамках проекта «Молодежь на рынке труда: стратегии профессионализации и занятости молодежной когорты в современном российском обществе». Исследование социального самочувствия молодых людей осуществлялось посредством таких показателей, как:

- удовлетворенность жизнью в целом;
- удовлетворенность полученным образованием/специальностью;
- удовлетворенность работой, на которой человек занят в настоящее время, и отдельными ее аспектами, такими как: заработная плата, отношения в коллективе, отношения с руководством, возможности карьерного роста и увеличения материального благосостояния;

- инициативность, самостоятельность при осуществлении трудовых практик;
- приверженность работе / желание сменить работу и факторы, влияющие на это;
- эмоциональное восприятие будущего;
- приверженность трудовой деятельности в РФ, желание изменить страну места работы и жительства;
- ценности, влияющие на осуществление жизненной стратегии.

Так, на основе изложенной системы показателей были получены следующие результаты.

Данные, представленные на рисунке 1.3.1, позволяют сделать выводы относительно социального самочувствия молодежи в целом.

Рис. 1.3.1. Удовлетворенность респондентов жизнью в целом, % от ответивших

Из рисунка видно, что совокупная доля полностью или в основном удовлетворенных жизнью респондентов составляет 40,2%. Вторым по частоте ответом на вопрос об удовлетворенности жизнью стал ответ «частично да, частично нет» (39,9%). Суммарная доля тех, кто в основном или совсем не удовлетворен тем, как складывается жизнь, насчитывает 17,5%. Таким образом, можно сделать вывод о том, что позитивное и пограничное социальное самочувствие представлены практически в равных долях, в то время как доля молодежи с негативным социальным самочувствием составляет менее одной пятой опрошенных.

Прежде чем приступить к изучению трудовой стратегии молодых людей, необходимо проанализировать удовлетворенность полученным образованием и специальностью. Молодым людям было предложено ответить на вопрос: если бы была возможность вернуться в прошлое и снова выбирать, выбрали бы они ту же специальность или другую? Мнения молодежи разделились: 47,3% опрошенных ответили, что выбрали бы ту же специальность, и 52,7% утверждают, что сменили бы. На рисунке 1.3.2 представлено сопоставление удовлетворенности полученной специальностью в зависимости от ее профиля.

Данные рисунка 1.3.2 показывают, что в наибольшей степени полученная специальность устраивает военных (61,5%), специалистов в области компьютерных технологий (58,4%), представителей юридической специальности (57,6%). Более всего желают изменить специальность люди, получившие образование в сфере услуг (59,6%), экономисты (59,1%), специалисты в области гуманитарных и общественных наук (53,1%) и точных наук (52,8%). Таким образом, можно сделать вывод о том, что только половина молодых людей в полной мере удовлетворены полученной специальностью.

Рис. 1.3.2. Распределение ответов на вопрос, выбрал бы респондент ту же специальность или другую, в зависимости от профиля полученного образования, % от ответивших

Респондентам также предлагалось ответить на вопрос, который позволяет соотнести полученное образование и шансы на трудоустройство: легко ли с вашим образованием и квалификацией найти работу по специальности? Данные рисунка 1.3.3 свидетельствуют о том, что значительная доля молодых людей убеждены в том, что при трудоустройстве по специальности может возникнуть множество сложностей.

Рис. 1.3.3. Распределение ответов на вопрос:
«Как Вы полагаете, легко ли таким людям, как Вы,
имеющим такое образование и квалификацию,
найти работу по специальности в Вашем городе, населенном пункте?»,
% от ответивших

Суммарно менее одной пятой опрошенных полагают, что найти работу по специальности очень легко или в основном легко, в то время как 38,2% придерживаются мнения, что поиск работы по специальности сопряжен с трудностями (в числе таковых 10,7% составляют те, кто считает, что найти работу практически невозможно). Таким образом, значительная часть молодежи полагает, что поиск и устройство на работу по полученной специальности сопряжены с трудностями. Подобная ситуация может свидетельствовать о том, что существует расхождение между конъюнктурой специальностей, по которым молодежь получает образование, и теми возможностями, с которыми она сталкивается, выходя на рынок труда.

Данные проведенного исследования позволяют проанализировать факторы, влияющие на неудовлетворенность полученной специальностью. Респондентам, ответившим, что в новой ситуации выбора они выбрали бы другую специальность, предлагалось указать причины такого своего решения. Распределение полученных ответов представлено на рисунке 1.3.4.

Рис. 1.3.4. Причины возможной смены специальности, % от ответивших

В числе мотивов, обуславливающих выбор другой специальности, первое место занимают соображения прагматического характера: респонденты выбрали бы специальность, которая позволила бы больше зарабатывать (48,5%) или была бы более востребована на рынке труда (40,2%). Третье место заняли мотивы, связанные с саморазвитием (39,6%). Таким образом, можно сделать вывод о том, что большинство опрошенных рассматривают специальность с точки зрения присущих ей возможностей увеличения материального благосостояния. При этом интересно отметить тот факт, что альтруистические мотивы, связанные с гипотетической сменой специальности, весьма незначительны: вариант ответа «выбрал бы специальность, которая более полезна людям» выбрали только 12,9% опрошенных.

Согласно полученным данным, чуть более четверти (27,3%) респондентов учатся в настоящее время. В числе целей, ради которых осуществляется обучение, молодые люди называют такие как: возможность зарабатывать больше денег (48,8%), возможность расширить свой кругозор, узнать больше нового (42,2%), возможность получить более интересную работу (29,5%), возможность продвигаться по карьерной лестнице (21,8%), возможность иметь более престижную работу (18,1%). Только 5,3% опрошенных ответили, что обучаются для того, чтобы сменить специальность. Как указывалось выше, в новой ситуации выбора 52,7% респондентов выбрали бы другую специальность. Таким образом, можно отметить расхождение между долями тех, кто не прочь в подходящей ситуации сменить специальность, и долями тех, кто готов к реальным действиям ради ее смены.

Следующий аспект, который был проанализирован, – это удовлетворенность молодежи работой. Согласно данным, представленным на рисунке 1.3.5, суммарно каждого второго опрошенного либо полностью, либо в основном устраивает его работа (52,5%). Таким образом, несмотря на то что чуть более половины респондентов выразили готовность сменить специальность, а значительная часть осознает трудности с поиском работы по специальности, в основном молодых людей устраивает их нынешняя работа.

Рис. 1.3.5. Распределение ответов на вопрос: «Устраивает ли Вас Ваша нынешняя работа?», % от ответивших

Полученные данные были уточнены при помощи вопросов, касающихся удовлетворенности различными аспектами работы. Результаты по этой группе вопросов представлены в таблице 1.3.1.

Таблица 1.3.1

В какой степени вас удовлетворяют следующие стороны вашей нынешней основной работы?, % от ответивших

Аспекты удовлетворенности работой	Полностью удовлетворены / скорее удовлетворены	В чем-то удовлетворены, в чем-то нет	Полностью не удовлетворены / скорее не удовлетворены	Всего
Заработная плата	40,1	29,2	30,8	100,0
Отношения в коллективе	64,2	18,1	17,6	100,0
Отношения с руководством	59,2	21,3	19,5	100,0
Качество используемых инструментов, орудий труда	56,2	25,1	18,7	100,0
Возможности повышения в должности	40,6	23,6	35,7	100,0
Возможности повышения заработной платы	37,1	22,9	39,9	100,0
Возможности применять свои способности, таланты	47,7	23,0	29,2	100,0

Можно сделать вывод о том, что молодых людей устраивают преимущественно отношения в коллективе (64,2%), отношения с руководством (59,2%) и качество используемых инструментов, орудий труда (56,2%). Наименее устраивающие аспекты работы связаны с отсутствием различных возможностей, таких как: повышение заработной платы (39,9%), повышении в должности (35,7%), возможности применять свои способности и таланты (29,2%). Около четверти опрошенных отмечают, что такие возможности существуют лишь частично. Полученные данные свидетельствуют о том, что значительная часть молодых людей не удовлетворена возможностями для построения карьеры, которые существуют в настоящее время.

Еще одним фактором, позволяющим оценивать социальное самочувствие молодых людей, является степень их самостоятельности в работе. Так, в таблице 1.3.2 представлены данные, свидетельствующие о том, что осуществление трудовой деятельности молодыми людьми предоставляет им значительные возможности для проявления инициативы.

Таблица 1.3.2

Самостоятельность в трудовой деятельности (% от ответивших)

Проявление самостоятельности в трудовой деятельности	В очень значительной степени	Частично да / частично нет	В очень незначительной степени	Затрудняюсь ответить	Всего
Возможность определять характер производимого продукта/услуги	31,3	36,6	19,0	13,1	100,0
Возможность определять темп/время работы	36,2	41,7	17,2	4,9	100,0
Возможность выражать новые идеи, применять нестандартные решения	25,9	43,6	26,0	4,5	100,0
Возможность планировать работу	35,0	38,5	22,7	3,8	100,0
Возможность использовать знания, полученную квалификацию	44,0	32,5	20,1	3,4	100,0

Для выявления стратегий на рынке труда респондентам задавался вопрос об их планах на ближайшие три года. Ответы на вопрос помогают определить долю тех, кто планирует остаться на нынешнем рабочем месте, и тех, кто планирует сменить место работы (см. рис. 1.3.6).

Согласно данным, представленным на рис. 1.3.6, около половины молодежи предпочитают остаться в рамках исполняемой трудовой функции, чуть более четверти (27,0%) высказывают намерение сменить работу, и примерно четверть молодых людей находятся в состоянии неопределенности. Тот факт, что среди опрошенных практически половина не высказывает желания сменить работу, свидетельствует о том, что практически половина молодежи тяготеет к стабилизационно-традиционному стилю жизни. Однако для более точного выяснения причин сохранения социального статуса были заданы дополнительные вопросы (см. рис. 1.3.7).

Рис. 1.3.6. Распределение ответов на вопрос:
«В ближайшие 3 года вы уйдете или останетесь на этой работе?»,
% от ответивших

Рис. 1.3.7. Распределение ответов на вопрос:
«Что Вас удерживает на данной работе?», %

Данные рисунка 1.3.7 свидетельствуют о том, что основой сохранения существующего социального статуса является не высокая степень удовлетворенности работой, а сложность нахождения другой работы (43,4% опрошенных). Следующими по значимости факторами являются хорошие отношения в коллективе (30,4%) и удобный график работы (30,4%). Немаловажное значение имеет привычка: 28,5% опрошенных указали именно привычку как фактор, удерживающий их на данном месте работы. Показательно, что доля ответов, отражающих возможности карьерного продвижения, невелика: только 4,5% опрошенных отметили, что их удерживает на работе возможность карьерного роста, и 4,6% выбрали вариант, связанный с повышением заработной платы. Только 8% опрошенных утверждают, что остались бы на нынешнем месте работы из-за непосредственного интереса к работе.

Далее были изучены факторы, которые способствуют смене работы респондентами (см. рис. 1.3.8).

Рис. 1.3.8. Причины возможной смены работы, %

Среди факторов, которые могут оказать влияние на возможную смену места работы, молодые люди выделяют в первую очередь возможный переезд (36,7%), низкий уровень оплаты труда (28,6%), недостаточную оценку со стороны начальства (15,1%). Эти причины свидетельствуют о том, что смена работы для большинства молодых людей в большей степе-

ни обусловлена объективными факторами и в меньшей – субъективными. Только 12–13% молодежи рассматривают такие факторы смены работы, как желание найти более интересную работу (13,2%), желание создать собственное дело (12,9%) и невозможность карьерного роста (12,8%).

Таким образом, практически половина молодых людей ориентирована на сохранение существующего профессионального статуса, и эта ситуация обусловлена в первую очередь объективными факторами – такими как невозможность найти другую работу и приверженностью стабильному образу жизни. Только 8,0% молодых людей в настоящее время считают, что их удерживает на рабочем месте интересная, творческая работа, и не более 5% – возможности карьерного роста. Смена работы также детерминирована преимущественно объективными факторами, такими как переезд и недостаточная оплата труда. При этом только 12–13% опрошенных демонстрируют активные стратегии поведения, желание сменить работу на более интересную, способствующую карьерному росту или вовсе открыть собственный бизнес.

Исходя из данных таблицы 1.3.3 можно проследить взаимосвязь между удовлетворенностью тем, как складывается жизнь, и желанием сменить работу.

Таблица 1.3.3

Намерение респондентов сменить работу в ближайшие три года
в зависимости от удовлетворенности жизнью, %

Степень удовлетворенности жизнью	Планы респондента относительно работы на ближайшие три года			Всего
	Останется на данной работе	Уйдет на другую работу	Затрудняется ответить	
Полностью удовлетворен	73,6	13,4	13,1	100,0
В основном удовлетворен	54,3	25,6	20,1	100,0
В чем-то удовлетворен, в чем-то нет	41,9	28,3	29,8	100,0
В основном не удовлетворен	27,2	41,6	31,2	100,0
Совсем не удовлетворен	23,6	41,8	34,5	100,0
Затрудняюсь ответить	38,0	16,0	46,0	100,0

В группе респондентов, полностью удовлетворенных жизнью, 73,6% желают остаться, и только 13,4% намереваются сменить работу. В группе тех, кто в основном удовлетворен жизнью, чуть больше половины собираются остаться на нынешнем месте работы, а четверть – уйти. В группе респондентов, частично удовлетворенных жизнью, меньше половины составляют те, кто выступает за то, чтобы остаться, и немногим более четверти – за то, чтобы уйти. В группах тех, кто не удовлетворен своей жизнью, большинство составляют те, кто хотел бы сменить работу, желающие остаться на нынешнем месте работы оказываются в меньшинстве.

Восприятие будущего является одной из ключевых характеристик социального самочувствия. В исследовании респондентам предлагалось ответить на вопрос, задача которого – выяснить, какие чувства испытывают молодые люди при мыслях о будущем. Согласно полученным данным, 39,0% опрошенных позитивно оценивают будущее, уверены, что все

будет хорошо (см. рис. 1.3.9). Вместе с тем около 60% респондентов испытывают в разной степени беспокойство о будущем, что свидетельствует о существенной степени неопределенности при реализации жизненных стратегий в современном российском обществе.

Рис. 1.3.9. Чувства респондента при мысли о том, как сложится его жизнь в ближайшие пять лет, % от ответивших

Важным показателем социального самочувствия выступает также ориентированность на осуществление трудовой деятельности в России или за рубежом. Данные исследования, представленные на рисунке 1.3.10, свидетельствуют о том, что большинство молодых людей ориентированы на работу в Российской Федерации, только 4,1% выражают решительное желание изменить страну места жительства, и около трети опрошенных находятся в состоянии неопределенности.

Рис. 1.3.10. Распределение ответов на вопрос: «После получения образования Вы планируете работать в России или постараетесь уехать на работу за рубеж?», % от ответивших

Данные количественного исследования были дополнены результатами качественного исследования, осуществленного при помощи метода глубинного интервью, позволяющего более подробно изучить социальное самочувствие молодежи во взаимосвязи со стратегиями поведения на рынке труда.

Приведем данные нескольких интервью. Первое интервью проведено с женщиной 23 лет, после получения высшего образования она иммигрировала в США с целью обучения в магистратуре в области компьютерной лингвистики. Ее социальное самочувствие можно охарактеризовать следующим образом: «в России сейчас вообще тяжело найти работу»; «возвращаться не хочется совсем», а также в рамках данного диалога:

«– А на кого бы наоборот не хотелось бы походить?»

– Хм, была у меня в школе преподавательница английского. То есть я видела, что у нее были большие амбиции и много желания, но она осталась здесь, работала в школе, семьи у нее нет, живет она с мамой, и видно, что она несчастна, то есть она не очень любит преподавать, но другого выхода нет. То есть мне бы не хотелось застрять вот в таком плане, когда ничто не радует».

Выбранная стратегия может быть охарактеризована как инновационная, однако в связи с негативным социальным самочувствием и восприятием российской действительности как неблагоприятной для карьерного роста требует смены места жительства и получения образования и продолжения трудовой деятельности в другой стране.

В качестве примера можно также привести интервью с мужчиной 24 лет, проживающим в Белгородской области. Он получил среднее специальное образование. Сменил около 10 временных подработок в течение 2 лет.

«– Вот, сейчас твой статус карьерный, он тебя устраивает?»

– Ну, пока не сильно.

– А почему не устраивает, чего еще хочется?»

– Своего чего-то.

– Имеется в виду свой бизнес, или?»

– Ну да. (...)

– Кем ты хочешь быть?»

– Водителем. (...) Да, что-нибудь поводить... Может, свое, тоже, ИП».

Можно говорить о пограничном социальном самочувствии респондента, его неудовлетворенности многочисленными подработками (в первую очередь в материальном плане) и вследствие этого желанием создать собственное дело, которое может приносить более высокий доход.

В рамках исследования было также проведено интервью с женщиной 22 лет, проживающей в Белёве.

«– Пробовали Вы себя в разных профессиях?»

– Ну, видимо, да. Потому что я была и оператором, и менеджером, и продавцом в магазине. И сейчас то, что я с молодежью непосредственно работаю.

– Вот сейчас Вы довольны своей работой?»

– Ну, в общем-то да, условия меня устраивают. Спокойно сейчас.

- *Что-то хочется изменить?*
- *Пока нет. Пока я планирую стабильно пойти учиться.*
- *Готовы опять переехать в другой регион, другой город, другую страну на поиски работы?*
- *Да, с удовольствием. В Тулу. (...) Я просто подумала, что в Москве сложно, а в Туле перспективы не сильно отличаются. Может, и отличаются, но все же не Белёв. Там есть возможности. Поэтому туда, скорее всего.*
- *Что Вас побуждает к этим переездам? Или что может побудить в другой город, в другую страну, другой регион?*
- *Я считаю, что мне не хотелось бы в Белёве тормозиться, потому что здесь нет никакой перспективы. Абсолютно. Он сейчас как тихая гавань. В ожидании я живу».*

В этом диалоге отразилось пограничное социальное самочувствие респондента, реализующего в настоящий момент стабильно-традиционную стратегию, но при этом имеющего желание изменить свое социальное положение за счет образования и переезда в другой город. Так, жизнь в условиях провинциального городка рассматривается как недостаточное условие для реализации жизненной и трудовой стратегии.

Далее рассмотрим отрывок из интервью с девушкой 18 лет, проживающей в Москве и получающей образование в медицинском колледже РАМН.

- «– *А как вообще дальнейшее построение карьеры? Ты думаешь пойти сначала поработать или сразу после колледжа в институт?*
- *Я думаю пойти сначала поработать, а потом уже достичь какого-то верха в профессии, которую я сейчас получу. То есть добиться старшей медицинской сестры, а потом уже пойти дальше на врача.*
- *Человек, который получил медицинское образование, он может найти ту работу, которую хочет? Вот насколько востребованы специалисты твоего профиля?*
- *Ой, к сожалению, нет. В нашей стране, к сожалению, молодые медики, которые, можно даже сказать, по сравнению вот с медработниками пожилого возраста, мы знаем чуть больше, потому что нас обучают уже по новым технологиям, по новым приказам. И даже с технологической точки зрения мы с компьютерами быстрее находим общий язык, нежели бабушки, которым там 80, 60 лет. Но никто из старшего персонала, скажем так, не уступает место молодым специалистам. То есть вот я даже прохожу практику, и я вижу, там бабушки сидят. Она еле передвигается. Врач! Но она не уступит ни за что свое место, наверное, никому, пока вот ее не попросят. То есть прежде чем найти работу, придется очень так попотеть, чтобы найти ее».*

Таким образом, респондент нацелен на построение карьеры в рамках собственной профессии, а также получение образования в дальнейшем, однако осознает сложности и ограничения объективного характера, которые существуют в социуме.

Пример инновационно-поисковой стратегии можно найти в интервью с мужчиной 22 лет, который переехал в Москву из Рязанской области. В настоящее время он проходит стажировку при правительстве Москвы.

«– А об образовании, идеальной работе?»

– Два варианта. Первый – это непосредственно связано с государственной службой. Вначале это будет, пока в магистратуре буду учиться, это будет правительство Москвы, либо какая-то структура в правительстве Москвы. Ну, я не знаю точно, какая. Дальше переход на федеральный уровень и рост, карьерный рост по... Я себя вижу вплоть до федерального министра, который в ведомстве подразделения.

– Вот этот путь, он реальный, то есть...

– Да, он реальный. Второй путь – это путь законотворческий, я собираюсь в следующих выборах, вот у нас в Королеве, которые будут, попробовать себя в роли кандидата в депутаты от законодательного собрания.

– Насколько это сложно? Что нужно для этого сделать?

– Чтобы депутатом?

– Да, выдвинуться на таком уровне в качестве депутата, то есть надо какие-то связи иметь, может, это, расскажи, как это.

– У меня есть в запасе года три до следующих таких выборов, тут нужно, прежде всего, наработать опыт публичных выступлений. Во-вторых, это знание проблематики, где ты хочешь баллотироваться, что ты конкретно хочешь предложить, непосредственно взаимодействие с населением, это самое основное в этих выборных кампаниях. Ну, (...) вначале нужно поработать на партию.

– То есть надо вступить в партию?

– Да, это, безусловно, механизм один из самых эффективных. Через партию, через поддержку, безусловно, это работает на этом уровне».

В этом диалоге мы видим амбициозного молодого человека, ориентированного на построение карьеры в политической сфере, с позитивным социальным самочувствием и осознанием механизмов, способствующих вертикальной социальной мобильности.

Пример построения карьеры в сфере культуры дан в интервью с женщиной 30 лет, проживающей в Ижевске и работающей в театре.

«– Устраивает ли вас ваш статус?»

– Нет.

– Статус не устраивает, да? Есть ли перспективы карьерного роста?

– Абсолютно, да.

– А статус не устраивает – в чем, вот, именно?

– Амбиции.

– Хочется быть солисткой?

– Ну-у-у, я бы не сказала – быть солисткой, но думаю, что какие-то есть моменты, когда хочется где-то вот, вот, я знаю, что, вот, я сделаю это намного лучше, и это намного интереснее, но это тоже зависит не от меня.

– Вы стремитесь, я так понимаю, к карьерному росту? (...)

– Да.

– То есть вы видите себя оперной певицей?

– Да».

Респондентка описывает свое социальное самочувствие как позитивное, нацелена на построение карьеры в театре, однако при этом исповедует стабилизационные ценности (ориентация на семью), выражает неопределенность и даже нежелание, связанное с переездом в другой город.

В ходе исследования было также проведено интервью с мужчиной 29 лет, проживающим в Москве. Сейчас респондент работает репетитором по русскому языку и учится на первом курсе филологического факультета МГУ. В прошлом работал столяром, курьером, официантом в «Макдоналдсе». На вопрос о столярской работе респондент ответил следующим образом:

«– А, ну... Да, это было место стабильное по зарплате, но это было место негативное во всех остальных отношениях, то есть, ну, это была такая, ну, что называется, потогонка. То есть там люди занимались изготовлением лестниц, вот, всяких... ну, вот, точили балясины для лестниц, да, вот, и там были огромные объемы, очень маленький коллектив, буквально двое начальников и трое столяров взрослых. Я был, ну, как бы разнорабочим, что называется, да.

– То есть очень много было трудиться нужно, да, на этой работе?

– Да, то есть там люди, ну, буквально ночевали на работе – без праздников, без выходных, вот, все вместе. (...)

– Хорошо, а расскажите, пожалуйста, о вашей нынешней работе, что это за работа? Работаете ли вы сейчас?

– Вот, ну, теперь я оставил столярное ремесло, собственно, не нашел себя в нем абсолютно, вот, и я сейчас занимаюсь репетиторством. То есть даю частные уроки русского языка.

– Скажите, пожалуйста, как вы считаете, легко ли человеку, вот, с вашим образованием, вот, которое вы сейчас получаете, и профессиональными навыками найти работу?

– Ну, я думаю, все-таки, не, я думаю, что легко... легко найти заработок, доход, вот, через то же репетиторство. Вот, а что касается официальной работы, ну, я думаю, что с этим, наверное, посложнее все-таки».

Таким образом, стратегия молодого человека на рынке труда выстраивалась следующим образом: получение среднеспециального образования – работа по специальности – крайне низкая оплата труда и негативные условия труда, негативное самочувствие – смена жизненной стратегии – получение высшего образования. Можно сделать вывод, что первый вариант жизненного сценария не принес удовлетворенности респонденту, что вынудило его впоследствии изменить жизненную траекторию.

Мотив отложенной трудовой стратегии прозвучал в интервью с женщиной 25 лет, получившей среднее техническое образование и проживающей в селе Надтеречное Чеченской республики.

«– И при этом Вы продолжаете работать в сельсовете?

– Да.

– Официально устроившись?

– Официально, да.

– Ясно. Скажите, пожалуйста, у Вас есть какие-то планы? Там, получать еще образование какое-то?

– Ну, пока думаю. Есть, конечно, в моих планах, пока думаю. Но пока у меня дети маленькие, чуть подрастут, а потом, может, я дальше пойду. (...)

– Хотелось бы Вам какую-то еще другую работу найти?

– Ой, ну конечно хотелось бы, Вы спрашиваете тоже. Но пока я не могу сейчас, например, если у тебя хозяйство, у тебя дети, ты же тоже не успеваешь, там, ездить в другой район, или в другое место. Мы сейчас планируем, пока дети не подрастут, пожить тут; почему? потому что и воздух чище, и спокойнее. А потом уже чуть подрастут, и в школу, и дальше уже в городе сами будут развиваться.

– А, то есть вы думаете в город переехать?

– Да, да, планируем.

– В Грозный? Или в другой?

– Да. Большие деньги в большом городе».

В приведенном примере отложенная трудовая стратегия связана с ориентацией на семейные ценности и воспитание детей в настоящем, однако с желанием переезда в город с целью более высоких заработков.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что социальное самочувствие молодежи крайне неоднородно. На основе того, как молодые люди оценивают свою жизнь, можно утверждать, что негативное социальное самочувствие представлено у пятой части молодежи, пограничное и позитивное представлены в равных пропорциях. Эти данные соотносятся с ответами на вопрос о том, какие чувства испытывают молодые люди при мыслях о будущем: как указывалось выше, мысли о будущем большей части опрошенных преисполнены разной степени тревоги.

Эта тревожность, озабоченность будущим имеет свои основания в настоящем. Каждый второй молодой человек готов при определенных обстоятельствах сменить специальность, значительная часть респондентов полагает, что существуют сложности в поиске работы, соответствующей специальности. Можно утверждать, что молодые люди осознают объективную ситуацию, существующую в обществе, как недостаточно благоприятную для трудоустройства. Вместе с тем наличие работы, то, что удалось трудоустроиться, воспринимается позитивно: каждого второго респондента нынешняя работа либо устраивает полностью, либо устраивает в основном. Хотя отдельные аспекты работы, связанные с возможностями продвижения, карьерного роста, повышения заработной платы, вызывают недовольство у значительной части опрошенных.

Можно выделить несколько основных стратегий молодежи на рынке труда. Во-первых, это поисковые стратегии, направленные на смену места работа и поиск наиболее благоприятных условий. Их реализуют чуть больше четверти молодых людей (27%). Во-вторых, стабилизационные стратегии, ориентированные на сохранение существующей работы и социального статуса, осуществляемые практически половиной опрошенных (47,9%). Оставшаяся пятая часть молодых людей пребывает в состоянии неопределенности. Важно отметить тот факт, что нежелание смены места работы обусловлено не высокой оплатой труда и перспективностью карьерного роста, а тем, что молодые люди считают, что найти другую работу будет достаточно сложно, а также привычкой к месту работы и исполняе-

мой трудовой функции. Те, кто мог бы при определенных обстоятельствах сменить работу, в числе основных факторов называют переезд и желание найти работу с более высокой оплатой. Существует взаимосвязь между удовлетворенностью жизнью и желанием сменить работу.

Полученные данные позволяют также сделать вывод о том, что незначительная часть молодежи ориентирована на построение карьеры за рубежом, однако каждый четвертый утверждает, что мог бы сменить место жительства в том случае, если ему предложат хорошую работу.

Данные глубинных интервью свидетельствуют о существовании различных стратегий молодежи на рынке труда. Инновационные стратегии обусловлены как позитивным социальным самочувствием, так и негативным, побуждающим к изменению социального статуса. Типичными являются стабилизационные стратегии, обусловленные пограничным социальным самочувствием, дополненные желанием изменить социальный статус, как правило за счет переезда и поиска работы с более высокой оплатой. Таким образом, можно сделать вывод о том, что социальное самочувствие молодежи неоднородно и связано со стратегиями на рынке труда.

1.4 Ценностные аспекты профессионального выбора молодежи: некоторые результаты эмпирического исследования

В статье представлены некоторые данные эмпирического исследования, проведенного коллективом социологического факультета Государственного академического университета гуманитарных наук в рамках проекта «Молодежь на рынке труда: стратегии профессионализации и занятости молодежной когорты в современном российском обществе». В фокусе внимания настоящей статьи, содержащей в себе лишь ряд предварительных результатов исследования, – взаимосвязь ценностей молодых людей и их профессионально-трудовых ориентаций. Необходимо отметить, что, несмотря на комплексный дизайн исследования (в нем затрагивались самые разные аспекты и факторы профессионализации молодых людей в современных условиях), фактически оно не было сконцентрировано на изучении ценностной мотивации к труду и выбору профессионального пути как такового. Тем не менее полученные данные позволяют проследить некоторые особенности и взаимосвязи в том, что касается соотношения ценностных («внутренних») и инструментальных составляющих профессионального выбора молодых людей в современной России.

Настоящая статья в первую очередь посвящена обсуждению результатов эмпирического исследования, однако следует сказать несколько слов о некоторых общих теоретических соображениях, обуславливающих исследовательский интерес к роли ценностей в профессиональном выборе молодежи. В первую очередь, тема представляется актуальной в связи с масштабными изменениями характера занятости, происходящими в современных капиталистических обществах в течение последних нескольких десятилетий и связанными с внедрением неолиберальной экономической модели [Занятость молодежи..., 2017: 8–17], а также известным кризисом

классического профессионализма и связанных с ним нормативно-этических представлений [Абрамов, 2018]. В этих условиях особый интерес приобретает изучение роли ценностной мотивации в образовательном и профессиональном выборе молодых людей, а также их сопоставление с инструментальной ориентацией по отношению к труду, т. е. представлению о работе исключительно как о способе зарабатывания денег. Понимание того, какова связь различных аспектов профессионального выбора молодежи и ценностного отношения к работе, может иметь как прикладное, так и выраженное теоретическое значение с точки зрения развития современных социологии профессий и социологии морали [Абрамов, Быков, 2018].

Необходимо отметить, что вопрос ценностного отношения к труду изучался многими исследователями и, в частности, советскими социологами – пожалуй, наиболее известным примером является проект А. Г. Здравомыслова и В. А. Ядова, выполненный в марксистском духе и исходящий из предпосылки о том, что труд является первейшей жизненной потребностью человека [Здравомыслов, Ядов, 2003]. Что касается более современных исследований отечественных социологов, посвященных трудовым ценностям молодежи, то их достаточно много, однако их общей слабостью является то, что теоретическая значимость подобных работ, как правило, весьма не очевидна, а выборка часто не выходит за пределы студентов одного университета. Тем не менее существуют и более масштабные работы (см., например: [Константиновский и др., 2014]).

Зарубежные авторы также проводят большое количество исследований, посвященных изучению ценностной мотивации труда. Так, Р. Нуп, изучая при помощи факторного анализа соотношение структуры трудовых ценностей и удовлетворенности работой среди канадских учителей, пришел к выводу о существовании пяти основных ценностных типов: внутренне связанные с работой (получение удовлетворения от характера работы), внутренне связанные с результатом работы (приобретение уважения и влияния), внешне связанные с работой (удовлетворенность условиями труда), внешне связанные с результатом работы (удовлетворенность оплатой труда и социальными гарантиями), а также внешне связанные с людьми (отношения с коллегами) [Кноор, 1994]. Д. Элизур исследовал связь трудовых ценностей израильтян с приверженностью организации: выяснилось, что «внутренние» ценности в большей степени, чем инструментальные, ассоциированы с лояльностью компании (единственным исключением стала зарплата, имевшая в этом смысле еще более сильное влияние) [Elizur, 1996]. К аналогичному выводу пришли в свое время Дж. Путти с соавторами, проводившие подобное исследование в азиатском культурном контексте [Putti et al., 1989].

Попытка выявить наличие динамики трудовых ценностей (внутренних, внешних, социальных и статусных) при помощи метаанализа данных лонгитюдных опросов представителей различных поколений (беби-бумеров и Поколения X) была предложена Дж. Джин и Дж. Раундсом [Jin, Rounds, 2012]. Их исследование показало, что в целом трудовые ценности остаются достаточно стабильными в течение жизни, в определенном смысле даже более стабильными, чем личностные особенности людей. Еще

один вывод Джин и Раундса, касающийся различий в ценностях между представителями двух поколений, очень важен с точки зрения изучения трансформации ценностного отношения к труду за последние десятилетия: «Беби-бумеры выросли в оптимистичное и позитивное время, они, в целом, ориентированы на результат и прикладывают максимум усилий. Фокус на упорном труде и достижениях заставляет их ценить внешние награды и признание за свою лояльность и преданность. Поколение X, напротив, испытало на себе влияние экономической неопределенности и вступило в трудовую жизнь без ожидания долгосрочных контрактов и надежной работы. Вместо этого они, в целом, ищут автономии и независимости от рабочего места, а не лояльности и преданности какой-либо организации. Более того, представители Поколения X эгоцентричны и ценят индивидуализм, а не коллективизм» [Jin, Rounds, 2012: 337]. Этот вывод вполне согласуется с теоретическими рассуждениями ряда социальных теоретиков о «конце работы» [Bauman, 1998] и радикальной трансформации отношения людей к трудовой деятельности в условиях современной неолиберальной экономической модели.

В контексте этих и других исследований настоящая работа представляет собой схожую попытку проанализировать некоторые взаимосвязи между ценностными установками респондентов, предпочитаемым характером труда, удовлетворенностью работой, а также рядом других переменных. При этом необходимо оговориться, что работа носит в значительной степени предварительный, разведочный характер, что едва ли дает возможность говорить о каких-то окончательных и детализированных выводах относительно различных аспектов роли ценностей в профессиональном выборе молодых людей. То же самое касается наличия каких-либо формализованных гипотез, которые, учитывая природу имеющихся данных, принимают форму простого поиска статистических связей между имеющимися переменными. Исследование, таким образом, ведется скорее «от данных», а не представляет собой верификацию какой-либо более-менее сложной теории. Тем не менее можно сделать ряд общих предположений, касающихся, в первую очередь, того, что среди респондентов в целом будут превалировать трудовые ценности, соответствующие современным рыночным реалиям и неолиберальной идеологии конкуренции на рынке труда, а также индивидуализированного потребления. Кроме того, мы ожидаем увидеть некоторое различие в субъективных оценках удовлетворенности работой в зависимости от характера труда: более творческая/субъектная работа должна вести к большей удовлетворенности. Мы также ожидаем увидеть ряд различий в ценностях между молодыми мужчинами и женщинами, связанных с особенностями распределения гендерных ролей в современном обществе.

Метод. В настоящем исследовании используются данные массового онлайн-опроса. Всего было опрошено около 3865 членов всероссийской онлайн-панели в возрасте от 18 до 35 лет ($M = 27,2$; $SD = 4,8$). Опросник содержал более сотни вопросов, касающихся различных аспектов образовательного и профессионального выбора молодежи. В настоящем анализе будут использоваться лишь некоторые данные, позволяющие проследить ряд взаимосвязей в том, что касается ценностного отношения респондентов

к собственной профессионально-трудовой деятельности. Анализ в основном сконцентрирован вокруг удовлетворенности работой и жизненных ценностей и целей респондентов.

Удовлетворенность работой. Опросник включал в себя шкалу отношения к работе, состоящую из 7 суждений, характеризующих удовлетворенность различными аспектами работы (заработной платой, отношением в коллективе, перспективами роста и т. п.) и имевших размерность от «1» («совсем не удовлетворен») до «5» («полностью удовлетворен»). Данная шкала показала высокий уровень внутренней согласованности (альфа Кронбаха более 0,8), поэтому сумма баллов по всем суждениям (имеющая размерность от 7 до 35) использовалась в дальнейшем анализе в качестве единой переменной, характеризующей общий уровень удовлетворенности работой. Кроме того, данная переменная хорошо коррелирует с вопросом «Устраивает ли Вас ваша нынешняя работа?», что также говорит о достаточно высокой надежности измерения.

Необходимо отметить особенность факторной структуры данной шкалы: в результате применения анализа главных компонент с вращением варимакс она достаточно явно распадается на удовлетворенность материальными (зарплата, возможность карьерного роста, возможность повышения зарплаты, возможность применять свои способности, таланты) и нематериальными (отношения в коллективе, отношение руководства, качество используемых орудий труда) составляющими трудовой деятельности, вместе объясняющих 68,9% дисперсии (см. табл. 1.4.1).

Таблица 1.4.1

Результаты анализа главных компонент по вопросу
об удовлетворенности различными аспектами работы

Аспекты работы	Нагрузки фактора «Удовлетворенность материальными компонентами работы» (37,2%)	Нагрузки фактора «Удовлетворенность нематериальными компонентами работы» (31,7%)
Заработная плата	0,64	
Отношения в коллективе		0,900
Отношение к Вам руководства		0,870
Качество используемых инструментов, орудий труда		0,635
Возможность расти, получать повышение в должности	0,847	
Возможность повышения заработной платы	0,890	
Возможность применять свои способности, таланты	0,699	

Ценности. Опросник содержал вопрос, касающийся основных целей, которых респондентам хотелось бы добиться в жизни (можно было выбрать не более трех вариантов), интерпретируемых в рамках настоящего анализа в качестве ценностей, которых респонденты придерживаются в своей жизни. Наиболее популярными ответами стали «быть материально обеспеченным» (69% респондентов выбрали данный вариант), «жить в любви и гармонии с близким человеком» (40%), «иметь полноцен-

ную семью, детей» (37%), «иметь возможность путешествовать, увидеть мир, получить новые впечатления» (20%), «реализовать свои задатки, способности, таланты» (18%), «возможность вести спокойную, ровную жизнь без стрессов и потрясений» (14%), «быть свободным и независимым от кого-либо или чего-либо» (13%), «найти себя в профессии, стать настоящим специалистом» (11%), «иметь возможность жить в комфорте, уюте» (10%). Остальные варианты оказались гораздо менее популярными.

В ходе дальнейшего анализа рассматривалась связь ценностей и удовлетворенности работой с рядом других переменных. В качестве основы анализа использовалась шкала, суммирующая оценки удовлетворенности различными аспектами работы.

Результаты анализа. Для начала была рассмотрена связь профиля образования респондентов с общим уровнем удовлетворенностью работой. Оказалось, что большой разницы по группам не наблюдается, за единственным исключением компьютерных и технических специальностей, представители которых оказались несколько более удовлетворенными своей работой ($M = 24,4$) по сравнению с респондентами, которые не отметили данный профиль в качестве имеющегося образования ($M = 23,0$) (ANOVA, $df = 1$; $F = 4,72$ при уровне значимости $\leq 0,030$).

Была рассмотрена связь способа планирования рабочего процесса с удовлетворенностью работой. Выяснилось, что те, кто сам решает, в какие дни и часы работать, более удовлетворены ($M = 32,69$), чем те, кто решает вместе с руководителем ($M = 30,05$), и те, за которых решает исключительно руководитель ($M = 28,33$) (ANOVA, $df = 4$; $F = 6,74$ при уровне значимости $\leq 0,000$).

Далее была проанализирована степень удовлетворенности работой в зависимости от ценностных установок респондентов. Так, было выявлено небольшое, но статистически значимое различие между теми респондентами, кто выбрал вариант «быть материально обеспеченным» ($M = 29,04$) и теми, кто его не выбрал ($M = 30,19$) (ANOVA, $df = 1$; $F = 4,6$ при уровне значимости $\leq 0,032$). Кроме того, удовлетворенность работой оказалась выше у тех, кто хотел бы «быть руководителем высокого уровня» ($M = 31,61$) по сравнению с теми, кто не выбрал этот вариант ($M = 29,17$) (ANOVA, $df = 1$; $F = 7,73$ при уровне значимости $\leq 0,005$).

Респондентам также задавался контрфактуальный вопрос о том, выбрали бы они другую специальность, если бы у них была такая возможность, а также о причинах подобного выбора, что может служить косвенным индикатором удовлетворенности своим профессиональным выбором и сопряженными с ней ценностными установками. Те из респондентов, которые хотели бы, будь у них такая возможность, сменить специальность, в основном выбрали бы специальности, более востребованные на рынке (19%), более доходные (22%) и способствующие большей самореализации (18%).

Кроме того, респондентам задавался блок вопросов о предпочитаемом характере работы, состоящий из ряда дихотомий (таких, например, как «работа с людьми или с техникой» и т. д.). В таблице 1.4.2 представлены обнаруженные статистически значимые различия в удовлетворенности работой в зависимости от предпочитаемого типа работы (по результатам однофакторного дисперсионного анализа). Как видно, несколько большую удовлетворенность работой демонстрируют те респонденты,

которые предпочитают работу с людьми по сравнению с работой с техникой, работу в частном секторе по сравнению с работой в государственном, а также работу с высокой оплатой и высокой ответственностью по сравнению с работой со средней зарплатой и низкой ответственностью.

Таблица 1.4.2

Средние значения шкалы, суммирующей различные аспекты удовлетворенности работой, в зависимости от предпочитаемого типа работы (результаты дисперсионного анализа)

Предпочитаемый тип работы № 1	Средние значения шкалы, суммирующей различные аспекты работы:			Предпочитаемый тип работы № 2	Показатели дисперсионного анализа	
	В группе предпочитающих тип работы № 1	В группе не имеющих предпочтений	В группе предпочитающих тип работы № 2		F при df = 2	Значимость
Работа с людьми	23,57	22,77	22,87	Работа с машинам и техникой	3,04	0,048
Работа в государственном секторе	22,87	22,34	23,53	Работа в частном секторе	3,58	0,028
Работа с высокой оплатой и высокой ответственностью	23,41	22,75	22,30	Работа со средней зарплатой, не требующая ответственности	4,45	0,012

Было также проанализировано влияние некоторых социально-демографических характеристик респондентов на их ценностные представления, в том числе те, которые касаются профессиональной и трудовой деятельности, а также самореализации. Статистически значимые различия между группами встречались относительно редко. Тем не менее удалось выявить некоторые из них: так, среди тех, у кого есть дети, стремление быть «материально обеспеченным человеком» выразили 73%, а в то время как среди бездетных – 64% (Хи-квадрат = 32,8; при уровне значимости $\leq 0,000$). Кроме того, большая доля бездетных респондентов (21%) хотят «реализовать свои задатки, способности, таланты» по сравнению с участниками исследования, у которых есть дети (15%) (Хи-квадрат = 28; при уровне значимости $\leq 0,000$). Кроме того, больше женщин (13% по сравнению с 8,5% мужчин) хотят «найти себя в профессии, стать настоящим специалистом» (Хи-квадрат = 20,66; при уровне значимости $\leq 0,000$). Среди женщин также выше доля тех, кто хочет «иметь возможность заниматься творчеством, искусством» – 3,2% против 1,7% у мужчин (Хи-квадрат = 8,6 при уровне значимости $\leq 0,004$).

Наконец, интересны данные о соотношении ценностей и ориентации молодых людей на работу за рубежом. В таблице 1.4.3 представлены доли респондентов, отметивших некоторые ценности в качестве приоритетных в своей жизни в зависимости от того, планируют ли они остаться в России или уехать за рубеж после завершения своего образования.

Таблица 1.4.3

**Приоритетные ценности респондентов в зависимости
от установки на эмиграцию после завершения образования**

Ценность	После получения образования вы планируете работать в России или постараетесь уехать на работу за рубеж? (% от выбравших ценность)			Показатели критерия Хи-квадрат	
	В любом случае останусь в России	Все зависит от того, где предложат хорошую работу	В любом случае уеду за рубеж	Хи-квадрат (df = 2)	Значимость
Быть материально обеспеченным	72,7	67,5	48,4	46,137	0,000
Реализовать свои задатки, способности, таланты	15,4	21,4	25,5	24,093	0,000
Жить в любви и гармонии с близким человеком	43,9	34,3	32,5	31,877	0,000
Иметь полноценную семью, детей	42,5	31,9	23,6	49,093	0,000

Как видно из данных таблицы 1.4.3, желание быть материально обеспеченным, а также желание жить в любви и гармонии с близким человеком и иметь полноценную семью и детей отметила гораздо меньшая доля желающих уехать за рубеж, по сравнению с желающими остаться в России и неопределившимися. Напротив, желающие уехать за рубеж несколько чаще выбирали реализацию своих способностей и задатков в качестве одной из приоритетных ценностей.

Выводы. В данной статье представлен предварительный и достаточно общий анализ роли различных ценностных ориентаций в профессиональном выборе молодежи. Тем не менее можно сделать некоторые выводы относительно связи различных переменных с удовлетворенностью работой и ценностными установками молодых людей. В целом среди респондентов преобладают ценности, связанные с материальной обеспеченностью, построением счастливых личных и семейных отношений, а также стремлением к приобретению впечатлений и самореализации – данные результаты едва ли можно назвать удивительными. Кроме того, ответы на вопрос о потенциальной смене специальности также могут служить индикатором преобладания среди респондентов материально-индивидуалистических ценностей. Вместе с тем видна некоторая разница в ценностных установках между респондентами с различными планами в отношении эмиграции – стремление к самореализации оказалось более характерным для тех, кто собирается уехать из страны, что может быть связано с наличием специфической группы молодых людей, чья ориентация на реализацию

своих способностей и талантов (условия для чего, вероятно, с их точки зрения лучше за рубежом) оказывается относительно доминирующей по сравнению с другими жизненными целями.

Анализ не выявил особых гендерных различий в ценностных ориентациях респондентов, однако среди женщин оказалось несколько больше тех, кто выразил желание найти себя в профессии, а также иметь возможность заниматься творчеством, по сравнению с мужчинами. Возможно, подобное различие обусловлено тем, что молодые женщины оказываются в большей степени лишены возможности построения успешной профессиональной карьеры, что вызывает некоторое чувство депривации и желание изменить ситуацию. Впрочем, для того чтобы подтвердить этот вывод, необходимо проведение дальнейшего, более детализированного анализа.

Что касается удовлетворенности своей нынешней работой, то можно сказать, что предположение о наличии некоторого влияния на нее более «субъектного» характера трудовой деятельности в целом подтвердилось: несколько более удовлетворенными оказались те респонденты, кто сам планирует свою трудовую деятельность, те, кто ориентирован на достижение карьерных успехов, а также те, кто предпочитает работу с людьми, работу в частном секторе, а также работу с высокой оплатой и высокой ответственностью. Данные результаты свидетельствуют в пользу точки зрения, согласно которой удовлетворенность работой связана с ее относительно более свободным и инициативным характером. Тем не менее необходим дальнейший анализ, который сможет показать, не опосредованы ли выявленные эффекты влиянием других переменных.

В заключение необходимо отметить, что, как показывает статистика, большинство обнаруженных различий носят не очень выраженный характер. Необходимо проведение дальнейшего анализа с целью уточнения выявленных эффектов, а также сопоставления новых данных с результатами предыдущих исследований. Кроме того, существует необходимость проведения работы по теоретическому осмыслению обнаруженных различий с целью создания когерентной объяснительной модели, описывающей роль ценностных факторов в профессиональном выборе молодых людей, при помощи которой можно будет интерпретировать полученные результаты.

1.5 Профессиональная карьера молодежи: ожидания и трудности реализации в современных российских условиях¹

Анализ современной зарубежной и отечественной научной литературы, отражающей результаты исследований интеграции молодых людей в сферу труда и занятости, их трудовых установок и поведения, проявляет актуальность проблемы неоднозначного, дифференцированного отношения молодежи к своей карьере и карьерному росту, ее взаимосвязи с профессиональным развитием и опытом профессиональной деятельно-

¹ Публикация подготовлена в рамках поддержанного РФФИ научного проекта №17-33-01001-ОГН «Молодежь в системе социально-трудовых отношений транзитивного общества».

сти, формированием профессиональной идентичности. Так, на примере студентов своей страны новозеландские исследователи проанализировали влияние различных (гендерных, этнических и др.) факторов на формирование карьерной идентичности у молодежи в ходе профессионального обучения, раскрыли роль негативного опыта на рабочем месте как ключевого фактора отказа от продолжения карьеры в профессиональной сфере, подчеркивая значимость стажировки для развития карьерной идентичности и ответственности работодателей [Mooney, Jameson, 2018: 52–63]. На примере молодежи из Гонконга показано влияние социальных сетей на изменение профессиональной идентичности молодых работников [Chan, Holosko, 2017]. В исследовании, проведенном в Пакистане, выявлено, что для этой страны в выборе молодыми людьми предпринимательской карьеры главную роль играет социальный капитал (семейные сети, профессиональные и рекреационные сети и доступные для подражания образцы предпринимательского поведения), а не семейный капитал (размер семьи, происхождение отца, доход отца, связанный с карьерным намерением) [Ali et al., 2017]. На материалах лонгитюдного исследования аргентинской молодежи выделены несколько типов профессиональной карьеры молодых работников: «планировщики», «исполнители», «бездействующие» и «оппортунисты» [Longo, 2018: 391–414].

В настоящий момент в отечественных исследованиях значительное место занимают научные разработки проблем профессионального самоопределения молодых людей и выбора ими будущей профессии, в том числе в контексте конструирования молодежью своих жизненных стратегий, построения и реализации образовательных траекторий. В этом направлении рассмотрены роль ценностей в профессиональном выборе молодежи, особенности образовательной мобильности молодого поколения россиян и др. [Занятость молодежи.., 2017]; выделены и проанализированы образовательные и профессиональные траектории российской молодежи [Константиновский и др., 2014; Чередниченко, 2017]. Наряду с этим было предложено понимать профессиональное самоопределение как систему жизненных значений, перспектив и целей, определяемых человеком для себя и влияющих на его деятельность и жизненную ситуацию; выделять в его структуре компонент ценностей и мотивов, когнитивный и операционный компоненты; оценивать его через удовлетворенность работой, статус в обществе и в профессиональном мире [Kochetkov et al., 2017]. Между тем недостаточное внимание уделяется изучению ожиданий молодежи относительно ее профессиональной карьеры, трудностям ее реализации в современных российских условиях.

Вместе с тем эта проблематика особенно актуальна для современного российского общества, для которого характерны, с одной стороны, достаточно высокая неопределенность рынка труда, дисбалансы между системой образования и рынком труда, с другой – антиномичность ценностных ориентаций и представлений, вариативность моделей социального поведения молодежи. Как отмечает Ж. Т. Тощенко, применительно к обществу антиномичность обозначает противоречивое состояние социума, при котором господствуют, как правило, две взаимоисключающие точки зрения, имеющие логическую основу и оправдание и укорененные в ре-

альных процессах общественной жизни [Тощенко, 2011: 65]. Понимание молодежью как социальной общностью содержания карьеры и карьерного роста может содержать в себе элементы антиномичности, свойственной транзитивному обществу.

Как показывают результаты социологических исследований, в российских условиях к наиболее значимым для многих молодых людей мотивам трудовой активности и, соответственно, интеграции в сферу труда и занятости относится желание сделать карьеру [Профессиональные стратегии..., 2010: 127; Пасовец, 2011: 56]. Однако различия в представлениях о содержании карьеры, ее связи с профессиональным развитием и совершенствованием профессиональных знаний и компетенций будут определять разные траектории интеграции молодых людей в систему социально-трудовых отношений российского общества. В этом плане представляются значимыми выявление и анализ ожиданий молодежи относительно своей профессиональной карьеры и трудностей ее реализации в современных российских условиях.

Рассматривая представления молодежи о карьере, следует отметить основные подходы к пониманию данного феномена, сложившиеся к настоящему времени в социально-экономическом знании, и осуществить теоретическую интерпретацию этого понятия.

В социально-экономических науках феномен карьеры принято рассматривать с позиции процессного, статусного, ценностного, организационного и индивидуального подходов. В русле процессного подхода карьера определяется как способ достижения определенных целей и результатов путем личностного самовыражения; статусного подхода – как достигаемый работником результат трудовой деятельности и социальный статус; ценностного подхода – как общественно значимая и оцениваемая трудовая деятельность конкретной личности в социуме. В рамках организационного подхода карьера трактуется как продвижение по служебной лестнице, непосредственно связанное с модернизацией навыков, способностей, квалификации и, соответственно, размеров материального вознаграждения; индивидуального подхода – как индивидуальный трудовой путь работника, результат которого может быть выражен как в профессиональной, так и в должностной форме карьерного роста.

Наряду с этим в научном знании понятие «карьера» используется в двух смыслах: узком и широком. В узком смысле карьера обозначает процесс профессионализации, или профессиональный рост, связанный с последовательной сменой профессиональных ролей, поэтапным восхождением работника к профессионализму, переходом от одних уровней профессионализма к другим. В широком понимании карьера включает как профессиональный рост, овладение уровнями профессионализма, так и достижение определенного социального статуса в должностной иерархии, занятие определенной должности, должностное продвижение.

Соответственно этим определениям можно рассматривать профессиональную и должностную карьеру работника. Профессиональная карьера может отражать ряд значимых направлений в процессе профессионализации работника: углубление имеющихся знаний и расширение компетенций в рамках уже приобретенной профессии; овладение новыми

знаниями, навыками и компетенциями из других (как правило, смежных) профессиональных областей, которое может осуществляться в рамках дополнительного профессионального образования; освоение новой профессии и др. Должностная карьера предполагает последовательную смену работником должностных позиций в рамках одной организации (от низших к высшим позициям) и может иметь структурированную или неструктурированную траекторию.

Исходя из такого представления о карьере, полагаем, что каждый молодой человек, включаясь в трудовую деятельность и осуществляя ее в соответствии со своими устремлениями, может строить карьеру как в профессиональном плане, так и в должностном. На наш взгляд, эти два направления карьерного роста могут осуществляться как параллельно, так и не совпадать друг с другом. Иными словами, для молодого человека в его работе может быть главным только его профессиональный рост или только должностное продвижение, но также он может одновременно стремиться и к повышению своего профессионализма, и к повышению своего должностного статуса. Как показывают данные опроса студенческой и учащейся молодежи Курского региона, проведенного нами в 2011 г., уже на этапе получения профессионального образования у молодежи формируются предпочтения в стремлении к профессионализму или достижению высокой должности руководителя [Пасовец, 2011: 56–57].

С целью характеристики отношения молодежи к профессиональной карьере и ее содержанию обратимся к результатам социологических опросов:

- студентов, обучающихся по образовательным программам бакалавриата, магистратуры и специалитета в образовательных организациях высшего образования Курской области, проведенных нами в 2018 г. с использованием двух методов сбора данных: метода анкетирования и фокус-группового интервью. Объем выборки массового опроса составляет 250 человек. Выборка исследования – квотная, основные параметры квотирования выборки – возраст, пол, направление подготовки. Общее количество участников двух фокус-групп составляет 22 человека;

- занятой в экономике молодежи, проведенного нами в 2015 г. в форме анкетирования среди работающей молодежи Курской области. Объем выборки – 300 человек. Выборка исследования – квотная, основные параметры квотирования выборки – возраст, пол, вид экономической деятельности, тип поселения. Выборочная совокупность опроса формировалась как целевая квотная выборка.

Как показывают результаты проведенных нами опросов, большинство молодежи – и занятой в экономике (72,7 %), и студенческой (79,2%) – считает, что карьера, карьерный рост предполагают как должностное продвижение, так и профессиональное развитие (см. табл. 1.5.1).

При этом более десятой части (13,6%) студентов соотносят понятие карьеры только с профессиональным развитием, и лишь некоторая часть (7,2%) понимает под карьерой работника повышение занимаемой должности. Между тем в среде работающей молодежи наблюдается большее число тех, кто связывает карьеру с продвижением по должностной лестнице.

Таблица 1.5.1

Представления молодежи Курской области о содержании карьеры, карьерного роста работника, %

Варианты ответов	Студенческая молодежь	Занятая в экономике молодежь
Может включать в себя как должностной рост, так и повышение профессионализма	79,2	72,7
Только должностное продвижение работника, т. е. повышение занимаемой должности	7,2	22,0
Только расширение и углубление знаний, умений, навыков по профессии, повышение профессионализма	13,6	5,3
Всего	100,0	100,0

Для уточнения понимания молодежью соотношения понятий «профессия» и «карьера» в рамках фокус-группового исследования информантам было предложено проанализировать следующее высказывание Роберта Фроста: «Разница между профессией и карьерой – это разница между сорока и шестьюдесятью часами работы в неделю». В результате анализа мнений, высказанных информантами относительно соотношения рассматриваемых понятий, можно выделить следующие представления молодежи о карьере:

- профессиональная карьера является частью карьеры;
- овладение профессией требует меньшего приложения времени и сил, чем построение профессиональной карьеры.

Подтверждением этого выступают следующие высказывания информантов:

– «Ну, я пока к высказыванию перейду... уточню, наверное, есть разница, чтобы мы понимали, профессия она более уже, [чем] профессиональная карьера, а в принципе карьера, она включает в себя и профессиональную, и должностную карьеру. То есть получается, что если ты хочешь просто профессионально развивать свою карьеру, тогда это, ну, в одном каком-то направлении своих профессиональных навыков, умения и так далее, развивать. А если уже карьерная лестница в принципе, то это, возможно, нужно уже выйти за рамки профессионального развития и нужно уже осваивать другие профессии, другие какие-то навыки...» (жен., 19 лет);

– «Ну, то есть чтобы построить карьеру, ты должен работать больше, или профессия... как бы, ты пришел от звонка до звонка отта-рабанил...» (муж., 20 лет);

– «Я понимаю это высказывание как-то, что профессионал это тот, кто работает меньше, но гораздо интенсивнее, и, соответственно, он и становится профессионалом, потому что он прикладывает к своему делу по максимуму» (муж., 19 лет);

– «Я считаю, чтобы построить карьеру, человек должен больше усилий вкладывать, нежели чем просто получить профессию» (жен., 18 лет);

– *«Непостоянные усилия, краткосрочные усилия, и они должны быть больше чем у человека, который постоянно занимается деятельностью, и усилия эти должны быть направлены в правильные точки давления, потому что можно попросту растрачивать свои силы, ничего не добиваясь такого. Фактор А этот правильный, точки давления найти и тогда почти усилий не прикладывать»* (муж., 19 лет).

Рассматривая представления молодежи о карьере, соотношении профессионального развития и должностного продвижения в процессе карьерного роста, представляется важным обратить внимание на значимость для молодых людей жизненных целей, связанных с трудовой деятельностью (доходом, профессиональной и должностной карьерой), в сопоставлении с такими ценностями-целями жизни, как создание семьи, рождение детей и поддержание состояния здоровья. Выбор для сопоставления именно этих ценностей был обусловлен их включенностью в ядро ценностного сознания молодежи.

По данным опроса молодежи (N = 380 человек), в рамках которого нами проводилась оценка иерархии ценностей молодых людей на основе методологии анализа статусно-иерархической структуры ценностного сознания общества, разработанной Н. И. Лапиным [Лапин, Беляева, 2010: 70], в число доминирующих ценностей молодежи входят ценности семьи, здоровья и любви (интегрирующее ядро ее ценностного сознания) и ценности справедливости, безопасности, дружбы, честности, свободы, любимой работы и законности (интегрирующий резерв ценностной системы молодежи) [Пасовец, 2015: 46]. Важность ценностей семьи, дружбы, свободы и работы для российской молодежи подтверждается и результатами общероссийского социологического опроса, проведенного в 2009 г. Центром социального прогнозирования и маркетинга и Институтом социологии РАН в 21 субъекте Российской Федерации (N = 2000 человек). По данным этого исследования, 60,2% опрошенной молодежи связывают понятие «жизненный успех» с наличием крепкой семьи, детей, 40,2% – с уважением окружающих, 38,1% – с богатством, 30,5% – с интересной работой, 28,4% – с наличием надежных друзей, 15,9% – с возможностью быть хозяином самому себе, 12,8% – с наличием престижной собственности (иномарки, коттеджа и т. п.) и т. д. [Горшков, Шереги, 2010: 129]. Тем самым большинство молодежи разделяет такие ценности, как семья, здоровье, работа, материальный достаток. Эти ценности определяют ключевые жизненные цели большей части молодежи.

Вместе с тем, как показывают результаты опроса студенческой молодежи (см. табл. 1.5.2), среди ключевых жизненных целей, связанных с занятостью и трудовой деятельностью, для основной части молодых людей (56,4%) приоритетное значение имеет «получение работы, дающей возможность обеспечить материальную независимость». Только около трети из них (32,8%) считают своей приоритетной жизненной целью профессиональную карьеру («получение новых знаний, повышение компетентности и квалификации в процессе профессиональной деятельности»); пятая часть (21,6%) – продвижение по должностной лестнице («продвижение по служебной лестнице, повышение в должности»).

Таблица 1.5.2

Иерархия основных жизненных целей для студенческой молодежи Курской области

Жизненные цели студенческой молодежи	Средневзвешенные баллы по пятибалльной шкале
Получение работы, дающей возможность обеспечить материальную независимость	3,7
Поддержание/улучшение состояния своего здоровья	3,4
Создание семьи, рождение детей	3,4
Получение новых знаний, повышение компетентности и квалификации в процессе профессиональной деятельности	2,7
Продвижение по служебной лестнице, повышение должности	2,4

Основываясь на методологии анализа статусно-иерархической структуры ценностного сознания по Н. И. Лапину, можно говорить о том, что профессиональная и должностная карьера входят в ценности низшего статуса, или конфликтогенную периферию [Лапин, Беляева, 2010: 70], поскольку они поддерживаются меньшинством молодежи, они являются значимыми для менее 30% респондентов. Тем самым в иерархии ключевых жизненных целей молодежи, выявленной на примере студенческой молодежи, построение профессиональной карьеры занимает невысокое место.

По результатам проведенного фокус-группового исследования было выяснено, что представления молодежи о содержании профессиональной карьеры достаточно неоднородны; под профессиональной карьерой молодые люди понимают:

- развитие профессиональных знаний, умений, навыков, компетенций;
- процесс осуществления профессиональной деятельности;
- профессиональное развитие;
- повышение уровня профессионализма;
- продвижение по должностной лестнице.

Об этом свидетельствует ряд высказываний информантов о профессиональной карьере:

– «Это процесс осуществления профессиональной деятельности, то есть уже непосредственно перенос теории на практику...» (муж., 19 лет);

– «Ну, кажется, да, что профессиональная карьера – это профессиональное развитие» (муж., 18 лет);

– «Я тоже считаю, что профессиональная карьера – это повышение уровня профессионализма» (жен., 20 лет);

– «Профессиональная карьера, когда у человека повышаются его знания, умения, его профессионализм... уровень профессионализма повышается. И профессиональная карьера – это продвижение его профессионализма, уровня профессионализма» (жен., 18 лет);

– «Профессиональная карьера заключается в том, что ты совершенствуешься в том деле, которым ты занимаешься сам, в первую очередь, должен сам заниматься» (муж., 20 лет);

– «Мне кажется, что профессиональная карьера – это просто продвижение по должности...» (муж., 20 лет).

Можно сказать, что в настоящее время в молодежном сознании содержание профессиональной карьеры связывается с разными составляющими профессиональной деятельности. Полученные данные свидетельствуют о недостаточной информированности студенческой молодежи о профессиональной карьере, а также о нечетком разграничении содержания понятий «профессионализм», «профессиональная карьера», «профессиональное развитие».

Наряду с этим результаты фокус-групп выявляют сформированность у молодежи представлений о взаимосвязи профессионализма и профессионального развития, когда профессионализм понимается и как этап (результат), и как неотъемлемая компонента профессионального развития.

В подтверждение этого можно привести следующие мнения информантов:

– «Мне кажется, профессионализм – это высшая ступень профессионального развития, то есть если человек просто ученик, потом подмастерье, а потом ты становишься, достигаешь высшей ступени профессионализма. Не в плане должностного роста, а в плане того, что ты просто делаешь эту работу, а высшая ступень – что ты можешь принести что-то новое или очень высококлассно исполнять» (муж., 19 лет);

– «Может быть, просто, но это, наверное, разные понятия, потому что ты можешь стать и профессионалом в своей сфере... Да, но ты остановился на этом и дальше не двигаешься, да? А есть люди, которые уже знают то, что они хорошо делают свою работу и... Но другие это оценивают, но они при этом дальше развиваются, образование дальше...» (жен., 19 лет);

– «Но мне кажется, профессионализм – это понятие, которое включает в себя такие понятия, как профессиональная компетентность, профессиональное развитие, профессиональное там... еще прочее профессиональное развитие...» (муж., 18 лет);

– «Можно сказать, что профессионализм – это как результат профессионального развития...» (жен., 19 лет);

– «Но при этом можно добавить, что профессиональное развитие – это результат профессионализма. Только профессионал будет стремиться дальше развиваться... то есть человек обыденный, да и обычный человек, который просто приходит как робот на работу и выполняет свою работу, он не будет стремиться к профессиональному развитию, профессионалом поэтому его нельзя назвать. А вот как бы одно вытекает из другого, второе из первого, то есть они очень тесно взаимосвязаны и друг на друга очень сильно влияют...» (жен., 20 лет).

Тем самым информанты выделили два основных варианта соотношения профессионализма и профессионального развития: профессионализм как показатель профессионального развития и как его составляющая.

Результаты массового опроса студентов позволяют полнее представить взгляды молодежи на профессионализм (см. табл. 1.5.3). Так, большая часть молодых людей (65,6%) связывают профессионализм с достижением высокого уровня квалификации и профессиональной компе-

тентности. Также у многих респондентов профессионализм ассоциируется с высокой продуктивностью или эффективностью деятельности (44,8%), точностью и надежностью деятельности (42,8%), высокой организованностью (28,8%), высоким уровнем концентрации знаний в труде (24,8%) и творческим подходом к делу (22,4%).

Таблица 1.5.3

Мнение студенческой молодежи Курской области о профессионализме*

Варианты ответов	Доля, %
Высокий уровень квалификации и профессиональной компетентности	65,6
Высокая продуктивность или эффективность деятельности	44,8
Высокая точность и надежность деятельности	42,8
Высокая организованность	28,8
Высокий уровень концентрации знаний в труде	24,8
Креативность	22,4
Возможность личностного развития в работе	18,0
Достижение социально-значимых целей, важность труда для общества	10,0
Низкая зависимость от внешних факторов	8,4
Оптимальная интенсивность и напряженность труда	7,6
Всего	273,2

*Допускалось отметить до трех вариантов ответа.

В этом контексте обратим внимание на тот факт, что большинство студенческой молодежи оценивает профессиональную компетентность не по формальному критерию – уровню образования, а по качественным характеристикам трудовой деятельности: высокой продуктивности или эффективности деятельности, наличию профессионального опыта, пониманию работником своей профессии (см. табл. 1.5.4).

Таблица 1.5.4

Представления студенческой молодежи Курской области о показателях профессиональной компетентности

Варианты ответов	Доля, %
Высокая продуктивность или эффективность деятельности	29,2
Профессиональный опыт	22,0
Понимание своей профессии	21,2
Высокая точность и надежность деятельности	12,4
Уровень образования	8,8
Проявившиеся в ходе выполнения профессиональных обязанностей новые способности	6,0
Другое («адаптация под условия изменения»)	0,4
Всего	100,0

При этом достаточным для достижения профессиональной компетентности подавляющее большинство молодых людей считают высшее образование: на уровне бакалавриата – лишь 23,6% опрошенных; специалитета, магистратуры – 48%; аспирантуры – 16,8%. Только около десятой части (9,6%) из них называют среднее профессиональное образование в качестве достаточного для наиболее полного овладения профессиональными компетенциями. Некоторые из респондентов дали свои варианты ответов на этот вопрос: «зависит от профессии»; «учиться всю жизнь»; «любой уровень, так как в эпоху Интернета и бурного развития медиа у человека есть больше возможности получить профессиональные знания»; «никакое, если это не нужно».

Тем самым в молодежном сознании сохраняется доминирование представлений о необходимости получения высшего образования на уровне специалитета, магистратуры как условия успешного овладения профессией.

Говоря об ожиданиях от будущей профессиональной деятельности, для студенческой молодежи в большей степени важно получить высокую заработную плату, опыт работы по полученной профессии и удовлетворенность от профессиональной деятельности, возможности для саморазвития и личностного роста, высокую должность, возможности для достижения профессиональной компетентности. В меньшей степени молодежь ориентирована на непрерывное образование в процессе профессиональной деятельности, достижение высокой самостоятельности в выполнении своей трудовой функции, приобретение и поддержание авторитета в кругу коллег и руководства (см. табл. 1.5.5).

Таблица 1.5.5

**Ключевые ожидания студенческой молодежи Курской области
от будущей профессиональной деятельности***

Варианты ответов	Доля, %
Высокая зарплата	56,8
Профессиональный опыт	40,0
Удовлетворенность профессиональной деятельностью	40,0
Саморазвитие, личностный рост	34,4
Продвижение по должностной структуре в организации, повышение в должности	28,8
Достижение профессиональной компетентности	23,6
Повышение социального статуса в обществе	14,0
Возможность постоянного обучения в процессе профессиональной деятельности	11,6
Максимальная самостоятельность в труде	11,2
Награды, поощрения за проделанную работу	8,8
Уважение коллег	8,4
Уважение начальства	7,2
Всего	284,8

*Допускалось отметить до трех вариантов ответа.

Тем самым ключевые ожидания основной части студенческой молодежи от будущей профессиональной деятельности связаны с получением высокой заработной платы, профессиональной адаптацией и личностным развитием, субъективным благополучием в процессе профессиональной деятельности.

К важным показателям успешности профессиональной карьеры многие представители студенческой молодежи относят личностный рост, реализацию способностей в профессиональном труде (64,0%), высокое качество результатов труда, профессиональную компетентность (56,0%) и постоянное развитие профессиональных знаний, компетенций, повышение квалификации (54,8%). Тем самым наблюдается согласованность ожиданий достижений в будущей профессиональной деятельности и выбора критериев успешности профессиональной карьеры у большинства молодых людей (см. табл. 1.5.6).

Таблица 1.5.6

Представления студенческой молодежи Курской области
о наиболее важных показателях успешности в профессиональной карьере*

Варианты ответов	Доля, %
Личностный рост, реализация своих способностей в профессии	64,0
Высокое качество результатов труда, профессиональная компетентность	56,0
Постоянное развитие профессиональных знаний, компетенций, повышение квалификации	54,8
Наличие профессиональных достижений в карьере: награды, премии и т. д.	25,2
Работа по профессии	23,6
Признание и уважение со стороны коллег, профессионального сообщества	21,2
Активное участие в деятельности профессионального сообщества	14,4
Признание и уважение со стороны окружающих людей	14,0
Всего	273,2

*Допускалось отметить несколько вариантов ответа.

Вместе с тем, учитывая то обстоятельство, что выбор показателей успешности профессиональной карьеры не был ограничен методикой опроса, незначительная поддержка в молодежной среде таких показателей профессиональной карьеры, как работа по профессии (только 23,6%) и активное участие в деятельности профессионального сообщества (только 14,4%), вызывает опасения в плане возможных трудностей реализации профессиональной карьеры:

- работа не по полученной профессии как угроза депрофессионализации образовательного потенциала общества, его конвертируемости в сфере труда;
- отчуждение от профессионального сообщества.

В этом контексте следует отметить, что в последние годы основными тенденциями формирования образовательно-профессионального потенциала населения в российском обществе стали: рост численности специалистов с высшим и средним профессиональным образованием и сокращение

числа лиц с начальным профессиональным образованием и с основным общим и начальным общим образованием. Первая тенденция позволяет говорить о профессионализации образовательного потенциала россиян. Эти изменения находят отражение в сфере занятости населения и ее структуре, где увеличивается доля работников, имеющих высшее и среднее профессиональное образование [Пасовец, 2016: 155–156].

Как показывают данные государственной статистики, на 2017 г. доля молодежи в возрасте 15–29 лет составляет пятую часть (21,5%) экономически активного населения России, включающей занятых в экономике и безработных [Рабочая сила..., 2018: 20]. При этом среди всех занятых в экономике, имеющих высшее образование, молодежь в возрасте 15–29 лет составляет пятую часть (21,7%); среди работников со средним профессиональным образованием (специалистов среднего звена) – примерно такую же долю (19,6%). В числе работников с начальным профессиональным образованием (то есть прошедших обучение по программе подготовки квалифицированных рабочих, служащих) удельный вес молодых людей в возрасте 15–29 лет достигает 17,6%. В общем массиве занятых эти доли составляют 7,4, 5 и 3,4% соответственно (рассчитано по: [Рабочая сила..., 2018: 35]).

Как видно из данных таблицы 1.5.7, в настоящее время среди возрастных категорий молодежи наибольшая доля работников с профессиональным образованием приходится на «молодых взрослых» (лиц в возрасте 25–29 лет). Среди них относительное большинство (81,6%) имеют высшее, среднее или начальное профессиональное образование. Такое различие формируется в основном в силу возраста, когда на более ранний возраст приходится период обучения в образовательных организациях профессионального образования.

Таблица 1.5.7

Структура занятых по уровню образования и возрастным группам молодежи
Курской области, в 2017 г. (%)

Возраст занятости	Всего	В том числе имеют образование:					
		высшее	среднее профессиональное		среднее общее	основное общее	не имеют основного образования
			по программе подготовки специалистов среднего звена	по программе подготовки квалифици- рованных рабочих, служащих			
Занятые, всего	100	34,2	25,7	19,2	17,4	3,3	0,2
в том числе в возрасте:							
15–19 лет	100	0,1	7,9	11,0	54,7	22,3	4,1
20–24 лет	100	23,9	28,5	17,7	25,2	4,4	0,2
25–29 лет	100	42,2	23,3	16,1	15,4	2,9	0,2
население в трудоспособном возрасте (мужчины 16–59 лет, женщины 16–54 года)	100	34,5	25,1	19,5	17,4	3,3	0,2

Источник: [Рабочая сила..., 2018: 36].

Вместе с тем у определенной части молодежи сформированный за время обучения образовательно-профессиональный потенциал не находит полной реализации в сфере труда и занятости.

Как показывают результаты опроса занятой в экономике молодежи, только у половины молодых работников их трудовые функции связаны с полученной профессией (специальностью). При этом у третьей части работающей молодежи их работа не соответствует той профессии (специальности), которую они приобрели в результате специализированного обучения (см. табл. 1.5.8).

Таблица 1.5.8

Связь работы с полученной профессией (специальностью)
у занятой в экономике молодежи Курской области

Варианты ответов	Доля, %
Работаете по специальности, указанной в дипломе	56,6
Сейчас не работаете по полученной специальности, но работали ранее и сменили профессию	17,7
Не работаете и никогда по специальности не работали	18,7
Еще не имеете диплома о профессиональном образовании	7,0
Всего	100,0

О значительной невостребованности в трудовой деятельности приобретенного профессионального образования свидетельствует и оценка связи профиля работы с полученной профессией (специальностью) у выпускников профессиональных образовательных организаций, большинство из которых составляют молодые люди.

Анализ соответствия работы и приобретенной профессии у выпускников, окончивших образовательные организации высшего образования за последние три года, показывает следующее. Около половины тех, кто получил дипломы о высшем образовании в направлениях: сельское и рыбное хозяйство, сфера обслуживания, технология продовольственных продуктов и потребительских товаров, воспроизводство и переработка лесных ресурсов, не работают в этих профессиональных сферах. Примерно третья часть выпускников программ высшего образования по гуманитарным специальностям, экономике и управлению, физико-математическим специальностям и ряду других также трудоустроена не в соответствии с профилем полученного образования (см. табл. 1.5.9).

Такая ситуация является показателем нереализованности полученного профессионального образования в сфере труда у этой части выпускников, что в будущем по сути приведет к их депрофессионализации, утрате профессиональных компетенций в области полученной профессии.

Следует отметить, что наибольшее соответствие работы с полученной профессией (специальностью) наблюдается у тех, кто получил высшее образование по направлениям: здравоохранение, оружие и системы вооружения, информационная безопасность, информатика и вычислительная техника, образование и педагогика и др.

Таблица 1.5.9

**Распределение выпускников, получивших высшее образование,
по связи работы с полученной профессией (специальностью), 2015 и 2017 гг., %**

Отрасль	2015		2017	
	Связана	Не связана	Связана	Не связана
Здравоохранение	97,0	3,0	96,9	3,1
Оружие и системы вооружения	87,0	13,0	91,7	8,3
Информационная безопасность	85,3	14,7	75,7	24,3
Информатика и вычислительная техника	81,0	19,0	76,4	23,6
Авиационная и ракетно-космическая техника	78,9	21,1	85,2	14,8
Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	77,2	22,8	70,3	29,7
Образование и педагогика	74,7	25,3	76,4	23,6
<...>				
Гуманитарные специальности	68,1	31,9	67,9	32,1
Экономика и управление	65,5	34,5	64,1	35,9
Физико-математические специальности	63,4	36,6	68,7	31,3
<...>				
Сельское и рыбное хозяйство	56,4	43,6	52,2	47,8
Сфера обслуживания	53,0	47,0	53,6	46,4
Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	51,3	48,7	58,0	42,0
Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	44,0	56,0	48,2	51,8

Источник: [Рабочая сила..., 2018: 86].

Наряду с этим следует учитывать и недостаточность условий для профессионального развития и построения профессиональной карьеры на предприятиях и организациях, особенно в регионах. Так, по данным опроса занятой в экономике молодежи, для данной категории молодежи возможность профессионального совершенствования относится к значимым характеристикам работы. Однако удовлетворенность этой составляющей их трудовой деятельности находится на невысоком уровне. Так, при оценке возможности профессионального развития в процессе работы на основе средневзвешенного балла по пятибалльной шкале показатель его значимости составляет 4,0, а показатель удовлетворенности этими возможностями – только 3,5. Эти значения проявляют достаточно высокую значимость этого параметра работы для занятой в экономике молодежи, но недостаточную удовлетворенность его реализацией на практике.

Для профессиональной карьеры работника существенное значение имеет и его включенность в деятельность профессионального сообщества. Как показывают данные массового опроса, основная часть студенческой молодежи (70,4%) признает важность интеграции молодых специалистов в профессиональное сообщество, поскольку это способствует новым

знакомствам, обмену опытом и повышению профессиональной компетентности. Вместе с тем около трети из них (29,6%) либо не определились со своей позицией в этом вопросе, либо считают это малозначимым компонентом профессиональной карьеры.

Таким образом, как было показано на примере занятой в экономике и студенческой молодежи Курской области, большинство молодых людей понимают карьеру, карьерный рост как сочетание должностного продвижения и профессионального роста. Однако многие из работающей молодежи считают, что повышение в должности не всегда связано с повышением профессионализма. Это проявляет антиномичность трудовых предпочтений современной российской молодежи. Наряду с этим для основной части молодежи ключевой жизненной целью выступает трудоустройство на высокооплачиваемую работу; большая часть молодежи связывает свои ожидания от будущей профессиональной деятельности с получением высокой заработной платы. Полученные данные позволяют нам с определенной долей условности предположить, что, делая ставку на построение успешной карьерной стратегии, многие молодые работники будут стремиться реализовывать ее, исходя из своих представлений об успешности карьеры по линии повышения уровня своих доходов, не уделяя должного внимания профессиональному развитию, повышению уровня профессионализма и профессиональной компетентности. Это, в свою очередь, несет в себе риск для развития профессионального потенциала молодежи и его реализации в трудовой деятельности.

Глава 2.

Неустойчивость молодежной занятости

2.1 Образовательные стратегии нестабильно занятой (прекарной) молодежи в России

Человеческий капитал – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и производства и тем самым влияют на рост доходов (зарботков) данного человека. На практике понятие человеческого капитала чаще всего является синонимом образовательно-квалификационного потенциала общества, который накапливается путем выбора и реализации определенных образовательных стратегий.

Само зарождение этой категории лежит в классической политической экономии. После У. Пети и А. Смита человек, его способности и качества как капитал рассматривались в экономических исследованиях К. Маркса, позднее – Л. Вальраса, А. Маршалла, Н. Сениора и др. Исходя из экономического понимания человека, С. Г. Струмилин раскрыл факт более высокой эффективности труда образованных рабочих [Струмилин, 1982: 124], а Дж. Уолш рассчитал влияние профессионального образования на уровень национального дохода США (см. [Дятлов, 1994; Корицкий, 2000: 24]). Именно экономисты Т. Шульц и Г. Беккер в 60-е гг. XX столетия обосновали эффективность инвестиций в человека, его образование, здоровье, культуру и т. д., получив затем Нобелевские премии по экономике (Т. Шульц в 1979 г., Г. Беккер в 1992 г.) за оценку значения человека как фактора экономического роста: «Человеческий капитал начинает рассматриваться как ценный ресурс... конкурентоспособности, экономического роста и эффективности» (см.: [Дятлов, 1994: 38]). Экономисты Б. Вейсброд, Дж. Минцер, Л. Туроу, У. Боуэн, М. Фишер, Дж. Вейзи и др. стоят у истоков теории человеческого капитала в ее современном виде.

По мере дальнейшего развития технологий и формирования нового технологического уклада, когда в качестве сырья начинает выступать уже информация, а не предметы, а образование, навыки, квалификация и экспертное знание окончательно утвердились в числе традиционных форм капитала, заняв прочное место в создании добавленной стоимости, и, как следствие, закрепились в сознании как работодателей, так и самих работников в качестве одной из форм капитала человека, фирмы и нации.

С развитием системы высшего и дополнительного образования широкие слои населения получили доступ к наращиванию этой формы капитала в массовом масштабе, а технологическая модернизация средств производства обрабатывающих отраслей и развитие новых типов экономической детальности в сфере услуг обеспечили в необходимом количестве рабочие места, на которых использование этих новых объектов собствен-

ности стало приносить экономическую отдачу их обладателям, мотивируя их к инвестициям в образование и повышению квалификации [Аникин, 2017: 128].

К основным элементам человеческого капитала обычно относят капитал образования, включая общие и специальные знания; капитал подготовки на производстве (квалификация, навыки, производственный опыт); капитал здоровья; обладание экономически значимой информацией (например, о ценах, доходах, о прогнозах), которая, потенциально, может принести доход; капитал миграции, обеспечивающий социальную мобильность работников; мотивацию трудовой деятельности [Бабенко, 2012: 12].

Отличительной чертой нашего времени стало то, что знания становятся обусловленными их практическим применением, т. е. тем, как человек использует знания в реальной жизни. Возникает потребность в новой образовательной системе непрерывного образования, которая не столько распространяет, тиражирует знания, сколько открывает доступ к ним самым различным социальным группам. Понятие «образование в течение всей жизни» становится чрезвычайно востребованным.

Неформально занятая в формальном секторе экономики, не имеющая стабильного положения на рынке труда, не имеющая гарантий занятости молодежь является социальной группой, которая реализует определенные образовательные стратегии и которой система непрерывного образования может дать шанс на повышение статуса, упрочнение положения на рынке труда, приобретение новых навыков. В российской практике прекарную группу можно операционализировать через занятость по временному контракту, на основании устной договоренности, по договору подряда по основному месту работы. Конечно, этот критерий выделения не является единственным, но его достоверность не может быть подвергнута сомнению [Голенкова, Голиусова, 2015: 49].

Рассмотрим статистический фон, касающийся занятости и безработицы молодежи [Труд и занятость..., 2017]. Согласно данным государственной статистики, в 2016 г. молодежь до 29 лет составляла 21% занятого населения, 94% из них работали по найму, остальные 6% – не по найму, т. е. являлись предпринимателями и самозанятыми. Большая часть занятой молодежи (20%) трудилась в оптовой и розничной торговле, в сфере ремонта автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования, т. е. были заняты в третичном секторе; 13% – на обрабатывающих производствах; 9% – в сфере государственного управления и обеспечения военной безопасности, социальном страховании. В среднем на одного работающего молодого человека приходилось 34,2 отработанных часа в неделю, т. е. молодые люди трудились неполную рабочую неделю, что отчасти сигнализирует об их прекарном статусе.

Безработные в возрасте 15–29 лет составляли в 2016 г. 40% всех безработных. Более половины (53%) молодых безработных не имели опыта работы до обращения в службу занятости, т. е. после окончания обучения в общеобразовательной школе, среднем специальном учебном заведении или вузе они сразу стали безработными. Это явление характерно в основном для молодежной подгруппы безработных. Среди причин безработицы доминирует увольнение по собственному желанию с преды-

дущего места работы (19%), далее с большим отрывом следует увольнение в связи с высвобождением, сокращением штатов, ликвидацией предприятия, собственного дела (8%). Средняя продолжительность поиска работы составляет в среднем шесть месяцев, что на два месяца меньше по сравнению с другими возрастными группами.

В 2018 г. была реализована эмпирическая часть исследования «Молодежь на рынке труда: стратегии профессионализации и занятости молодежной когорты в современном российском обществе». В рамках этого исследования был проведен опрос молодежи в возрасте от 18 до 35 лет. Фокус интереса в данной статье смещен в сторону изучения прекарной группы в сравнении с группой стабильно занятой молодежи. Подвыборка респондентов, относящихся к прекарной группе, насчитывает 318 человек (более 10% всех опрошенных). Около 80% из них проживают в городских населенных пунктах. По полу респонденты распределились следующим образом: 54% мужчины, 46% женщины, что практически повторяет гендерный состав группы стабильно занятых молодых людей. Распределение прекарной группы по возрасту представлено на рис. 2.1.1. и показывает, что самой многочисленной группой, набравшей более трети всех опрошенных, стала возрастная группа 30–35 лет.

Рис. 2.1.1. Распределение прекарной молодежи по возрастным группам, % от ответивших

Примерно две трети изучаемой совокупности респондентов (67%) составляют те, кому доводилось за последний год делать временную или разовую работу, в то время как стабильно занятых респондентов, ответивших положительно на этот вопрос, набралось 58%. Структура такой занятости отражена в таблице 2.1.1.

Таблица 2.1.1

Структура временной работы молодежи, % ответивших по столбцам

Виды временной занятости	Отношения с нанимателем	
	На постоянной основе	На непостоянной основе
Сезонная работа	8,1	13,8
Краткосрочный контракт	11,5	16,4
Работа без контракта, на частном подряде	38,6	41,8

На основе данных таблицы 2.1.1 можно утверждать, что самым популярным видом временной занятости является в обеих группах работа на частном подряде. Но если для постоянно занятой молодежи такой вид занятости, скорее всего, подработка, то для нестабильных молодых работников это единственная выполняемая ими работа на настоящий момент.

Большинство опрошенных в прекарной группе, так же, как и в стабильной, работают в организации полный рабочий день, т. е. они не являются самозанятыми или предпринимателями. Только 6 респондентов отметили, что работают на другого человека, т. е. нанимателем является физическое лицо.

Отраслевой состав занятых отражает общую картину занятости населения России. (см. табл. 2.1.2).

Таблица 2.1.2

Распределение респондентов по отраслям экономики, % ответивших по столбцам

Отрасли экономики	Отношения с нанимателем		Занятое население в целом (государственная статистика)*
	На постоянной основе	На непостоянной основе	
Торговля, включая оптовую и розничную; сфера услуг, например прачечная, ремонт бытовой техники	22,5	29,5	16,3
Обрабатывающая промышленность, например машиностроение	13,9	8,5	14,6
Образование, например ясли, школа, институт	11,2	12,9	9,6
Здравоохранение, например поликлиника, больница	6,7	4,1	8,2
Строительство	5,2	11,3	7,4
Финансы, кредит, страховое дело, например банк	5,2	1,9	2,3
Компьютерные, интернет-технологии	4,5	5,0	-

*Рассчитано по: [Труд и занятость..., 2017].

Большинство опрошенных как в стабильной, так и в прекарной группах занято в торговле и сфере услуг. Это отражает общую тенденцию на рынке труда, если сравнивать результаты исследования с данными государственной статистики. Респонденты, относящиеся к нестабильной группе, активно заняты в образовании, где в настоящее время внедряется

система временных контрактов. На третьем месте по доле занятых представителей precarious группы – строительство, где договор подряда давно уже стал нормой взаимоотношений между работником и работодателем.

Если рассматривать статусный состав опрошенных, то половина в одной и в другой группах являются рядовыми работниками (около 50% в каждой), хотя базовый уровень образования precarious молодежи достаточно высок. В целом респонденты имеют достаточно высокий уровень образования (см. табл. 2.1.3).

Таблица 2.1.3

Распределение респондентов по уровню образования, % ответивших по столбцам

Уровень образования	Отношения с нанимателем	
	На постоянной основе	На непостоянной основе
Высшее (бакалавриат, специалитет)	43,1	26,1
Среднее техническое (техникум, ПТУ, ФЗО)	38,7	45,3

Среди нестабильно занятых преобладают специалисты со средним специальным образованием, а в группе работающих на постоянной основе больше молодых людей с высшим образованием. Приходится констатировать, что достаточно образованные молодые люди вынуждены работать временно, без каких-либо гарантий. 76% опрошенных в настоящее время не учатся.

Среди профилей образования лидируют с большим отрывом технический и экономический в обеих группах. Однако в группе precarious молодежи второе место делят экономический и строительный профили (см. табл. 2.1.4).

Таблица 2.1.4

Распределение респондентов по профилю образования, % ответивших по столбцам

Профиль образования	Отношения с нанимателем	
	На постоянной основе	На непостоянной основе
Точные науки – физика, химия, биология, математика	3,3	3,1
Технический, инженерный	20,8	14,2
Строительство	5,6	13,8
Транспорт	3,9	5,0
Госслужба	3,5	2,5
Педагогический	9,3	6,9
Военный	1,0	1,0
Гуманитарные и общественные науки	7,8	7,9
Экономический, например менеджер	18,8	13,8
Юридический	7,1	6,3
Медицинский	5,9	2,5
Реклама, пиар, коммуникации	1,5	3,8
Компьютерные технологии, Интернет, программирование	6,6	9,3
Сфера услуг – парикмахер, стилист, тренер	2,8	6,6

Различия между стабильно и нестабильно занятыми группами проявляются в вопросе о работе по полученной специальности. Среди нестабильно занятых 39% работают не по полученной специальности, у 24% полученная специальность частично совпадает с рабочей, у 29% специальность соответствует профилю образования. А среди стабильно занятых 35,9% работают в соответствии с полученной специальностью, 33,6% не работают по специальности, у 27,3% специальность частично совпадает с полученной.

На прожективный вопрос о том, выбрали бы вы в другую специальность, если бы была возможность, 36,5% precarious молодежи ответили, что ничего бы не меняли, 45,0% выбрали бы другую специальность. Среди занятых на постоянной основе молодых людей 45,5% не меняли бы специальность, 39,9% переучились бы. Прекарии не удовлетворены полученной специальностью, им явно недостаточно ранее полученных знаний.

В связи с этим интересен ответ на вопрос: «В какой степени Ваша работа позволяет Вам использовать Вашу квалификацию, знания?» (см. табл. 2.1.5).

Таблица 2.1.5

Распределение респондентов по возможности использования квалификации
(% ответивших по столбцам)

Степень использования квалификации, знаний	Отношения с нанимателем	
	На постоянной основе	На непостоянной основе
Очень незначительная	19,1	22,3
Частично значительная, частично незначительная	32,8	34,9
Очень значительная	45,5	38,4

Из таблицы 2.1.5 видно, что ответы обеих групп различаются не сильно. Прекариям, несмотря на неудовлетворенность своей специальностью, приходится применять полученные знания на практике, т. е. их работа связана с полученной специальностью.

На прямой вопрос, устраивает ли респондентов в целом их работа, в основном они ответили положительно. В группе precarious устраивает работа 46,5% ответивших, частично устраивает 32,4%, совсем не устраивает 20,8%. В стабильной группе результаты распределились следующим образом: не устраивает работа 17,2% опрошенных, частично устраивает 28,1%, устраивает 54,2%. В целом удовлетворенность местом работы занятых на постоянной основе больше, они позитивней оценивают свою работу.

Тем не менее важно подчеркнуть, что на вопрос о смене места работы в ближайшие три года ответы распределились следующим образом (см. табл. 2.1.6).

На основе данных таблицы 2.1.6 можно сделать вывод о неуверенности нестабильно занятых молодых людей в том, что у них получится поменять работу. Свою нынешнюю работу они не считают постоянной, но уверенности в том, что получится сменить место работы, у них нет. Большая доля неопределившихся говорит именно о неуверенности в завтрашнем дне.

Таблица 2.1.6

Распределение респондентов по желанию поменять работу в ближайшие 3 года,
% ответивших по столбцам

Желание поменять работу	Отношения с нанимателем	
	На постоянной основе	На непостоянной основе
Останусь	50,9	35,5
Уйду	25,1	36,5
Затрудняюсь ответить	24,0	28,0
Всего	100,0	100,0

Опрошенные оценивают свои шансы на продвижение по службе как не совсем удовлетворительные, т. е. констатируют тот факт, что карьера у них не складывается. 39,9% опрошенных прекариев говорят о том, что у них нет возможности продвигаться по карьерной лестнице. В группе со стабильным статусом таких 34,9%, и 44,4% неопределившихся при 36,8% у нестабильно занятых молодых работников.

Респонденты в целом не боятся безработицы и высоко оценивают возможность сохранить свое место работы в ближайший год. Однако этот показатель меньше у прекарной группы по сравнению со стабильно занятой на 16 п. п. В группе респондентов с нестабильной занятостью в 2 раза больше затруднившихся ответить, что позволяет сделать вывод об их неуверенности в завтрашнем дне. За последние два года 21,4% опрошенных прекариев теряли работу по причине увольнения или сокращения штата, в то время как у работающих на постоянной работе таких 12,9%. За этот же период безработица коснулась 20,5% занятых на постоянной основе и 42,1% нестабильно занятых работников. Возможно, нестабильная работа была выбрана не случайно, а как ответ на безработицу, которую необходимо было избежать любым способом, даже прибегнув к нестандартной форме занятости.

Каналы трудоустройства вполне предсказуемы. Большинству работу нашли друзья, знакомые (23%), на втором месте те, кто ответил на объявление предприятия (17%), на третьем – через резюме в Интернете (12%).

Неформально занятые не отягощают себя различными дипломами и сертификатами курсов повышения квалификации (см. табл. 2.1.7).

Таблица 2.1.7

Приходилось ли респонденту повышать квалификацию за последние 3 года, %
ответивших по столбцам

Приходилось ли повышать квалификацию?	Отношения с нанимателем	
	На постоянной основе	На непостоянной основе
Да, приходилось	38,5	26,7
Нет, не приходилось	61,5	73,3

По данным таблицы 2.1.7 видно, что в группе нестабильно занятых доля тех, кто повышал свою квалификацию за последние три года, на 11,8 п. п. меньше, чем в группе постоянно занятых работников. В целом повышение квалификации, возможность получить новую специальность не относятся к числу причин, удерживающих респондентов на их работе.

В целом результаты исследования и их интерпретация свидетельствуют о том, что молодые прекарии не видят необходимости увеличивать свой индивидуальный человеческий капитал на рабочем месте, пользуются чаще всего своим базовым образованием, не используют систему непрерывного образования для его повышения. При этом они рискуют со временем накопить отрицательный человеческий капитал, который трактуется как часть накопленного человеческого капитала, не дающая какой-либо полезной отдачи для общества, экономики и препятствующая росту качества жизни индивида, развитию общества и личности.

Рассматривая свое прекарное положение как временное, молодые работники стремятся что-либо изменить, но, к сожалению, многим из них так и не приходится достичь статуса стабильно занятого наемного работника или предпринимателя. А при том, что у них нет возможности и, часто, желания приумножать свой индивидуальный человеческий капитал, их шансы вообще сводятся к нулю. Следует отметить, что группа прекариев более инертная, менее активная в образовательной среде, чем группа стабильно занятых работников, а без дополнительных усилий в сфере дополнительного и непрерывного образования их позиции на рынке труда становятся все более зыбкими. Если в странах Западной Европы проблема прекаризации чаще всего затрагивает молодых мигрантов с невысоким уровнем образования, то уровень образования российского молодежного прекариата достаточно высок (не ниже среднего специального образования), вдобавок это не мигранты, а коренные жители страны. В связи с этим возникает возможность рассматривать российских молодых прекариев как контрресурсный слой общества, потенциал которого никаким образом не используется в экономике России.

С другой стороны, согласно методике Международной Организации Труда, прекарную занятость молодежи можно рассматривать как возможность избежать безработицы, которая среди молодежи составляет в среднем около 40% в развитых странах, что является очень большим, даже пугающим показателем [Politiques..., 2011: 20].

2.2 Пространственные перемещения молодежи: мобильность или стабильность

К вопросу об изучении пространственных перемещений. Пространственные перемещения населения представляют собой многогранные социально-демографические явления с множеством метрических измерений и плоскостей. О пространственном перемещении можно говорить во всех случаях, когда происходит смена постоянного места жительства индивида. Переезды на новое место могут быть связаны с целым набором различных факторов, которые по своему воздействию можно классифицировать на три большие группы: территориальные, экономические и социальные, и с которыми связано формирование миграционных стратегий населения.

Первая группа факторов (территориальных) изучена достаточно подробно, а исследователи, работавшие в этом направлении, фокусировали внимание преимущественно на взаимосвязях между территорией вы-

езда, расстоянием переезда и временными параметрами перемещений. Существенный вклад в разработку территориальных факторов был сделан еще в конце XIX в. Э. Г. Равенштейном [Ravenstein, 1885], а затем С. А. Штуфером [Stouffer, 1940]. Равенштейн исследовал пространственные перемещения между городом и селом и пришел к выводу, что жители села более мобильны, нежели горожане. Схожие аспекты изучались в трудах М. П. Тодаро и Дж. Р. Харриса, уделявших внимание сельско-городской миграции [Harris, Todaro, 1970]. Зачастую территориальные факторы переездов сводились к оцениванию возможностей и потенциала территорий с точки зрения условий проживания. Однако данная группа факторов будет представлять для нашего исследования меньший интерес, так как основной вопрос будет сосредоточен преимущественно на социальной составляющей переездов. В связи с этим рассмотрим подробнее следующие две группы факторов.

Исследованиям экономических факторов пространственных перемещений также посвящено значительное число работ, основные идеи которых сводятся к рассмотрению неоклассической экономической теории с точки зрения рационализации действий, минимизации издержек и максимизации полезности принятых индивидом решений. Во многом эти решения опираются на фиксируемые экономические индикаторы в виде неравенства в заработной плате, в разнице уровня жизни и благосостояния, в наличии подходящих позиций на рынке труда и т. д. Другими словами, потенциальными переселенцами в первую очередь оцениваются различия в возможностях между территорией выселения и пунктами назначения, поскольку переезд может способствовать росту реальных доходов мигрантов [Lewis, 1954].

Результаты исследований данных факторов, как удерживающих переселенцев, так и выталкивающих их, были представлены в эконометрической модели Э. Ли. В частности, к «выталкивающим» факторам он относил низкий уровень дохода, безработицу, экономические и социально-политические проблемы – бедность, ущемление прав и свобод, различные социальные потрясения, а также факторы, вызванные внешними климатическими и природными условиями. В свою очередь «притягивающими» характеризовались условия социально-экономического благополучия территории, развитый рынок труда, безопасность и т. п. При этом существуют и дополнительные механизмы, влияющие на интенсивность пространственных перемещений, которые, в терминах Э. Ли, имеют промежуточное значение: особенности транспортной системы, действующее законодательство, информированность о территории прибытия и т. п. [Lee, 1966]. По сути, речь идет об инфраструктурных компонентах переездов – взаимосвязанных комплексах информационных, технических, географических или пространственных ресурсов, доступ к которым напрямую сказывается на мобильных возможностях индивидов [Sheller, Urry, 2006].

Социальные факторы пространственных перемещений предполагают несколько иной взгляд. При таком подходе на первый план выходят вопросы, связанные с социально-статусными позициями индивидов, с возможностями продвижения по лестнице социальных позиций, с открытостью тех или иных социальных лифтов и т. д. В частности, исследователи при

анализе причин переезда учитывают размеры домохозяйств мигрантов, специфику их социальных связей, текущий семейный и профессиональный статусы, размеры имущества и совокупный доход и др. [Stark, 2005]. Значение имеет и культурная составляющая, включающая жизненно-стилевые особенности, социальное окружение, традиции и т. д. Зачастую эти факторы становятся более действенными, нежели материальные причины. Переселенец оценивает, что может принести ему переезд на новую территорию. Миграция воспринимается как инвестирование в свой собственный человеческий капитал или вклад в благополучное будущее семьи. «Переезд может дать индивиду больше возможностей для реализации жизненных планов, может изменить его социальное положение и статус в лучшую сторону» [Голенкова, Сушко, 2016: 97].

Идею влияния миграции на социальные характеристики индивида развивал в своих исследованиях Э. Филдинг, утверждавший, что переезд представляет собой не только пространственное перемещение, но и процесс трансформации социального статуса переселенца [Fielding, 1989]. Причинно-следственным связям между миграционными перемещениями и жилищными условиями, занятостью, домашним хозяйством, структурой семьи посвящены исследования Дж. Шайнера и К. Хольца-Рэя. Они отмечают, что именно в этих плоскостях жизни происходят ключевые события, толкающие людей на миграцию. При этом миграционная активность может быть обусловлена личными нормами, ценностями и предпочтениями, которые могут оставаться относительно стабильными в течение долгого времени, но в то же время зависят от происходящих изменений в жизни людей и социального контекста [Scheiner, Holz-Rau, 2013].

Во всяком случае, зачастую решение о переезде человек принимает на основе взвешивания различных рисков, после оценивания всех экономических выгод и издержек [Todaro, 1969]. Мигранты оценивают ожидаемую полезность дохода в странах выезда и въезда. Нужно учитывать и тот факт, что мигранты неоднородны не только по индивидуальным ожиданиям, но и значительно дифференцированы по возрастным характеристикам, образованию, профессиональным умениям, имущественному положению [Иванов, 2006]. Поэтому решение о переезде будет определяться также приобретенным опытом индивида, его общим «бэкграундом». К примеру, на престижные статусные позиции на новом месте с большей вероятностью могут рассчитывать люди с высоким социальным капиталом и квалификацией, тогда как у малоквалифицированных мигрантов шансы занять стоящие места будут существенно ниже [Massey, 1990]. Влиянию переездов на формы занятости и структуры различных человеческих капиталов уделяется внимание в трудах Д. Робисона и Р. Моена [Robison, Moen, 2000].

Кроме того, стоит принимать во внимание этап жизненного цикла индивида (уход из родительского дома, выход на рынок труда, брак, пенсия и т. п.), другими словами, тот или иной этап жизни человека будет определять его миграционные установки и приоритеты [Социальная мобильность..., 2017]. По сути, миграционные траектории отражают связь тех или иных жизненных этапов индивида с конкретной территорией [Laoire, 2008]. Подобный подход тесно связан с концепцией жизненного пути, с позиций которого пространственные перемещения представ-

ляют собой динамические и вероятностные процессы, интенсивность которых на разных этапах жизненного пути проявляется неодинаково [Mulder, Kley, 2010].

Исходя из подобных рассуждений, мы можем судить, с одной стороны, о существовании субъективных оснований для переезда, а с другой – об объективных факторах, влияющих на пространственные перемещения и комплексные перемены в жизни человека, прежде всего связанные со сменой профессии или вида деятельности, с удовлетворенностью жизнью и работой, с общим ощущением стабильности на рынке труда. Однако, если мы говорим о субъективных основаниях пространственных перемещений, то они включают целый спектр разнообразных причин, которые крайне сложно зафиксировать в полном объеме в рамках одного исследования. В связи с этим цель нашей работы сводится к попытке определения объективных факторов, обуславливающих территориальную мобильность, а также позволяющих очертить границы группы переезжающих и тех, кто переездов не совершал. В качестве объекта нашего исследования выступает российская молодежь в возрасте от 18 до 35 лет. Данные границы заданы фиксируемыми в предыдущих исследованиях возрастными профилями пространственных перемещений, согласно которым большая часть переездов в жизни человека совершается именно в указанный период [Занятость молодежи..., 2017: 106–114]. Основные результаты и выводы в данной статье построены на данных всероссийского репрезентативного онлайн-исследования «Молодежь на рынке труда: стратегии профессионализации и занятости молодежной когорты в современном российском обществе», проведенным Государственным академическим университетом гуманитарных наук в рамках реализации государственного задания в 2018 г.

Методологические основания исследования – от индикаторов к индексам. По прошлым нашим исследованиям мы выяснили, что наибольшая частота миграционных событий приходится именно на младшие возраста: пиковые значения приходятся на возрастную группу 16–22 лет, затем частота постепенно снижается и после 35 лет приближается к минимальным значениям [Социальная мобильность..., 2017]. Однако это вовсе не означает полное прекращение пространственных перемещений. Ряд исследователей фиксируют закономерности в перемещениях и в старших возрастных группах. Так, для людей среднего возраста при принятии решения о переезде значение будет иметь наличие собственности, ее размеры и срок владения [Robison, Moen, 2000], а для пенсионеров – прежде всего близость друзей и членов семьи [Haas, Serow, 1997]. Для молодых возрастов будут характерны принципиально иные мотивационные схемы, определяющие их пространственные траектории. Эмпирически было установлено, что интенсивность переездов в возрастной группе до 25 лет, в отличие от всех прочих возрастов, не снижалась даже под воздействием недавнего экономического кризиса, что во многом связано именно с повсеместным распространением образования [Smith, Sage, 2014].

Так, ряд исследователей пространственные перемещения молодежи связывают в первую очередь с получением образования, смещая при этом фокус внимания к тем возрастам, когда решение о миграции принимается впервые [Raghuram, 2013]. От того, насколько продуманно это решение, во многом будет зависеть и дальнейший жизненный путь инди-

вида. А именно – специфика формирования его человеческого капитала, который, как известно, является одним из определяющих элементов при трудоустройстве [Каравай, 2016]. Кроме того, существенным фактором миграции именно в молодом возрасте является экономический фактор, поскольку цена переезда зачастую существенно ниже, чем общая стоимость всех упущенных возможностей [Belfield, Morris, 1999].

На первый взгляд может показаться, что пространственные перемещения – явления во многом стихийные, не имеющие какой-либо внутренней структуры, а значит, и слабо прогнозируемые. Ни один из рассмотренных выше факторов сам по себе не определял ни интенсивность переездов, ни их количество. Тем не менее при более детальном рассмотрении вопроса обнаруживаются определенные закономерности между пространственными перемещениями и некоторыми социальными факторами. Наиболее интересной оказалась ситуация взаимосвязи переездов и социальной стабильности на рынке труда. Социальная стабильность является очень важным социальным и в то же время экономическим фактором, определяется целым рядом объективных показателей, не говоря уже о субъективных самооценках индивидов. Учитывая возможности нашего инструментария, мы выделили несколько индикаторов, которые так или иначе отражают ситуацию со стабильностью индивида на рынке труда.

Согласно данным нашего исследования, молодые люди чаще всего совершают переезды по образовательным и трудовым мотивам (см. табл. 2.2.1). Мы предположили, что обе этих причины связаны с ощущением стабильности. Однако почему одни группы молодых людей совсем не совершают каких-либо переездов, а другие решаются на смену привычных социальных условий? Связано ли это с тем, что немобильная в пространственных измерениях молодежь чувствует себя более уверенно и стабильно, в то время как другая ее часть стремится за переменами и новыми условиями жизни? Быть может, та молодежь, которая переезжает по образовательным или трудовым мотивам, испытывает неудовлетворенность в данных сферах, а переезд для них становится действенным способом повышения их профессионального уровня?

Для ответа на поставленные вопросы в соответствии с инструментарием исследования были разработаны индексы, представляющие собой сводные показатели различных эмпирически зафиксированных индикаторов. Еще раз отметим, что выборка молодежи в нашем исследовании включала довольно широкий возрастной диапазон (от 18 до 35 лет). Однако известно, что поведенческие практики молодежи в 18 лет и в 35 лет могут существенно различаться в силу уровня образования, обладания профессиональными навыками и компетенциями, опыта трудовой деятельности, наличия профессиональных контактов и связей и т. д. В связи с этим мы решили провести возрастную сегментацию молодежи по индексу человеческого капитала, который включал следующие показатели:

- общее количество лет обучения; факт повышения квалификации за последние 12 месяцев;
- обладание общими и специфическими профессиональными навыками (владение навыками работы с ПК, знание иностранных языков и др.).

Указанные индикаторы неоднократно использовались как в отечественных, так и в зарубежных исследованиях [Schultz, 1961; Becker, 1962; Тихонова, 2017; Коленникова, 2018].

Таблица 2.2.1

Причины переезда в различных возрастных группах молодежи, 2018 г., %¹

Причины переезда	Возрастные группы, лет			Доля группы в массиве
	18–23	24–27	28–35	
Переезд родителей / родственников	30,7	26,6	28,6	28,7
Получение образования	29,9	30,6	23,1	26,5
Поиск работы / трудоустройство	17,8	18,4	23,7	21,0
Заключение брака	12,4	11,2	14,2	13,0
Жилищные проблемы	10,9	10,2	10,1	10,3
Состояние здоровья	4,3	3,3	3,5	3,7
Контрактная служба в армии	3,4	3,3	2,8	3,1
Бизнес (открытие своего дела и т. п.)	1,1	1,6	1,6	1,5
Неблагоприятная ситуация в стране	5,5	6,3	8,2	7,1
Другое	6,6	10,2	6,9	7,6

На основе полученных распределений по каждому из указанных индикаторов были выставлены определенные значения: молодежь, обучавшаяся не более 13 лет, получала 0 баллов; от 14 до 16 лет – 1 балл; от 17 лет – 2 балла. Факт повышения квалификации, а также наличие тех или иных навыков, учитывался при построении индекса в качестве дополнительных баллов (к примеру, если респондент владеет навыками работы на компьютере, ему присваивался 1 балл, если не владеет, – соответственно, 0 баллов). Получив, таким образом, значение индекса человеческого капитала по каждому респонденту (шкала от 0 до 5 баллов), мы смогли определить некоторые его особенности по различным возрастным группам (см. табл. 2.2.2).

Таблица 2.2.2

Индекс человеческого капитала (ИЧК) в различных возрастных группах молодежи, 2018 г., %

Баллы	Возрастные группы, лет			Доля группы в массиве
	18–23	24–27	28–35	
0	37,1	24,2	22,2	26,7
1	17,6	17,9	14,8	16,2
2	16,9	16,8	15,0	15,9
3	13,3	17,5	18,3	16,8
4	7,5	11,6	13,8	11,6
5	7,6	12,0	15,8	12,8

¹ Здесь и далее фоном выделены показатели, превышающие процент группы по выборке в целом.

Как видно из данных таблицы, наше предположение о существенных различиях в уровне человеческого капитала по возрастным группам подтвердилось. Так, молодежь в возрасте 18–23 лет имеет самые низкие показатели ИЧК по понятным причинам – эта группа находится в процессе получения образования, не имеет существенного опыта работы, подвержена повышенным социальным рискам. Обратная тенденция прослеживается в группе молодых людей в возрасте 28–35 лет. В этой возрастной группе доля молодежи с показателями ИЧК в 4 и 5 баллов уже существенно выше, поскольку в данных возрастах уже завершился образовательный путь, сформировался определенный профессиональный уровень.

Переходя к интересующему нас показателю стабильности индивида на рынке труда, кратко охарактеризуем его основные составляющие. В качестве ключевых индикаторов стабильности в рамках данной работы были использованы следующие переменные:

- тип трудового договора, отражающий степень устойчивости трудовых отношений работника с работодателем;
- форма выдачи заработной платы, свидетельствующая о наличии тех или иных социальных гарантий;
- факт задержки заработной платы, также усиливающий различные социальные риски;
- факт нахождения в статусе безработного как отражение неустойчивости на рынке труда.

Конечно, при расчете данного индекса мы можем использовать и другие индикаторы, фиксирующие стабильность социального положения. Однако в данном случае применены показатели, которые в целом позволяют охарактеризовать ситуацию стабильности молодежи на рынке труда.

Говоря о молодежи, мы должны учитывать, что это особая социальная категория, в принципе не отличающаяся высоким уровнем стабильности, существующая в поле неопределенностей и различного рода рисков. На рисунке 2.2.1 мы видим, что более чем для половины изучаемой группы индекс стабильности не превышает 2 баллов. Рассмотрим подробнее распределение баллов по отдельным индикаторам для оценки их вклада в общую ситуацию стабильности.

Рис. 2.2.1. Показатели индекса стабильности молодежи на рынке труда, 2018 г., %

Как видно из данных таблицы 2.2.3, один балл по нашей шкале обеспечивается преимущественно наличием хоть какого-нибудь опыта работы и отсутствием задержек по заработной плате.

Таблица 2.2.3

Индикаторы стабильности молодежи на рынке труда, 2018 г., %

Индикаторы	Значения	0 баллов	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	Доля группы в массиве
Тип договора	устная договоренность	100	97	86	49	63	-	72
	временный	-	3	13	43	29	75	23
	на постоянной основе	-	-	1	7	7	25	5
Безработные	есть опыт	100	43	18	35	13	2	32
	не было опыта	-	57	82	65	87	98	68
Задержка зарплаты	случалась	100	62	18	36	15	6	38
	не случалась	-	38	82	64	85	94	62
Зарплата	полностью серая	100	98	85	31	3	-	59
	часть серая, часть белая	-	2	9	25	9	4	8
	полностью белая	-	-	6	44	87	96	34

Нередко молодежь, и в особенности студенческая молодежь, берется за подработку без оформления трудового контракта, при этом ключевыми критериями условной «надежности» работодателя является гарантия (хотя бы словесная), что оплата будет произведена в срок и в полном объеме. Конечно, это предельно низкий уровень стабильности. Если для респондентов 18–24 лет это просто временная и зачастую вынужденная ситуация, то для старших возрастных групп такой показатель будет свидетельствовать уже о реальной проблеме.

Дополнительный балл в числе индикаторов стабильности добавляется в том случае, если, помимо описанных выше характеристик рабочей ситуации, респонденты при устройстве на работу оформляли временный трудовой контракт, т. е. получали какое-то документальное подтверждение своего положения на рынке труда. Отсутствие трудового контракта, пусть даже временного, может рассматриваться как норма молодежью младших возрастов, однако для лиц старших возрастных категорий трудовая деятельность, не подкрепленная договором с работодателем, может свидетельствовать о реальных жизненных проблемах.

Далее мы рассмотрим подробнее ситуацию со стабильностью в различных возрастных группах, пока же зададим условные обозначения для нашей шкалы. Итак, показатели стабильности в 1 и 2 балла мы будем считать условно низкими, три балла – средними, а 4 и 5 баллов – высокими, так как в данном случае респондент по каждому из критериев имеет положительный показатель.

Стабильность как трамплин для мобильности. Так как же влияет ситуация стабильности на формирование установок на переезд в выделенных в нашем исследовании возрастных группах? Прежде всего, бросается в глаза 3-я группа молодежи в возрасте 28–35 лет, для которой, как мы выяснили выше, характерен качественно иной уровень человеческого капитала и профессиональных навыков. Оказывается, что в этой группе молодежи, несмотря на имеющиеся достижения, мотивация на переезд гораздо выше, чем в группах 18–23 и 24–27 лет. Можно было бы предположить, что группа 28–35 лет не должна планировать переезды, поскольку имеет самые высокие показатели стабильности. Однако мы видим, что чуть менее половины представителей от этой группы планируют уехать (см. табл. 2.2.4). При этом уже совершили переезд около 53% опрошенных среди молодежи в возрасте 28–35 лет.

Таблица 2.2.4

Распределение ответов на вопрос:
«Планируете ли Вы переехать в другой населенный пункт в ближайшее время?», 2018 г., %

Возрастные группы, лет	Да	Нет	Затрудняюсь ответить	Доля группы в массиве
18–23	32,6	25,1	29,3	26,8
24–27	22,3	23,1	22,9	23,0
28–35	45,1	51,7	47,8	50,2
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0

Чем же объясняется такая тенденция? Как мы отмечали, наиболее низкие показатели стабильности свойственны респондентам, относящимся к младшей возрастной группе 18–23 лет, основной задачей которой является освоение нового опыта и увеличение человеческого капитала. В этой возрастной группе четверть уже совершила переезд и еще треть планирует переехать в будущем. Стоит отметить, что для данной группы это естественная ситуация, а в отдельных случаях и вынужденная, особенно если учесть пространственные масштабы нашей страны. Далеко не в каждом населенном пункте имеются учреждения для получения профессионального образования, за которым стремится молодежь после окончания школы.

Иначе обстоит ситуация в других возрастных группах. Группа молодежи в возрасте 24–27 лет занимает промежуточное положение и по ряду объективных характеристик, которые в большей мере соответствуют параметрам первой группы (пониженный уровень социальной стабильности и человеческого капитала). Наряду с этим в средней возрастной группе проявляются тенденции, присущие молодым людям в возрасте 28–35 лет (особенно для верхней ее границы, которую составляет молодежь, уже получившая какой-либо трудовой опыт и имеющая значительные объемы человеческого капитала).

Наиболее интересной представляется ситуация, характерная для третьей возрастной группы молодежи (28–35 лет), особенно в той ее части, которая совершала или планирует совершить переезд. Интересно это тем, что группа переезжавших или планирующих переехать делится

на две примерно равные части с точки зрения социальной стабильности. Первая половина (51%) характеризуется очень низкими показателями стабильности (от 0 до 2 баллов). У другой части (49%) ситуация в этом отношении принципиально иная – 4 и 5 баллов по шкале стабильности (см. табл. 2.2.5).

Таблица 2.2.5

Индекс стабильности в различных возрастных группах молодежи,
планирующих совершить переезд, 2018 г., %

Индекс стабильности	Возрастные группы, лет		
	18–23	24–27	28–35
0 баллов	12,6	9,9	8,4
1 балл	33,3	27,3	18,3
2 балла	27,3	19,7	24,8
3 балла	8,3	15,5	13,7
4 балла	11,8	17,4	23,4
5 баллов	6,6	10,2	11,5
Всего	100,0	100,0	100,0

Можно утверждать, что для первой части этой группы цель переезда сводится к поиску новых возможностей по обеспечению большей социальной стабильности, по получению социальных гарантий иного уровня, позволяющих молодым людям более уверенно чувствовать себя на рынке труда. Для второй части этой группы переезд уже отнюдь не связан с поиском стабильности: молодые люди совершают пространственные перемещения и отрываются от привычных условий существования прежде всего в целях мобильности. Эта часть молодежи и на старом месте проживания чувствует себя вполне успешно и стабильно, поэтому переезжают они в первую очередь для наращивания и без того высокого человеческого капитала.

Подводя итоги, необходимо отметить, что в целом для молодежи характерно стремление, связанное с обеспечением большей стабильности и со снижением различных социальных рисков и неопределенностей, что связано с выявленными в исследовании низкими показателями человеческого капитала и высокой социальной неустойчивостью. Вполне понятно, что для молодежи низкие показатели стабильности в ряде случаев могут быть нормой. Однако выявленные группы молодых людей, в том числе и в старших возрастах, не имеющих под ногами твердой почвы, – сигнал о наличии существенных противоречий. Эта молодежь уже попробовала себя и на рынке труда, и имеет определенный образовательный багаж, однако не может по каким-то причинам найти необходимые для стабильного существования социальные гарантии. Отмеченные противоречия дают повод обратиться к функционированию социальных институтов и социальных систем – к образовательной, к системе сертификации, к рынку труда и т. д. Наличие системных проблем может препятствовать формированию и наращиванию человеческого капитала. Поэтому в современных

обществах в идеале должна наблюдаться принципиально иная картина, когда пространственные перемещения будут связаны не с борьбой за существование и стабильность, а с мобильностью, с возможностями развития и личностного самосовершенствования. Пока же эта ситуация характерна для меньшинства молодых людей, близких по возрастным границам к среднему возрасту.

2.3 После учебы – в безработные? От анализа количественных данных к изучению мотивов незанятости

Актуальность темы, или «призрак 1968 года». Начнем с событий 50-летней давности, которые могут прояснить в некоторой степени актуальность нашей темы, – это волнения во Франции в мае 1968 г. Что спровоцировало тогда студенческие выступления? Явно, не только закрытие факультета социологии в парижском пригороде Нантере и устаревшие методы образования. «Красный май» обычно анализируют в контексте развития и парадоксов капитализма. Так называемый «хромированный бум» пришел во Францию позднее других западноевропейских стран. За десять лет до известных событий страна достигла беспрецедентного экономического роста, который начался с возвращения к власти в 1958 г. генерала де Голля. По статистике, приводимой Клэр Дойл, в этот период наблюдался стабильный рост реальных доходов на уровне 5% в год. Кроме того, в течение 10 лет удвоилось число личных автомобилей, а также стиральных машин в частных домах, количество приобретенных холодильников увеличилось втрое, а телевизоров – в пять раз. В этот же период более одного миллиона граждан Франции приобрели загородную недвижимость [Дойл, 2017]. Уровень жизни в стране стал одним из самых высоких в мире, что способствовало формированию потребительского общества. Однако за несколько месяцев до майских событий было зафиксировано ухудшение экономической ситуации. Количество безработных в начале 1968 г. составило около 500 тыс. человек и постоянно росло, и среди них в первую очередь оказывалась молодежь. В 1967 г. даже было создано Национальное агентство занятости для борьбы с безработицей, которое входило в состав Государственной службы занятости Франции и пыталось воплощать в жизнь право на труд, закрепленное в Конституции 1958 г.

Что же послужило триггером? Активный участник событий мая 1968 г. Мицос Кацанакос (1942–2003) в одном из интервью сказал: «Система образования и способы обучения, условия обучения, проблемы с дипломами, авторитаризм... и многие другие вызвали студенческие протесты. Именно с этих проблем началась мобилизация студенчества. Существующие проблемы политическая система, выстроенная де Голлем, никак не пыталась решать, не пыталась хоть как-то обновиться» [50 лет с мая 1968..., 2018]. Позднее Даниэль Кон-Бендит, один из лидеров движения «22 марта», активный участник протестов, скажет, что «мы бунтовали против общества, мы хотели привести его в движение» [Лидер мая..., 2013]. И это им удалось.

Первого мая, в день солидарности трудящихся, сто тысяч человек вышли на улицы Парижа, в том числе скандируя: «Работу молодежи!» Студенческие бунты переросли в 10-миллионную забастовку лишь после того, как к ним присоединились рабочие, тем самым несколько перекалибровывая события мая. И если у студентов не было четкой программы, т. к. они скорее бастовали против того, что им не нравилось, рабочие сформулировали четкие требования. Бурные волнения были обусловлены в конечном счете структурным дисбалансом. Как писал Ж. Лакан, «структуры действительно вышли на улицы» (цит. по: [Жижек, 2008]). Сменился сам дискурс и запрос населения, зазвучали новые мотивы, связанные не только с социально-экономической эксплуатацией, но и критикой новой культуры. Как пишет С. Жижек: «Суть событий 68-го состоит в отказе либерально-капиталистической системы, твердое НЕТ ее тотальному характеру» [Жижек, 2008]. И хотя сам де Голль говорил о студентах: «Они заявляют, что бастуют, но ведь они – не производители... Это трагикомедия, взрыв общества изобилия... На самом деле они хотят только наслаждаться, прожигать жизнь и сеять хаос» (цит. по: [Арзаканян, 2007]), но подключение рабочих спровоцировало серьезный классовый конфликт. М. Кацианакос вспоминает: «С одной стороны, был рабочий класс, а с другой – буржуазия. Я не пытаюсь принизить особую роль студентов, даже с учетом особенностей, которые имели место в студенческом движении, но когда вопрос поставлен на социальном уровне, вы не можете упускать из виду, что проблемы были именно между классом рабочих и буржуазией. В конце концов, студенты – не отдельный класс» [50 лет с мая 1968..., 2018].

Красный май 1968 г. оказал существенное влияние на ход истории многих западноевропейских государств, это отразилось не только на изменении социально-экономических условий, но и на культуре в целом. Некоторые исследователи, в частности Д. Коэн, полагают, что события 1968 г. стали отправной точкой борьбы за светлое будущее, когда молодежь заявила о себе как «независимая общественная сила» (цит. по: [Стэндинг, 2014: 122]). И хотя в послевоенной истории нашей страны не было подобных массовых выступлений (а о революционных событиях начала XX в. говорить не стоит, т. к. эта была еще «эпоха тяжелой модернити», говоря языком З. Баумана), после смены строя и установления в стране неолиберальной политики мысли о возможности подобных волнений присутствуют в умах не только исследователей молодежи.

Можно ли провести параллели современной ситуации в России с событиями 50-летней давности во Франции? В России у власти находится также сильный политический лидер – В. В. Путин принял бразды правления в 1999 г., 2000-е годы характеризовались экономическим ростом и потребительским бумом (хотя многие экономические показатели так и не достигли уровня 1990 г. (см. подробнее: [Жизненный мир..., 2016: 51-56])), сформировав потребительское общество в стране. Бесконечная реформа образования разрушила многое из того, чем была сильна страна в позднесоветский период, не создав достойного аналога. Современное состояние системы высшего образования не отвечает вызовам инновационной экономики (см.: [Дежина, Ключарев, 2018: 43]).

Кризисы 2008 и 2014 гг. существенным образом сказались на уровне жизни россиян, а недовольство политикой государства возросло в 2018 г., сформировав запрос на перемены (см. подробнее: [Петухов, 2018]). Так, по данным мониторинга ФНИСЦ РАН весны 2018 г., 62% молодежи 18–30 лет считают, что страна нуждается в существенных переменах, нужны новые реформы в экономической и политической жизни страны, при этом большая часть – в возрасте 18–20 лет (64%, 21–24 – 60%, 25–30 – 59%) [Петухов, 2018]. Не будем забывать и о миграции. Годы правления де Голля совпали со временем распада колониальной империи, войны в Алжире и бегства в метрополию большого количества французов. После распада СССР из бывших союзных республик также хлынул поток мигрантов, и если в 90-е годы в страну приезжали (или возвращались) в основном русские, то в настоящее время – низкоресурсные мигранты, которые хотя и в меньшей степени составляют конкуренцию россиянам на рынке труда, т. к. занимают менее престижные позиции, однако вызывают определенное напряжение.

Всеобщая забастовка, которая произошла в высокоразвитой капиталистической стране в 1968 г., по сей день тревожит правящие классы. В периоды спада производства «призрак 1968-го» принимает угрожающие очертания. Однако не первый год социологи успокаивают власть предержащих тем, что россияне готовы пережить любые социально-экономические катаклизмы благодаря сформировавшемуся еще в конце 1980–1990-х гг. механизму адаптации к кризисным реалиям, прежде всего за счет снижения запросов к жизни [Латова, 2017]. Это связывают и с той «прививкой», которую получили россияне в период не только ломки строя в «лихие 90-е» и во времена дефицита, но даже раньше – в трудные годы Великой Отечественной войны и послевоенной разрухи. Некоторыми исследователями российское общество признается травмированным, как общество стагнирующее и/или деградирующее в своем развитии, находящееся в состоянии рецессии [Тощенко, 2017: 20]. Говоря о родовых чертах общества травмы, Ж. Т. Тощенко обращает внимание на резко увеличивающееся число безработных, временно, сезонно, официально неоформленно занятых, занятых неполный рабочий день, что приводит к появлению нового социального класса – прекариата, который в России насчитывает до 30% трудоспособного населения [Тощенко, 2015]. Однако не стоит забывать, что молодое поколение, вступающее во взрослую жизнь (это часть поколения Y, рожденных в период 1980–2000 гг., и часть поколения Z, рожденных уже после 2001 г. (см. подробнее, например: [Радаев, 2018а;])), выросло в период стабильности и такую прививку может и не иметь. К тому же меняется и ценностный набор, который был присущ «советскому простому человеку» [Радаев, 2018б]. Мало того, по мнению В. В. Петухова, «в обществе формируется значимый сегмент людей, заинтересованных в переменах и способных к активному социальному действию», и среди них немало молодежи. И хотя он подчеркивает, что «запрос на перемены сегодня ориентирован на достижение все той же стабильности, но на новом качественном уровне, который не предполагает ломку экономического строя и политической структуры в целом и достигается путем их мягкой трансформации» [Петухов, 2018], все же предсказать социальные взрывы довольно сложно.

Не нужно упускать из виду, что с 2019 г. в стране начнется поэтапное повышение пенсионного возраста. Одновременно с этим вступит в силу пакет мер, защищающих права работников старших возрастов. И хотя происходит постепенное уменьшение численности молодежи (с 35,2 млн человек в 2012 г. численность молодежи сократится до 25,6 млн человек в 2025 г., или на 27,3%. При этом минимальная прогнозируемая численность молодежи в 2024 г. – 25,3 млн человек [Молодежь России..., 2016]), ее протестная активность может возрасти, т. к. увеличение пенсионного возраста в России для мужчин до 65 лет, для женщин до 60 лет, безусловно, повлияет на молодежную когорту, которой еще сложнее будет трудоустроиться после учебы. Поэтому важен мониторинг ситуации с молодежной безработицей в стране.

От тунеядства к проблеме молодежной безработицы¹. Излишне говорить, что безработица несет в себе не только негативные экономические последствия (падение производства, уменьшение национального дохода и бюджета, снижение налоговой базы и пр.), но, прежде всего, социальное напряжение, которое проявляется на общественном уровне (увеличение социального неравенства, эмиграция, обесценивание образования, рост криминогенной обстановки, общественных и политических протестов и т. п.), приводя к аномии, а также и на индивидуальном уровне, вызывая фрустрацию, депрессию, потерю самоуважения, упадок моральных устоев, к тому же вызывая ряд социальных болезней – наркоманию, алкоголизм, проституцию, а также увеличение числа сердечно-сосудистых, душевных и пр. заболеваний, и в целом может привести к снижению общей продолжительности жизни. (Так, в 1990-е годы, когда уровень официальной безработицы составлял более 10%², средняя продолжительность жизни мужчин опустилась ниже 60 лет, а у женщин составляла чуть больше 65 лет).

Проблема молодежной безработицы появилась в стране в период трансформации общественной системы, и это достаточно новое явление в России. Только в 1991 г. закон «О занятости населения» легализовал безработицу. Известные слова «Нам хлеба не надо – работу давай» отражали общий дискурс по отношению к труду в советское время. В Конституции 1936 г. (ст. 12) труд объявляется обязанностью и делом чести каждого способного к труду гражданина, там же закрепляется ставшая крылатой фраза «кто не работает, тот не ест» и фиксируется принцип социализма: «от каждого по его способности, каждому – по его труду». Не работать в Советском Союзе могли домохозяйки, имеющие детей. К другим лицам с 1961 по 1991 г. применялся так называемый

¹ Безработные в соответствии с определениями МОТ – лица в возрасте 15 лет и старше, которые в рассматриваемый период удовлетворяли одновременно следующим критериям: не имели работы (доходного занятия); занимались поиском работы в течение последних четырех недель, используя при этом любые способы; были готовы приступить к работе в течение обследуемой недели. Обучающиеся, пенсионеры и инвалиды учитываются в качестве безработных, если они не имели работы, занимались поиском работы и были готовы приступить к ней. Зарегистрированная безработица (по данным Роструда) – трудоспособные мужчины 16–59 лет, женщины – 16–54 лет, которые не имеют работы и заработка и зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

² Уровень безработицы – отношение численности безработных определенной возрастной группы к численности рабочей силы (занятых и безработных) соответствующей возрастной группы, рассчитанное в процентах.

«закон о тунеядстве»¹, в основном к городскому населению и молодежи. Однако впоследствии была признана его неэффективность, т. к. контроль над надлежащим обликом советской молодежи только усилил процессы социального и психологического отчуждения молодого поколения от идеологии (см. подробнее: [Ластовка, 2011]).

В Советском Союзе существовала система распределения выпускников после окончания учебного заведения, позволявшая преодолевать трудности перехода «учеба–работа». На рабочих местах существовала практика наставничества, когда старшие по опыту коллеги обучали учеников. В 1990-е годы эта система стала разрушаться. Возникший в это время институт государственной молодежной политики (ГМП) в какой-то мере пытался решить проблемы занятости. Так, в федеральных и региональных молодежных программах отводилось немало места для организации молодежных бирж труда, трудовых отрядов и лагерей и пр. В первой принятой федеральной программе «Молодежь России» (Указ президента Российской Федерации от 15.09.1994 – 1922) одна из задач предполагала «создание условий для самостоятельной, эффективной деятельности молодежи в сфере образования, занятости и предпринимательства, международных обменов». Две подпрограммы (из 14) – поддержка молодежного предпринимательства и решение вопросов занятости молодежи – относились к решению вопросов занятости. Последующие две программы по сути повторили эти формулировки [Молодежь России., 2016]. Несмотря на их социально-защитный характер, многие проблемы преодолеть не удалось, в том числе из-за ограничений программного подхода и существенного недофинансирования. Но время показало, что безработица в лихие 90-е не была молодежной проблемой, в основном она коснулась более старших возрастов. Молодые люди довольно быстро адаптировались к новым реалиям. Дальнейший курс ГМП был взят на искоренение патерналистских настроений, работа с молодежью была ориентирована на развитие самостоятельности и инициативности.

Оставим проблемы структурной безработицы 1990-х годов, пунктиром отметив, что безработица в 1999 г. достигла рекордной отметки в 14,2% и в последующие годы возрастала в годы кризисов – после 2008 г. и в 2014–2015 гг. Говоря о молодежной безработице, конечно, следует выделять социально-демографический, социально-профессиональный, социально-отраслевой и территориальный аспекты [Тощенко, 2018]. Обратим особое внимание на специфическую группу безработных – это молодежь, впервые появившаяся на рынке труда и не имеющая необходимого требованиям рынка уровня профессиональной подготовки и квалификации. Так, в ряде стран уровень безработицы молодежи 15–24 лет, входящей в категорию экономически активной, в среднем по Европе в 2013 г. составлял – 24%, а в Греции поднялся до 58%, в Испании – 55%, Италии – 40%, Португалии – 38%. По данным на летний период 2016 г., в среднем этот показатель снизился до 18,8% (по 28 странам), однако продолжал вдвое превышать средний уровень безработицы среди всего экономически активного населения в возрасте 17–74 (8,6%) [Ермольева, 2016: 80].

¹ А точнее, Указ 1961 г. «Об усилении борьбы с лицами, уклоняющимися от общественно-полезного труда и ведущими паразитический образ жизни» и принятая на основании его статья 209 УК РСФСР.

Именно эта группа молодежи вызывает повышенный интерес у исследователей и власть предержащих, т. к. является своего рода социальным барометром, демонстрируя наличие/отсутствие разрыва между системой подготовки кадров и рынком труда. В первую очередь это касается выпускников высших и средних специальных учебных заведений (см., например: [Рощин, 2006; Ключарев, 2015; Варшавская, 2016]). Велика ли доля безработных этого возраста на рынке труда в десятых годах нашего столетия?

По данным Росстата, в 2010 г., молодежь в возрасте до 25 лет составляла 10,4% в возрастной структуре занятого населения России и 26,7% – в возрастной структуре безработных. А в целом в 2010 г. среди занятых молодежь от 15 до 29 лет составляла 24,0% и 41,7% среди безработных. В 2016 г., по данным выборочного обследования рабочей силы, – 21,5% среди занятых и 39,8% среди безработных (см. рис. 2.3.1)

Рис. 2.3.1. Доля молодежи 15–29 лет в общей численности занятых и безработных, по данным Всероссийской переписи населения, 2010 г., %

Источник: [Труд и занятость..., 2017].

Таким образом, общая численность безработных в 2010 г., по методологии МОТ, равнялась 5,5 млн человек; соответственно, численность молодых безработных превысила в России в 2010 г. 2,3 млн человек, при этом наибольшее число безработной молодежи было в возрасте 20–24 лет – 1,17 млн человек, т. е. чуть больше половины от всех молодых безработных. К 2016 г., после кризиса 2014 г., произошло снижение до 1,690 млн человек в возрасте 15–29 лет, в группе 20–24-летних – до 811 тыс. человек.

По данным Росстата, особые проблемы испытывают молодые специалисты в возрасте 20–29 лет с высшим образованием (9,6% безработных). Среди безработных с высшим образованием доля молодых специалистов составляет 48,6%, т. е. около половины. Среди молодых специалистов с высшим образованием доля безработных составляет 6,8%. Как заключают социологи Г. А. Ключарев и Ю. В. Голиусова, это «цифры неутешительной для современного российского рынка труда статистики» [Голиусова, Ключарев, 2017: 77].

Обратимся к результатам опроса выпускников вузов 2010–2015 гг., проведенного Росстатом РФ в 2016 г. Так, по состоянию на 2016 г. находились в составе рабочей силы 89,6% выпускников вузов 2010–2015 гг., в том числе 83,6% были занятыми и 6,0% – безработными, 10,4% не входили в состав рабочей силы. Среди обследованных уровень участия в рабочей силе в 2016 г. составлял 90,8%, уровень занятости – 85,8%, уровень безработицы – 5,5%. «При сравнении с населением в возрасте 15–72 лет (соответствующие показатели – 69,5, 65,7, 5,5%)¹ становится ясным, что для выпускников вузов характерны очень высокая трудовая активность и в целом средние показатели безработицы. – Заключает социолог Г. А. Чередниченко. – Однако если с приобретением трудового опыта снижаются и показатели безработицы, сложнее ситуация с трудоустройством у выпускников, которые только закончили вуз (по данным опроса – в 2015 г.). Отметим, что уровень безработицы у мужчин несколько меньше, чем у женщин (5,4 и 5,6%), и существенно меньше у городских, нежели сельских жителей (5,1 и 7,3%)» [Чередниченко, 2018: 95–105].

Исследование Росстата РФ фиксирует, что уровень безработицы существенно варьирует в зависимости от специальности, полученной при обучении. По самой массовой группе профессий «экономика и управление», на которую приходится 32,7% занятых и 38,4% безработных выпускников, уровень безработицы выше среднего – 6,4%. Другие многочисленные группы – «гуманитарные специальности» (15,1% занятых), «образование и педагогика» (13,2%); уровень безработицы в первой группе равен среднему показателю, во второй – чуть ниже (5,3%). Самый высокий уровень безработицы наблюдается в группе «специальности по социальным наукам» – 10,4%, высок он и по профессиям естественных наук (9,6%), выше среднего по ряду менее многочисленных групп: 6% – в сельском хозяйстве (2,3% занятых) и 5,9% в группе «строительство и архитектура» (3,8% занятых). Наиболее низкие уровни безработицы отмечаются в узкоспециализированных и малочисленных группах специальностей, которые охватывают самые современные области производственной деятельности: «авиационная и ракетно-космическая техника» (1,5%), «безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды» (1,6%), «информационная безопасность» (2,4%), «приборостроение и оптотехника» (3,1%), «химическая технология и биотехнология» (3,6%), «автоматика и управление» (3,8%). Кроме того, довольно низкий уровень безработицы отмечается в таких относительно массовых группах, как «здравоохранение» – 2,5% (4,2% занятых) и «информатика и вычислительная техника» – 4,1% (4,3% занятых) [Чередниченко, 2018].

¹ Обследование рабочей силы. 2016 // Федеральная служба государственной статистики [сайт]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766 (дата обращения: 1.11.2018).

Таким образом, данные опроса Росстата РФ свидетельствуют о гораздо более высоком уровне участия выпускников вузов в рабочей силе и занятости по отношению ко всему населению и всем занятым. Уровень их безработицы, соответствуя в целом средним показателям, является гораздо более высоким у 20–24-летних выпускников и снижается к 25–29 (и далее) годам, что демонстрирует наибольшие проблемы трудоустройства молодых людей сразу по окончании дневной формы обучения в вузах. Показатель безработицы выше среди получивших специальности ряда массовых сфер деятельности (экономики и управления, сельского хозяйства, строительства) и существенно ниже у подготовленных в сфере современных областей производственной деятельности [Чередниченко, 2018].

«Нормализация» безработицы? Современная российская социология богата данными опросов, позволяющих оценить положение молодежи на рынке труда, ее конкурентноспособность и общие тенденции занятости (см., например, работы Е. М. Авраамовой, Т. В. Блиновой, Е. Я. Варшавской, А. А. Вяльшиной, Ю. В. Голиусовой, В. В. Карачаровского, Г. В. Куцева, В. Г. Немировского, Ж. Т. Тощенко, О. И. Шкаратана и др.), однако в большинстве случаев они основаны на анализе количественных опросов и анализе статистики. При анализе такого явления, как молодежная безработица, для социолога важно использовать не только социально-экономические показатели, коэффициенты, данные опросов, статистики и данные обследований рабочей силы. Обычно за такими данными сложно разглядеть конкретные ситуации и выявить мотивацию молодежи и те социальные факторы, которые оказывают влияние на ее выбор или, напротив, на бездействие. Поэтому сочетание смешанных методов может дать определенные преимущества. Возможно, именно сочетание методов позволяет заметить какие-то новые аспекты. Однако при анализе мотивов незанятости в первую очередь необходимо использовать качественные методы. Так, при изучении причин незанятости молодежи могут помочь биографические интервью.

В настоящей статье представляем первые результаты анализа глубинных полуструктурированных биографических интервью. Сбор данных осуществлялся в мае-сентябре 2018 г. среди молодежи от 20 до 35 лет. Верхняя граница была расширена для увеличения временного диапазона и случаев, которые могли бы стать важными при анализе процессов занятости или безработицы в период от 15 до 30 лет. При отборе информантов, помимо выделения формальных параметров (пол, возраст, образование, занятость, место жительства), использовалась теоретическая выборка, при которой происходил отбор тех случаев, которые составляли определенный аспект изучаемой темы, основными критериями являлись насыщенность и плотность описания. Всего собрано 56 интервью, однако массив будет еще пополнен для уточнения и прицельного изучения темы. На первом этапе анализа использовались биографические данные 32 интервью. В фокус внимания попали те, кто в разное время испытывал трудности с трудоустройством, имел неустойчивую занятость и относился к группе безработных. Цель анализа глубинных полуструктурированных интервью – показать индивидуальное измерение молодежной безработицы и выявить основные причины незанятости.

Изначально предполагалось выделение двух групп: 1) молодые специалисты – выпускники ссузов и вузов, которые стремятся занять нишу на рынке труда, прилагая усилия по стабилизации своего статуса на рынке, и 2) так называемая NEET-молодежь, которая в большей степени полагается на течение времени и поддержку своих родителей [Голенкова, Голиусова, 2016: 63]. Но уже сейчас видно, что это довольно условные группы, границы их размыты, и, возможно, они в дальнейшем изменятся. Так как сбор и анализ данных еще не завершен, можно лишь отметить некоторые общие наблюдения и сделать предварительные выводы. Оговоримся, что речь идет о тех, кто уже получил первое профессиональное образование.

Прежде всего стоит отметить, что в целом современная *молодежь* излишне *не проблематизирует период без работы*, хотя и отмечает серьезные трудности с ее поиском («...у всех были проблемы с поиском работы. Потому что везде хотят, чтобы у тебя был опыт работы, но чтобы ты был молодой при этом всем» (жен., 27 лет, высшее)). Уже сейчас данные демонстрируют, что молодые не торопятся выходить на рынок труда, имея поддержку родителей и близких, так как готовы использовать это время для открытия чего-то нового, познания, *осознания себя, поиска своего предназначения, получения дополнительного образования, либо простого отдыха и наслаждения жизнью*. *«Пока у тебя есть возможность не работать, нужно заниматься самообразованием, то есть это основное. ...существует такое понятие, как монетизация человека, то есть в определенный момент его знания, накопленный опыт, он превращается в деньги. Не нужно ставить на первое место деньги, именно цель – это накопление знаний, получение своего потенциала и становление таким специалистом, который действительно будет нужен своей стране и конкурентен на рынке»* (муж., 22 года, студент). Другое дело, когда у молодежи нет материальной и психологической поддержки взрослых, но это отдельный разговор.

Нельзя сказать, что молодежь периоды без работы оценивает позитивно, все же это вызывает психологический дискомфорт, однако если нет факторов, способствующих поиску стабильной и постоянной работы, молодые люди не готовы жертвовать своей жизнью и временем на скучную и неинтересную работу с небольшим заработком. *«В принципе ...естественно, я хотела бы какую-то стабильность, более-менее что-то такое, поэтому это такой период в моей жизни, когда я, у меня нет серьезных обязательств. Я могу вот так жить, подрабатывать, там заработал, сям заработал, и мне хватает. В последствии нужно будет что-то посерьезнее»* (жен., 24 года, без постоянной занятости). Молодые понимают, что это некий период их жизненного старта во взрослой жизни, который закончится и надо *«уже как-то будет пора работать и находить себя в жизни помимо поисков знаний»* (муж., 21 год, фрикционный безработный).

Многие опрошенные, которые имеют проблемы с трудоустройством, не удовлетворены полученным образованием, т. к. выбор вуза или ссуза был либо навязан родителями («я вообще хотела поступать в университет искусств, мне сказали: “Нет, сначала нужно получить хлебную профессию,

а потом уже вот это вот все». Поэтому пришлось поступить на менеджмент» (жен., 27 лет, высшее)), либо он был случаен (пошел(ла) туда, куда хватило баллов ЕГЭ). Данные интервью еще раз подтверждают серьезный дисбаланс между системой образования и рынком труда. А проблема возникновения такой группы, как НЕЕТ-молодежь, уже не кажется столь серьезной, если рассматривать период после получения неполного среднего и среднего образования как время профессионального самоопределения: «...мне кажется, что после школы обязательно должен быть перерыв между школой и институтом. Потому что после школы совершенно непонятно, чем ты хочешь заниматься, что тебе интереснее, вообще какие у тебя взгляды на все, совершенно непонятно, и вот это давление постоянно, что вот ты после школы должен срочно куда-то поступать, не думай, давай иди, отдавай документы, а то не поступишь, вот это совершенно ни к чему, и большинство моих знакомых получили не то образование, которое хотели. Да, есть некоторые, кто работает по специальности, но это просто единицы... Мне образование никак не помогло, и я просто теперь, как и многие мои друзья, жалею о потраченных годах, о потраченной возможности бесплатно получить образование, потому что сейчас я бы уже, может быть, что-то другое выбрала» (жен., 24 года, без постоянной занятости).

В случае дисбаланса между образованием и рынком труда чаще всего возникает структурная безработица, когда молодежь не может трудоустроиться по полученной специальности и вынуждена либо долго находиться без работы, либо работать где придется. Наблюдается ситуация т. н. излишнего образования, когда после окончания вуза (например, экономического факультета) человек вынужден работать торговым представителем, продавцом, водителем и пр. Также определенное влияние оказывают и жизненные обстоятельства: замужество/женитьба, рождение ребенка, переезд и пр. «...отучилась на зоотехнии. ...работу найти практически нереально по такой специальности. То есть если куда-то уехать в село, куда-то, где-то, в селе, но, возможно, если там есть какие-то такие фермы, или еще что-то. А в городе такую работу сложно очень найти, пробиться там куда-то на эту работу. Все получили высшее образование, все теперь работают где придется, то есть не по профессии» (жен., 23 года, временно неофициально трудоустроена).

Другой важный момент, который следует подчеркнуть особо, – **молодежь живет в других (новых) условиях**, нежели поколение их родителей и прародителей, **и пытается к ним адаптироваться**. «Эпоха диктует мобильность, и мы должны принять эти правила. Мобильным быть удобно, потому что сейчас все упростилось» (муж., 21 год, фрикционный безработный). Эти стратегии нужно изучать, уже имея в виду, что изменяется отношение к труду, само понятие работы. Например, для многих трудовая книжка – это рудимент, а частая смена работы не воспринимается так трагично, как ранее: «...я, скорее, не буду страшиться, если останусь без работы, но не в том смысле, что я не боюсь, а в том, что это естественно, потому что сейчас очень большая текучка кадров. То есть сейчас смена работы является чем-то нормальным» (муж., 21 год). Т. е. происходит своеобразная **нормализация безработицы и частой смены мест работы, а также профессий**.

Многие молодые люди не боятся менять работу, сферу занятости, пробуя себя в разных амплуа.

«– У меня была мысль поработать на разных работах ради интереса. Поработать бариста, чтобы научиться варить кофе, или попробовать поработать барменом, чтобы уметь коктейли делать.

– Для чего тебе это надо, просто научиться делать?

– Скорее как опыт, потому что я эмпирически познаю жизнь, то есть через все это» (муж., 21 год, фрикционный безработный).

Молодые осознают, что за тот долгий трудовой путь, что им предстоит, придется сменить не только множество мест, но и, возможно, несколько профессий. Это порождает своеобразный конфликт поколений: *«... мне не хочется иметь такую работу, на которой я дойду до пенсии и выйду на пенсию. Вот, родители моего мужа, они часто говорят: “Давай, мы тебя сейчас куда-нибудь устроим, будет у тебя место, будет тепленькое уютненькое местечко, будешь там до пенсии”. Мне этого вообще не хочется, провести так свою жизнь на каком-то определенном месте, там сорок лет просидеть, а потом выйти на пенсию. Мне это не хочется, такой сценарий моей жизни» (жен., 24 года, без постоянной занятости).* В позднесоветское время в большей степени ценился опыт работы на одном предприятии или в одной сфере занятости, а частая смена мест работы не воспринималась работодателем как позитивный опыт, а, скорее, напротив, вызывала вопросы и настороженность. Однако родители современных молодых, вступающих в трудовую жизнь, пережили 1990-е годы, и многие из них были вынуждены уйти из профессии и работать не по специальности. Но пережив это сложный период истории страны, они по большому счету не готовы распространять этот (не всегда успешный) опыт на своих детей. А молодые люди и девушки, живя в современном мире, вынуждены приспосабливаться к постоянным изменениям на рынке труда, адаптируясь к новым условиям. О конфликте детей и родителей можно говорить и тогда, когда первые находятся на иждивении последних, порхая с места на место в поиске лучшей доли и подолгу оставаясь в статусе безработных.

Важен и территориальный фактор. Многое зависит от места проживания молодых: чем больше город, тем больше возможностей найти новую работу. *«В большом городе – большая конкуренция, чуть что, сразу все, я увольняюсь, там можно пойти, в любом случае работы много, да, может быть не везде высокая зарплата, но ты можешь ее найти, а в маленьком городе – каждый держится за свое место, и если кто-то чем-то недоволен, не всегда все сразу увольняются» (жен., 27 лет, высшее, постоянная занятость).*

Не последнюю роль играет определенный тип личности, собственные амбиции и интерпретация понятия жизненного успеха. Результаты глубинных интервью демонстрируют разные жизненные стили молодых специалистов на рынке труда, которые, безусловно, влияют на их трудовую занятость. Используя типологию Е. Л. Омельченко, можно выделить четыре стилевых профиля жизненных и трудовых стратегий: «отцы семейства», «карнегианцы», «геймеры» и «домашние хозяйки», которые отличаются друг от друга уровнем профессиональных амбиций, активностью и ориентацией на стабильность/мобильность [Омельченко, 2002].

Здесь особо отметим только последнюю группу – «домашних хозяек», остановившись на женщинах. Один из мотивов прекращения работы – переход в статус домохозяйки после рождения ребенка под давлением жизненных обстоятельств (болезнь ребенка, например), либо сознательный отказ от карьеры ради семьи. *«...мне не хотелось туда возвращаться – зарплата там не росла, муж на то время неплохо зарабатывал, в принципе, что я лучше это время проведу дома, с ребенком, чем буду за копейки работать»* (жен., 27 лет, среднее специальное образование). И хотя домохозяйки часто вполне довольны своим положением, многие выражают обеспокоенность тем, что не смогут в случае изменения обстоятельств найти работу из-за отсутствия стажа, опыта работы, а также наличия детей.

Подводя итог заметкам по первичному анализу данных, отметим, что хотя происходит нормализация безработицы, молодежь в целом обеспокоена невозможностью получить работу в соответствии со своими желаниями и представлениями, которые во многом завышены. Возможно, что нестабильность – это и есть поколенческий габитус современной молодежи.

Выводы. Возвращаясь к теме событий мая 1968 г., не будем забывать, что когда сформированы потребности к комфортной жизни (молодое поколение, которое вышло на рынок труда,росло в период стабильности) и молодежь лишается поддержки близких (а растет т. н. протокласс – прекариат) и не может найти работу, которая удовлетворяла бы запросам, то возрастает риск подобных выступлений. Особенно в ситуации, когда старшие поколения не спешат уступить место молодежи на ключевых позициях. Если события мая 1968 г. и не привели к реальной революции, она все же произошла в головах людей, закрепив многие нормы, которые не реализовывались ранее в консервативной и буржуазной Франции. Безусловно, молодежные протесты 1968 г. были вызовом поколению отцов, сложившимся устоям, об этом и свидетельствуют лозунги: «Запрещать запрещается!», «Будьте реалистами, требуйте невозможного!», «Живи, не тратя время (на работу), радуйся без препятствий!» и др. Новое поколение дистанцировалось от ценностей предшествующих, отвергая их одержимость статусами и старомодность. М. Фуко, в восхищении от мая 1968 г., говорил, что это – один из примеров «разрушения того, кто мы есть, и создания чего-то совершенно нового – абсолютной инновации» (цит. по: [Наранович, 2016]). По иронии, в дальнейшем само поколение беби-бумеров обвиняли в том, что они замкнуты на себе, озабочены своим социальным и экономическим благополучием, а главное, не хотят делиться с наследниками, ограничивая их перспективы роста [Beckett, 2010]. Это поколение даже называли эгоистичным (см. подробнее: [Хиггс и др., 2014]), хотя современные исследования показывают, что в послевоенных поколениях эгоизм рос постепенно, и беби-бумеры не столько эгоистичное поколение, сколько предки эгоистов [Twenge, Campbell, 2009]. Однако «красный май» напоминает нам о том, что перемены могут прийти неожиданно. В своем интервью 2013 г. активный участник протестов 1968 г. Даниэль Кон-Бендит говорит: «В то время мы, молодые, хотели быть хозяевами своего будущего. Мы возмущались “оставшейся” частью общества: мы не хотим вашей морали, вашего образа жизни! Позвольте нам

действовать, мы хотим быть ответственными. Сегодня молодые растеряны, этого не было в наше время. Мы были деятельными, мы думали, что всё принадлежит нам, что всё возможно! ...Сегодня молодым гораздо сложнее. Экономический кризис, безработица, ухудшение климата, СПИД... Лозунг молодых бунтарей сегодня: „Другой мир возможен”» [Лидер мая..., 2013]. Внуки беби-бумеров вступили в пору зрелости с завышенными ожиданиями, но готовы ли они к тяжелым испытаниям?

2.4 Специальность как фактор межпоколенной образовательной мобильности

В данной статье образовательная мобильность рассматривается как часть социальной мобильности. П. А. Сорокин, заложивший концептуальные основания данного направления исследований, определяет мобильность как любой «переход индивида или социального объекта (ценности) ... из одной социальной позиции в другую» [Сорокин, 1992: 373]. Соответственно, под образовательной мобильностью понимается любое изменение образовательного статуса социальным субъектом или социальной группой. В том случае, если изменение образовательного статуса наблюдается относительно предшествующего поколения (условного «поколения родителей»), речь идет о межпоколенной образовательной мобильности. Образовательный статус формируется на основе достигнутого уровня образования (см. табл. 2.4.1) и учитывает также квалификационные различия, связанные с завершением различных этапов получения образования.

Таблица 2.4.1

Распределение образовательных статусов по уровням образования

Уровень образования	Образовательный статус
Начальное, менее 8 классов	Школьный
Неполное среднее	
Общее среднее	
Среднее специальное	Профессиональный
Среднее техническое	
Незаконченное высшее	Высший
Высшее	
Высшее научное	
Научная степень	

Так, школьный образовательный статус ограничен получением образования только на уровне средней школы и не предполагает обучение специальности и приобретение квалификаций. Профессиональный статус достигается в учебных заведениях среднего специального или начального профессионального образования, обладатель данного статуса в процессе обучения осваивает не только общеобразовательные компетенции, но и получает специальность, подтвержденную соответствующим аттеста-

том. Достижение высшего образовательного статуса предполагает обучение в высшем учебном заведении. Таким образом, образовательные статусы различаются по уровню образования, по наличию подтвержденных специальностей и квалификаций, по типу тех институций, в которых проходило обучение. В свою очередь образовательные статусы становятся источником новых неравенств, прежде всего на рынке труда (по зарплате, по занимаемой должности и пр.).

Дальнейший анализ проводится на данных интернет-опроса, осуществленного в 2018 г. в рамках исследования «Молодежь на рынке труда: стратегии профессионализации и занятости молодежной когорты в современном российском обществе». Из общего массива была выделена подвыборка молодых людей в возрасте 21 года и старше, на момент участия в опросе работающих и уже закончивших получение образования. Объем подвыборки составил 1944 респондентов.

Одним из методических вопросов, решаемых в исследованиях межпоколенной мобильности, является вопрос об определении «родительского» поколения: по отношению к кому из родителей производить сравнение статусов? В исследовательской практике существуют разные способы решения этого вопроса. Первоначально в стратификационных исследованиях мобильность фиксировалась относительно отцовского статуса, позднее сравнения производились относительно статуса обоих родителей – как матери, так и отца. В данном случае межпоколенная образовательная мобильность фиксируется по линии матери, по двум причинам. Во-первых, в российском обществе оказание помощи при подготовке домашних заданий, мониторинг школьных занятий, взаимодействие с образовательными институтами осуществляется чаще всего именно матерями. Например, по данным двух волн мониторинга РиДМиЖ («Родители и дети, мужчины и женщины в российском обществе»), в 60–75% семей родительские обязанности по уходу за детьми, в том числе и помощь в приготовлении уроков, лежат только на матери [Корчагин, Прокофьева, 2009]. Согласно данным, полученным в исследовании «Семья и родительство в современной России», проведенном в 2009 г. Институтом социологии РАН для Фонда поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, 61,9% респондентов, относящихся к возрастной группе 40–44 лет, и 73,8% респондентов, относящихся к возрастной группе 16–19 лет, указали, что из всех членов семьи именно мать оказала на них наибольшее влияние [Семья и родительство..., 2009: 7].

Вторая причина, по которой межпоколенная образовательная мобильность фиксируется по линии матери, – полнота данных. На вопросы об образовании отца и матери ответили соответственно 97,7% и 97,3% респондентов указанной подвыборки. При этом 12,3% респондентов отметили, что росли без отца, 2,9% затруднились ответить на вопрос о его уровне образования. Тогда как без матери росли 1,2% респондентов и затруднились с ответом 1,5% опрошенных. Таким образом, доля содержательных ответов об уровне образования отца составляет – 82,3% (от ответивших), матери – 94,7% (от ответивших).

Абсолютная мобильность. Данные об образовательном статусе матери, представленные на рис. 2.4.1, характеризуют «стартовые позиции» в получении респондентом образования. Более половины респонден-

тов (51,4%) воспитывались матерями, получившими профессиональный статус, более трети (38,3%) выросли в семьях, в которых матери достигли высшего образовательного статуса. К наименьшей доле (10,3%) относятся респонденты, воспитывавшиеся матерями со школьным образовательным статусом. Сравнение образовательного статуса респондента с материнским дает основания предположить наличие значительных масштабов образовательной мобильности. Действительно, согласно полученным данным, в поколении респондентов наблюдается уменьшение доли тех, образование которых завершилось достижением профессионального статуса (34,6%), при увеличении доли тех, образование которых характеризуется достижением высшего статуса (58,1%).

Рис. 2.4.1. Межпоколенное распределение образовательных статусов, % от ответивших

Однако расчет показателей абсолютной мобильности, результат которого представлен в таблице 2.4.2, свидетельствует о том, что предварительные выводы, полученные путем сопоставления образовательного статуса респондента с материнским, подтверждаются частично. Согласно данным таблицы 2.4.2, показатель отсутствия мобильности (воспроизводство) немного превышает значение абсолютной мобильности (50,1% и 49,9% соответственно).

Таблица 2.4.2

Показатели абсолютной образовательной мобильности

Показатель абсолютной мобильности	Значение, %
Абсолютная мобильность	49,9
Восходящая мобильность	35,8
Нисходящая мобильность	14,1
Отсутствие мобильности	50,1

Следует отметить, что респонденты, принявшие участие в исследовании, относятся к поколению примерно 1983–1997 г. р., т. е. это те, кто получил образование в постсоветский период, в новой институци-

ональной среде, сложившейся в результате глубокого реформирования [Социальная политика., 2016: 180–209]. Полученные результаты согласуются с тенденциями на снижение масштабов образовательной мобильности в постсоветский период, отмеченными в работах других авторов. Например, согласно расчетам Я. М. Рощиной, доля восходящей мобильности, наблюдаемая в когорте респондентов 1946–1960 г. р. и составляющая 76,1%, снижается до 42,5% в когорте респондентов 1976–1990 г. р. [Roshchina, 2012: 1412]. При сдвиге возрастных границ когорты к концу 1990-х гг. доля восходящей мобильности снижается до 35,8% (см. табл. 2.4.1).

Сокращение масштабов мобильности может быть связано с двумя явлениями в жизни общества. Во-первых, с усилением неравенства при получении образования, при котором социальные преимущества распределены неравным образом среди различных социальных групп и шансы одних на продвижение в иерархии образовательных статусов выше, чем у других. Во-вторых, с состоянием самого института образования, при котором уменьшается число позиций для перемещения [Hout, Janus, 2008]. В первом случае речь идет о структурных причинах и соотношении шансов, сопряженных с различными позициями в социальной структуре, во втором – об институциональных причинах. Две причины, приводящие к сокращению масштабов образовательной мобильности, отражены в принятых способах ее анализа.

Состояние института образования как фактора, сдерживающего или, напротив, способствующего развитию мобильности, анализируется посредством таблиц мобильности. При этом различают два типа таблиц мобильности: во-первых, позволяющие оценить «поток на вход» (приток, inflow); во-вторых, представляющие данные по «потoku на выход» (отток, outflow).

Таблица 2.4.3

Межпоколенная образовательная мобильность российской молодежи,
«поток на вход», % от числа ответивших

Образовательный статус матери	Образовательный статус респондента			Всего
	Школьный	Профессиональный	Высший	
Школьный	18,0	12,7	8,2	10,4
Профессиональный	55,7	62,1	44,8	51,4
Высший	26,2	25,2	47,0	38,2
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0

«Поток на вход» позволяет охарактеризовать социальный состав группы, а именно – степень однородности группы по ее социальному происхождению. Согласно данным, представленным в таблице 2.4.3, три образовательных статуса различаются по своему социальному составу, степени однородности и способам рекрутирования (пополнения группы). Группа со школьным образовательным статусом на 55,7% состоит из выходцев из семей, в которых матери достигли профессионального образовательного статуса. Иначе говоря, более чем на половину группа обладателей школь-

ного образовательного статуса пополняется за счет нисходящей образовательной мобильности. Каким образом это происходит, позволяют понять тексты глубинных интервью, проведенных в рамках проекта.

Житель села Владимировка, Ставропольского края, 23 лет, до 7–8 класса школы был отличником. Затем, по его словам, «успехи немного ухудшились» в связи с тем, что он устроился на подработку и пытался совмещать учебу в школе с работой на стройке, где работал подсобным рабочим. Основной мотивацией начать раннюю трудовую деятельность стала нехватка денежных средств в семье, связанная с тем, что родители достигли пенсионного возраста, у них начались проблемы со здоровьем, не было «сил на более высокооплачиваемую работу», да и работы в селе не было. Зарплата отца, работавшего в колхозе, была 8–10 тыс. руб., матери, работавшей служащей в школе, – 5–6 тыс. руб. С учетом величины прожиточного минимума по Ставропольскому краю, на тот момент составлявшего примерно 4200 руб. на душу населения, можно заключить, что по уровню материального благосостояния родительская семья респондента находилась на грани бедности.

Узнав, что их сын устроился на подработку, родители не возражали: *«Они, конечно, знали, но против никто не был. Не будут же они меня с работы забирать, “не ходи туда”, насильно. Такого не было»*. Рассказывая об этом периоде своей жизни, респондент подчеркивал, что подобная ситуация – начало трудовой деятельности в подростковом возрасте и ее совмещение с учебой в школе – не была чем-то исключительным для села. Скорее наоборот, распространенной («в нашем селе это не удивительно, у нас многие так») и получавшей одобрение со стороны взрослых («сын самостоятельным становится, взрослеет, помогает семье»). После окончания 9-го класса респондент перевелся в вечернюю школу, чтобы иметь возможность также совмещать работу с учебой. Но закончить вечернюю школу не получилось, так как сначала у школы была отозвана лицензия, затем началась оптимизация сельских школ Ставропольского края, в результате которой респондент не смог перевестись ни в одну из школ.

Перераспределение шансов на получение полного среднего образования между представителями различных социальных групп в пользу тех, кто обладал социальными преимуществами, было отмечено исследователями неравенства в сфере образования в первой половине 1990-х гг. [Константиновский, 1999]. Изменение социального состава выпускников полной средней школы объяснялось в первую очередь институциональными причинами, в числе которых немаловажную роль сыграло принятие в 1992 г. закона «Об образовании», согласно которому полное среднее образование перестало быть обязательным. Первая половина 1990-х гг. была отмечена также упадком престижности образования, что сказалось на приеме в вузы и средние специальные учебные заведения. Согласно данным Росстата, численность студентов высших учебных заведений в 1995/1996 учебном году составила 2790,7 тыс. чел., что означает сокращение в сравнении с 1990/1991 учебным годом, когда в государственных вузах обучалось 2824,5 тыс. чел. [Образование в России, 2003: 274]. Снижение численности учащихся наблюдалось также в учреждениях на-

чального профессионального (с 1867 тыс. человек в 1990/1991 учебном году до 1689 тыс. человек в 1995/1996 учебном году [Образование в России, 2003: 246]) и среднего специального образования (с 2270,0 тыс. человек в 1990/1991 учебном году до 1929,9 тыс. человек в 1995/1996 учебном году [Образование в России, 2003: 254]).

В это же время социологи-исследователи обнаружили такое явление, как «массовое увлечение подростков различного рода приработками» [Коржева, 1995: 144]. Причем участие в подработках делалось за счет посещения школ. Э. М. Коржева приводит следующие данные, полученные в результате опроса старшеклассников Переславль-Залесских школ: в 1994 г. 29,4% старшеклассников регулярно или редко зарабатывали деньги; 47,2% хотели бы зарабатывать, но не знали, как это сделать. Достижение экономической самостоятельности в качестве мотивации зарабатывать отметили 35% опрошенных старшеклассников, помощь семье – 10% [Коржева, 1995: 145].

Необходимо подчеркнуть, что в отличие от ситуации первой половины 1990-х гг., характеризовавшейся глубоким социально-экономическим кризисом в связи с проводимыми реформами, упомянутый выше респондент пошел в школу в начале 2000-х гг. Выход респондента на подработку в ущерб школьным занятиям приходится примерно на 2008 г., т. е. совпадает по времени с началом экономического кризиса. Данный пример показывает, как сочетание структурных (положение родительской семьи в профессиональной структуре, обеспечивающее минимальный доход) и институциональных (оптимизация школьного образования) факторов привело к неблагоприятному результату – нисходящей образовательной мобильности. Проводимые институциональные изменения привели к сокращению возможностей на получение образования.

Группа с профессиональным образовательным статусом почти на две трети формируется за счет статусного воспроизводства: 62,1% составляют те, матери которых также достигли профессионального образовательного статуса. В целом группы со школьным и профессиональным образовательными статусами характеризуются схожими паттернами социального рекрутирования: в обоих случаях преобладающую часть образует пополнение из группы с профессиональным статусом, в одном случае означающее нисходящую мобильность, в другом – воспроизводство. В обоих случаях около четверти приходится на высший образовательный статус, и незначительную часть составляет пополнение из семей со школьным образовательным статусом.

Группа с высшим образовательным статусом выглядит более гетерогенной по своему составу, чем группы со школьным и профессиональным статусами. За исключением незначительного пополнения за счет школьного образовательного статуса, на долю которого приходится 8,2%, остальная часть равномерно распределена между профессиональным (44,8%) и высшим (47%) статусами. Иначе говоря, способы пополнения рассматриваемой группы равномерно распределяются между воспроизводством и восходящей мобильностью.

Данные по «поток на выход» характеризуют, какими шансами обладают различные стартовые позиции на достижение определенного образовательного статуса (см. табл. 2.4.4).

Таблица 2.4.4

**Межпоколенная образовательная мобильность российской молодежи,
поток на выход, % от ответивших**

Образовательный статус матери	Образовательный статус респондента			Всего
	Школьный	Профессиональный	Высший	
Школьный	11,7	41,5	46,8	100,0
Профессиональный	7,3	40,9	51,8	100,0
Высший	4,6	22,4	73,0	100,0
В целом по массиву	6,7	33,9	59,4	100,0

Согласно данным таблицы 2.4.4, возможности достижения профессионального статуса у выходцев из семей со школьным или профессиональным образовательным статусом примерно одинаковы: соответственно 41,5% и 40,9% выходцев из таких семей достигают профессионального статуса при получении образования. Причем для первых это означает восходящую образовательную мобильность, а для других – воспроизводство образовательного статуса. Возможности достичь высшего образовательного статуса лучше у выходцев из семей профессионального статуса: чуть более половины (51,8%) из них обладают высшим образовательным статусом, в отличие от выходцев из семей со школьным образовательным статусом, из которых доля достигших такого статуса меньше (46,8%). Важно обратить внимание, что в обоих случаях достижение высшего образовательного статуса является восходящей образовательной мобильностью.

Ситуация «стартовой позиции», ассоциируемой с высшим образовательным статусом, имеет два варианта «выхода»: во-первых, вариант нисходящей мобильности, т. е. перемещение в группы со школьным или профессиональным образовательным статусом; во-вторых, вариант статусного воспроизводства. Как видим, группа с изначальным («материнским») высшим образовательным статусом характеризуется не только наибольшей долей воспроизводства, равной 73,0%, но и самой значительной долей нисходящей образовательной мобильности, в сумме составляющей 27,0%.

В таблице 2.4.5 представлены значения индекса ассоциации, иначе называемого индексом отсутствия мобильности (index of immobility) [Miller, 1960: 7]. Индекс ассоциации основан на сопоставлении доли оттока из конкретной группы с долей принимающей группы в образовательной структуре и помогает представить распределение образовательных статусов между двумя поколениями (поколением матерей и поколением респондентов). Иначе говоря, индекс ассоциации показывает уровень воспроизводства образовательной структуры.

Значение индекса ассоциации, равное «1», означает, что доля оттока из группы, характеризующей образовательный статус матери, совпадает с долей, отведенной образовательному статусу в образовательной структуре. Значение индекса ассоциации меньше «1» означает сужение, ограничение возможностей мобильности; иначе говоря, в принимающую группу попала меньшая доля, нежели это предусмотрено особенностями образовательной структуры. Соответственно, значение индекса, превышающее «1», означает расширение возможностей мобильности.

Таблица 2.4.5

Значение индекса ассоциации

Образовательный статус матери	Образовательный статус респондента		
	Школьный	Профессиональный	Высший
Школьный	1,6	1,20	0,81
Профессиональный	1,0	1,18	0,89
Высший	0,63	0,65	1,26
В целом по массиву	0,92	0,98	1,02

Данные таблицы 2.4.5 позволяют сделать вывод о том, что наибольшие показатели воспроизводства характерны для школьного образовательного статуса (индекс ассоциации в ячейке, обозначающей школьный статус как матери, так и респондента, составляет 1,6). И этот же статус характеризуется самыми низкими возможностями на достижение высшего образовательного статуса (индекс ассоциации, равный 0,81, свидетельствует о недопредставленности в данном статусе выходцев из семей со школьным образовательным статусом).

По показателям индекса ассоциации наименее «благополучным» с точки зрения образовательной мобильности выглядит профессиональный статус. Значение индекса, характеризующее нисходящее перемещение (от «стартовой» точки, отмеченной «материнским» профессиональным статусом, к достигнутому школьному статусу), равно «1» и превышает значение индекса ассоциации, соответствующее восходящему перемещению (от «стартовой» точки, отмеченной «материнским» профессиональным статусом, к достигнутому высшему статусу). Иначе говоря, для выходцев из семей с профессиональным образовательным статусом возможности нисходящей мобильности превышают возможности достижения более высокого, в сравнении с материнским, образовательного статуса.

Наиболее благополучным выглядит высший образовательный статус, воспроизводство которого характеризуется значением индекса, превышающим «1» при ограниченных перемещениях на более низкие позиции в иерархии образовательных статусов.

Значения индекса ассоциации предоставляют дополнительные возможности для интерпретации показателей абсолютной мобильности (см. табл. 2.4.2). Высокие показатели статусного воспроизводства и нисходящей мобильности на фоне явно снижающихся значений восходящей мобильности могут быть объяснены с точки зрения возможностей для перемещений, ассоциированных с каждым из образовательных статусов. С одной стороны, наблюдаются сильные позиции в статусном воспроизводстве, характерные для высшего образовательного статуса. При этом «ближайший» статус – профессиональный, который мог бы стать источником восходящей мобильности, не обладает необходимым потенциалом: наряду с устойчивым воспроизводством для этого статуса характерна ситуация, при которой нисходящая мобильность выглядит более интенсивной, чем восходящая. Как ресурс для восходящей мобильности мог бы рассматриваться школьный образовательный статус. Однако его

доля в статусном распределении невелика (см. рис. 2.4.4), и даже интенсивное перемещение на позицию профессионального статуса не может переломить общей тенденции на воспроизводство.

Относительная мобильность. Хотя анализ таблиц помогает понять основные паттерны абсолютной мобильности, этого оказывается недостаточно для выяснения соотношения шансов и определения факторов образовательной мобильности. Этот тип анализа осуществляется при помощи понятия относительной мобильности, характеризующей соотношение шансов достичь определенного статуса при известной «стартовой» точке. Например, каковы шансы выходца из семьи со школьным образовательным статусом достичь высшего статуса, нежели профессионального, относительно шансов выходца из семьи с профессиональным статусом воспроизвести «родительский» образовательный статус, нежели достичь высшего статуса? Иначе говоря, мы сравниваем шансы достичь высшего образовательного статуса, нежели профессионального, для выходцев из семей, характеризующихся различными «стартовыми» позициями (школьный и профессиональный) [Breen, Rottman, 1995: 105, Goldthorpe, 2016: 96]. Подобное сравнение осуществляется при помощи моделей логлинейного анализа, помогающего представить относительные возможности мобильности для выходцев из семей, дифференцированных по образовательному статусу.

Анализ относительной мобильности позволяет учитывать факторы, которые могут повлиять на распределение шансов. Такими факторами обычно выступают принадлежность к возрастной когорте, место жительства. Мы будем исходить из того, что получение образования, продвижение внутри иерархии института образования, достижение образовательных статусов связано, в том числе, и с получением специальности. Вместе с тем, как было показано Ф. Р. Филипповым и М. А. Руткевичем, выстраивание образовательной траектории основывается на выборе социальной ориентации, а не профессиональной [Руткевич, Филиппов, 1970]. Таким образом, можно предположить, что изменение или воспроизводство образовательного статуса респондента в сравнении с материнским может быть связано с выбором специальности, а именно – выбором такой специальности, которая с высокой долей вероятности обеспечит достижение искомого образовательного статуса. Речь в данном случае идет об использовании социального ресурса специальности ради статусного достижения.

В качестве примера сошлемся на глубинное интервью, проведенное в рамках проекта, с жительницей г. Ставрополя, детство которой прошло в селе республики Дагестан. Решение о получении высшего образования было принято после окончания девятого класса: *«Я сдала экзамены в 9 классе и я уже знала 100%, что я пойду дальше в 10–11 классы, чтобы потом мне сразу поступить в университет, сдать ЕГЭ и бесплатно попасть уже в университет. Поэтому я пошла, да, в 10–11 классы, сдала ЕГЭ и бесплатно поступила, баллы у меня были неплохие, нужно было выбрать что-нибудь»*. Чтобы поступить в университет, респондентка переехала в Ставрополь, где к тому времени жили две ее сестры, уже закончившие вузы. Для поступления был выбран аграрный университет: *«В Ставрополе самый такой знаменитый, хороший вуз – это аграрный*

университет, и как-то он мне ближе был, и у меня там родственница училась в то время, ну, моя подруга близкая, она меня туда тоже потащила: “все, давай сюда, у нас хорошо очень, нормальный вуз”, и я вот тоже решила туда поступать». Решающую роль в выборе специальности, по которой респондентка получила образование, сыграл куратор вуза, пообещавший, что после окончания вуза будет решен вопрос о трудоустройстве: «И как раз эта приемная комиссия была там, мне попался куратор мой, и он же как описал мне эту профессию, да чуть ли она не самая лучшая, да когда Вы отучитесь, предоставят работу. Ну и все, все повелось, все поступили на эту зоотехнию, и также я повелась, ну ладно, думаю, выберу зоотехнию. И вот отучилась на зоотехнии». После окончания вуза выяснилось, что трудоустроиться в городе по полученной специальности практически невозможно. Чтобы работать по специальности, нужно возвращаться в село идти работать на фермы, но расставаться с городской жизнью уже не хотелось: «В будущем работу найти практически нереально по такой специальности. То есть если куда-то уехать в село, куда-то, где-то в селе, но, возможно, если там есть какие-то такие фермы или еще что-то. А в городе такую работу сложно очень найти, пробиться там куда-то на эту работу. Все получили высшее образование, все теперь работают где придется, то есть не по профессии».

В приведенных фрагментах интервью содержится проблема, которая достаточно широко обсуждается в отечественном обществоведении и заключается в том, что существенная часть выпускников вузов работает не по полученной специальности. Например, по данным исследования Ю. А. Зубок и В. И. Чупрова, проведенного в 2011 г., 36,3% выпускников вузов «работали в полном соответствии с полученной специальностью; по близкой, схожей специальности – 27,4%; 29,7% по совершенно другой» [Зубок, Чупрова, 2012: 110].

Респондентам, принявшим участие в исследовании, предлагалось ответить на вопрос, соответствует ли их работа полученной специальности. Примерно треть (33,1%) ответили, что их работа соответствует полученной специальности в очень значительной степени, чуть более четверти (27,0%) – частично соответствует; согласно ответам более трети респондентов (35,5%), работа соответствует специальности очень незначительно.

Принято считать, что работать не по полученной в вузе специальности – это удел в основном выпускников высших учебных заведений, что на рынке труда существует переизбыток специалистов с высшим образованием. Такие массовые специальности, как экономисты и юристы, стали уже синонимами избыточного образования. Действительно, как следует из данных, полученных при проведении исследования «Структурные особенности и мотивационные основания социальной мобильности молодых юристов – выпускников российских вузов» [Социальная группа., 2014], не все из выпускников вузов, получивших высшее юридическое образование, работают по полученной специальности. Совокупность выпускников-юристов может быть подразделена на три группы: на тех, кто никогда не работал по специальности, на тех, кто после окончания вуза начал работать по специальности, но потом сменил профессию, и тех, кто удачно социализировался в профессии и делает карьеру. При этом существует связь

между особенностями построения профессиональной карьеры и социальным происхождением: вероятность того, что после окончания вуза выпускник начнет работать по юридической специальности выше в том случае, если хотя бы один из родителей имеет юридическое образование. Таким образом, данные исследования позволили заключить, что работа не по полученной в вузе специальности является достаточно сложным явлением, в котором преобладание социальных ориентаций над «рыночной» целесообразностью далеко не единственный фактор.

Согласно данным, полученным в исследовании «Молодежь на рынке труда: стратегии профессионализации и занятости молодежной когорты в современном российском обществе», работа не по полученной (или получаемой) в учебном заведении специальности свойственна не только обладателям дипломов о высшем образовании. Как следует из данных таблицы 2.4.6, несоответствие работы и полученной (или получаемой) специальности наблюдается не только в группе с высшим образовательным статусом, где доля таких респондентов составляет треть, но также в группах со школьным и профессиональным образовательными статусами. Причем в группе со школьным образовательным статусом доля тех, чья работа в очень незначительной степени соответствует полученной специальности, насчитывает 45,7%.

Таблица 2.4.6

Степень соответствия работы полученной в вузе специальности
в зависимости от образовательного статуса респондента, % от ответивших

Работа соответствует полученной специальности...	Образовательный статус			Всего
	Школьный	Профессиональный	Высший	
очень незначительно	45,7	37,7	33,3	35,7
частично да, частично нет	22,9	24,5	28,7	26,8
в очень значительной степени	18,6	31,5	36,0	33,1
затрудняюсь ответить	12,9	6,4	2,1	4,3
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0

В данном случае речь идет о респондентах, которые после окончания школы поступили в высшее или среднее специальное учебное заведение, но по каким-то причинам не завершили обучение. Более того, необходимо отметить, что чем выше образовательный статус, тем больше доля респондентов, чья нынешняя работа соответствует полученной специальности в очень значительной степени. На основании величины V Крамера 0,130 (при уровне значимости 0,000) мы можем сделать вывод о значимости наблюдаемых различий.

Данные о профиле полученного образования разнятся в зависимости от достигнутого образовательного статуса. В таблице 2.4.7 приведено распределение наиболее популярных профилей образования в зависимости от достигнутого образовательного статуса, при этом присутствуют данные только по профессиональному и высшему образовательным статусам. Данные по школьному статусу не приводятся в связи с тем, что этот статус предполагает получение образования только на уровне средней школы без получения специальности.

Таблица 2.4.7

Профиль образования в зависимости от образовательного статуса, % от ответивших

Профиль образования	Образовательный статус	
	Профессиональный	Высший
Технический, инженерный	19,8	22,5
Строительный	12,9	4,6
Педагогический	6,5	13,8
Гуманитарные и общественные науки	4,1	14,1
Экономический, например менеджер	17,3	27,0
Юридический	5,3	10,6
Сфера услуг	10,8	1,7

Перечисленные в таблице 2.4.7 наиболее популярные профили образования в совокупности характеризуют образование, полученное 72,4% респондентов. Такие профили, как инженерный и экономический, популярны как при достижении профессионального, так и при достижении высшего образовательного статуса. По остальным направлениям подготовки, указанным в таблице 2.4.7, наблюдаются расхождения в зависимости от образовательного статуса. Так, для профессионального статуса более частым, чем для высшего статуса, оказывается получение образования в сфере строительства, а также в сфере услуг. Специализация высшего образовательного статуса включает более частое, чем в случае профессионального статуса, получение педагогического образования, образования в сфере гуманитарных и общественных наук, а также юридического образования. Таким образом, достижение высшего образовательного статуса имеет заметную гуманитарную направленность; профессиональный статус в большей степени практически ориентирован.

Как было показано выше, работа значительной части молодых людей в разной степени соответствует полученной специальности (см. табл. 2.4.6). Можно предположить, что на возможность устроиться работать по полученной специальности влияют ограничения, существующие на рынке труда. На вопрос о том, легко ли найти работу по специальности людям с таким же образованием и уровнем квалификации, как у респондента, были получены ответы, позволяющие сделать вывод о том, что около 40% работающих и закончившей получение образования молодежи считают трудным устройство на работу по специальности (см. табл. 2.4.8). Наряду с этим степень сложности, которой сопровождается поиск работы по специальности, не зависит от образовательного статуса.

Участникам исследования задавался также вопрос о трудностях, с которыми им пришлось столкнуться при поиске работы. В перечне трудностей значился и вариант, связанный со специальностью, – «моя специальность не нравилась работодателю». Доля респондентов, выбравших этот вариант ответа, составляет 3,1%. Иначе говоря, в рассматриваемой группе респондентов (возраст 21 год и старше, закончивших получение образования и работающих в настоящее время) специальность сама по себе не рассматривается как препятствие при трудоустройстве.

Таблица 2.4.8

**Распределение ответов респондентов на вопрос о поиске работы по специальности
в зависимости от образовательного статуса, % от ответивших**

Легко ли таким людям, как Вы, имеющим такое образование и квалификацию, найти работу по специальности в Вашем городе, населенном пункте?	Образовательный статус	
	Профессиональный	Высший
Очень легко	6,4	5,8
В основном легко	13,9	15,5
Кому-то легко, кому-то нет	38,1	40,3
В основном трудно	26,2	27,4
Практически невозможно	11,2	8,2
Затрудняюсь ответить	4,2	2,8
Всего	100,0	100,0

Как следует из данных исследования, работа по специальности может становиться мотивационным фактором, удерживающим на рабочем месте: почти четверть респондентов (23,1%) на вопрос о том, что их удерживает на данном рабочем месте, в качестве ответа указали работу по специальности. Однако работа не по специальности не становится для большинства фактором, могущим мотивировать к смене работы: в качестве ответа на вопрос, что может вас заставить сменить работу, 6,6% участников исследования выбрали вариант «работа не по специальности».

Противоречивость мотивационной компоненты работы по специальности является следствием слабо выраженной ценности профессиональной самореализации. Респондентам был предложен вопрос «Чего из перечисленного Вы хотели бы добиться в жизни?» с возможностью выбрать не более трех вариантов ответа. Как следует из распределения данных, представленных на рис. 2.4.2, большая часть респондентов, прежде всего, хочет добиться материальной обеспеченности; найти себя в профессии, стать настоящими специалистами хотят не более 10%.

Приведенные данные позволяют сделать следующие выводы о связи работы, полученной специальности с образовательным статусом. Во-первых, более трети работающих и уже закончивших получение образования респондентов полагают, что поиск работы по специальности сопряжен с трудностями. Причем такое мнение не связано с достигнутым образовательным статусом. Во-вторых, работа большей части респондентов незначительно или частично связана с полученной специальностью. При этом сама специальность не является значимым препятствием при поиске работы. Работа по специальности для четверти респондентов становится фактором, удерживающим на рабочем месте. Однако более распространенными причинами не спешить со сменой работы становятся трудности с поиском новой работы (44,5%) и завершение социализации в рабочей ситуации («здесь все знакомо»), хороший коллектив, устраивающий график работы. Работа не по специальности не часто становится причиной для смены рабочего места. Наряду с этим ценность профессиональной самореализации занимает 9-е место по популярности в рейтинге ценностей после

материальных, семейных и гедонистических ценностей. Иначе говоря, специальность, полученная в процессе образования, не относится к числу значимых ресурсов, это то, чем можно пожертвовать при трудоустройстве.

Рис. 2.4.2. Распределение ответов на вопрос, чего хотела бы добиться в жизни работающая молодежь (отмечены цели, набравшие от 10% и более)

Можно предположить, что такое отношение к специальности связано с пониманием того, что не только профессиональная подготовка и полученное образование относятся к факторам, оказывающим влияние на трудоустройство. Респондентам предлагалось оценить важность характеристик и обстоятельств, повлиявших на окончательное решение работодателя о приеме на работу. Оценка производилась по пятибалльной шкале, на которой «5» означает «решающее влияние» и «1» – «никакого влияния». Обстоятельства и характеристики, средние оценки по которым превышают три балла, приведены на рисунке 2.4.3.

С целью выяснить, является ли специальность значимым фактором образовательной мобильности, был применен логлинейный анализ, результаты которого будут приведены ниже в таблице 2.4.11. В описании моделей, показатели которых представлены в таблице, использованы следующие обозначения: «O» – образовательный статус матери, «D» – образовательный статус респондента, «S» – соответствие работы полученной специальности. В таблице 2.4.9 приведены частотные распределения по трем переменным. Необходимо отметить, что шкала, характеризующая образовательный статус матери, в качестве стартовой точки мобильности имеет три уровня (школьный, профессиональный, высший). Шкала, опи-

сывающая образовательный статус респондента, ограничена двумя уровнями – профессиональным и высшим. Данное ограничение принято в связи с изначальной гипотезой о значимости выбора специальности для образовательной мобильности: подготовка по специальности при получении образования соответствует профессиональному и высшему образовательным статусам.

Рис. 2.4.3 Обстоятельства и характеристики, повлиявшие, по мнению респондента, на решение работодателя о приеме на работу (приведены средние оценки по пятибалльной шкале, превышающие три балла)

Таблица 2.4.9

Частотное распределение по образовательному статусу матери, достигнутому образовательному статусу респондента и работе по специальности

В какой степени ваша работа соответствует полученной специальности?	Образовательный статус матери	Образовательный статус респондента	
		Профессиональный	Высший
Очень незначительно	Школьный	29	31
	Профессиональный	154	174
	Высший	49	150
Частично да, частично нет	Школьный	18	25
	Профессиональный	100	127
	Высший	35	162
В очень значительной степени	Школьный	26	30
	Профессиональный	110	174
	Высший	62	184

В качестве данных, используемых при проведении логлинейного анализа, выступают частотные распределения, содержащиеся в ячейках таблицы. Собственно, в качестве «зависимой переменной» и выступает представленное частотное распределение, а своего рода «предикторами» (или факторами, оказывающими влияние) – уровни трех переменных, задействованных при построении таблицы 2.4.9.

Логлинейный анализ строится на трансформированной таблице 2.4.10.

Таблица 2.4.10

Частотное распределение по образовательному статусу матери, достигнутому образовательному статусу респондента и работе по специальности, трансформированные для проведения логлинейного анализа

Образовательный статус матери	Образовательный статус респондента	Соответствие работы специальности	Частотное распределение («зависимая переменная»)
Школьный	Профессиональный	В очень незначительной степени	29
Профессиональный	Профессиональный	В очень незначительной степени	154
Высший	Профессиональный	В очень незначительной степени	49
Школьный	Высший	В очень незначительной степени	31
Профессиональный	Высший	В очень незначительной степени	174
Высший	Высший	В очень незначительной степени	150
Школьный	Профессиональный	Частично да, частично нет	18
Профессиональный	Профессиональный	Частично да, частично нет	100
Высший	Профессиональный	Частично да, частично нет	35
Школьный	Высший	Частично да, частично нет	25
Профессиональный	Высший	Частично да, частично нет	127
Высший	Высший	Частично да, частично нет	162
Школьный	Профессиональный	В очень значительной степени	26
Профессиональный	Профессиональный	В очень значительной степени	110
Высший	Профессиональный	В очень значительной степени	62
Школьный	Высший	В очень значительной степени	30
Профессиональный	Высший	В очень значительной степени	174
Высший	Высший	В очень значительной степени	184

С содержательной точки зрения предполагается, что частотное распределение, содержащееся в ячейках таблицы («зависимая переменная»), не случайно, а зависит от влияния факторов и/или взаимодействия между

ними. В отличие от регрессионного анализа, интерпретация результатов которого строится на сопоставлении коэффициентов предикторов (выступающих своего рода метафорой «веса» фактора и его влияния), в логлинейном анализе сопоставляются модели разного типа по их информационной насыщенности, измеряемой по AIC, а также по соответствию теоретической модели наблюдаемой.

Анализ данных начинается с независимой модели, в которой предполагается обособленное влияние факторов. Это базовая модель, в отношении статистических показателей которой производится сравнение последующих моделей, включающих взаимодействие между факторами.

Таблица 2.4.11

Показатели моделей мобильности по результатам логлинейного анализа

№ модели?	Модель	L2	df	P	AIC
Независимая модель					
1	O + D + S	98,07125	12	0,000	219,18
Маргинальное распределение с эффектом специальности					
2	(1) OS + DS	80,89185	6	0,000	216,79
Модель взаимодействия родительского и достигнутого образовательного статусов без учета фактора специальности					
3	(1) + OD	19,64429	10	0,0328	144,75
Модель взаимодействия родительского и достигнутого образовательного статусов с учетом работы респондента по полученной специальности					
4	(1) + OD + DS	13,25819	8	0,1008296	142,36

Вторая модель построена с учетом фактора специальности. При переходе от независимой модели к модели, учитывающей влияние фактора специальности, показатели качества модели изменились незначительно. Кроме того, P показывает принципиальные отличия построенной теоретической модели от наблюдаемой. Таким образом, мы можем сделать вывод о незначительном самостоятельном влиянии фактора специальности на межпоколенную образовательную мобильность.

Поскольку анализ межпоколенной образовательной мобильности строится на предположении о зависимости достигнутого статуса и «стартовой» точки мобильности, т. е. образовательного статуса предыдущего поколения, содержательный смысл модели № 3 заключается в добавлении взаимодействия двух образовательных статусов – матери и респондента. Иными словами, мы предполагаем зависимость образовательной мобильности от характеристик социального происхождения. Как следует из данных таблицы 2.4.11, показатели модифицированной модели резко изменились: L2, информационный критерий существенно снизились, что подтверждает сделанное предположение о межпоколенной взаимозависимости двух образовательных статусов. Тем не менее, несмотря на существенное улучшение показателей, P так и не преодолел порог в 0,05, что говорит об имеющемся расхождении между построенной и наблюдаемой моделями.

На следующем этапе анализа к модели, включающей взаимодействие двух образовательных статусов (матери и респондента), добавлен эффект работы респондента по полученной специальности. Иными словами, мы предполагаем, что фактор работы по специальности, сам по себе не очень значимый, может оказывать воздействие в контексте социального происхождения. Как следует из данных таблицы 2.4.11, выдвинутое предположение подтвердилось: сформированная на его основе модель обладает наилучшими показателями, теоретическая модель не расходится с наблюдаемой.

Вместе с тем, согласно коэффициентам модели (см. табл. 2.4.12), взаимодействие двух образовательных статусов (матери и респондента) значимо только в случае воспроизводства высшего образовательного статуса.

Таблица 2.4.12

Коэффициенты итоговой модели образовательной мобильности

Факторы	Оценка	Стандартная ошибка	Величина z	P
Intercept	3,369010	0,127647	26,393	0,000
Образовательный статус матери (профессиональный)	1,606694	0,128242	12,529	0,000
Образовательный статус матери (высший)	0,693147	0,143346	4,835	0,000
Образовательный статус респондента (высший)	-0,005735	0,172605	-0,033	0,9735
Работа по специальности (частично)	-0,416299	0,104146	-3,997	0,000
Работа по специальности (в значительной степени)	-0,158470	0,096751	-1,638	0,1014
Образовательный статус матери (профессиональный) – Образовательный статус респондента (высший)	0,102273	0,173721	0,589	0,5560
Образовательный статус матери (высший) – Образовательный статус респондента (высший)	1,059081	0,184911	5,728	0,000
Образовательный статус респондента (высший) – Работа по специальности (частично)	0,293575	0,129799	2,262	0,0237
Образовательный статус респондента (высший) – Работа по специальности (в значительной степени)	0,247358	0,121470	2,036	0,0417

Совпадение работы и полученной специальности в частичной или значительной степени значимо только в случае достижения высшего образовательного статуса. Иными словами, работа в соответствии с полученной специальностью является признаком, прежде всего, статусного воспроизводства, – передачи и «наследования» высшего образовательного статусу-

са. Это означает, что работа по специальности, совпадающей (частично или в значительной степени) с профилем образования, характеризуется как социальное преимущество, передаваемое от одного поколения другому. Конвертация социальных преимуществ, получаемых при достижении высшего образовательного статуса, в выгодные позиции на рынке труда оказывается доступной не всем, а только тем, кто и так находится в привилегированном положении.

Выводы. По результатам проведенного анализа могут быть сделаны следующие выводы. Во-первых, согласно показателям абсолютной образовательной мобильности, наблюдается снижение восходящей и возрастание нисходящей мобильности. Данная ситуация связана с уменьшением ресурса мобильности тех статусов, которые могут выступать в роли «стартовой» точки для мобильности. При этом усиливаются позиции высшего образовательного статуса как «стартовой точки», с которой связано воспроизводство и передача социальных преимуществ.

Анализ работы по специальности с точки зрения образовательной мобильности показал отсутствие значимых различий в том, в какой степени работа групп, различающихся по типу мобильности, соответствует полученной специальности. Вместе с тем группе работающей молодежи свойственно осознание трудностей, с которыми сопряжено трудоустройство по полученной специальности. В целом работа по специальности, профессиональная самореализация не рассматриваются работающей молодежью в качестве терминальной ценности и как мотивирующий фактор. Специальность рассматривается, скорее, инструментально, как ресурс, которым можно пожертвовать ради краткосрочных достижений.

Анализ специальности как фактора образовательной мобильности, определяющего социальную ориентацию при выборе образовательной траектории, показал значимость специальности только применительно к ситуации воспроизводства образовательного статуса. Это означает, что выбор «легкодостижимой» специальности ради достижения более высокого образовательного статуса, в сравнении с «родительским», не является фактором образовательной мобильности.

Заключение

Предварительные результаты исследования, представленные в настоящем информационно-аналитическом бюллетене, позволяют сделать ряд выводов относительно положения молодежи на рынке труда.

Во-первых, немаловажным оказывается влияние семьи, семейных ресурсов, прежде всего уровня образования, достигнутого родителями респондента. Выходцы из семей, в которых оба родителя получили высшее образование, обладают рядом преимуществ в сравнении с теми, кто воспитывался родителями, не получившими высшего образования. Респонденты из семей, характеризующихся высоким уровнем образовательных ресурсов, чаще устраиваются на работу, в очень значительной или значительной степени соответствующей полученной специальности, получают в среднем более высокую оплату труда. Как показало исследование, неравенство в возможностях молодежи связано, в том числе, и с преобладанием процессов воспроизводства над мобильностью. Существует зависимость достигнутого образовательного статуса от «стартовых» позиций молодого человека, т. е. от того, каким образовательным статусом обладает его мать. При этом достигнутый матерью образовательный статус значительно повышает вероятность статусного воспроизводства и соответствия работы полученной специальности.

Во-вторых, немаловажную роль при поиске работы и трудоустройстве играют коммуникативные навыки и коммуникативные компетенции молодых людей. Исследование показало, что при трудоустройстве на рабочие места с высокой оплатой труда, с перспективами карьерного продвижения чаще задействованы формальные каналы поиска работы, чаще востребованы навыки составления резюме, умение проходить собеседование и тестирование, готовность поддерживать интенсивную коммуникацию с работодателем. Согласно данным исследования, определенная «семейственность», использование социальных ресурсов семьи при трудоустройстве, в большей степени свойственна жителям небольших городских и сельских населенных пунктов. Использование такого ресурса чаще приводит на работу в государственные компании с невысокой оплатой труда.

Таким образом, перспективы трудоустройства молодежи во многом определяются семейными возможностями и являются своеобразным способом конвертации и «освоения» семейного ресурса. Вместе с тем, как следует из результатов исследования, не все семейные ресурсы обеспечивают «выгодное» трудоустройство. Если образовательный ресурс семьи может способствовать получению хорошего образования и трудоустройству по специальности, то социальные ресурсы (связи, знакомства) имеют свои ограничения: обеспечивая трудоустройство, они не могут гарантировать высокий уровень оплаты труда.

Важно подчеркнуть в связи с этим, что институт образования предстает не столько как канал социальной мобильности, сколько как институт, способствующий воспроизводству и закреплению неравенств. Образовательная мобильность, обретение более высокого, в сравнении с материнским, образовательного статуса, не способствует трудоустройству по полученной специальности. Преимущества при трудоустройстве будут иметь «наследники» – те, кто в своей образовательной траектории воспро-

извел родительский статус. Подобная ситуация, безусловно, сказывается на мотивационно-ценностной компоненте, свойственной молодежной занятости. Прежде всего, речь идет о преобладании материалистических и инструментальных ценностях как в числе долгосрочных жизненных целей, так и в целях, связанных с работой и профессиональной занятостью. Доля респондентов из числа работающих и уже закончившей образование молодежи, указавших ценность профессиональной самореализации, составляет 10,0%. Как показал анализ текстов глубинных интервью, отсутствие работы не проблематизируется молодежью, а скорее рассматривается как время, которое можно использовать для реализации собственных личных целей. Ведь согласно данным исследования, цели, связанные с реализацией собственных способностей, задатков, стоят выше, чем цели, связанные с самореализацией в профессии. Кроме того, образование не рассматривается и как ресурс, который можно использовать для преодоления неустойчивой занятости. Прекарная молодежь не рассматривает повышение образовательного, квалификационного уровня в числе стратегий, направленных на изменение характера занятости, обретения социальных гарантий в трудовой сфере.

Противоречивость институциональной ситуации, при которой статусные достижения (например, достижение образовательного статуса) не могут быть конвертированы в выгодные позиции на рынке труда без привлечения дополнительных ресурсов, находит отражение в неоднозначном характере социального самочувствия молодежи, в котором общая удовлетворенность жизнью сейчас сочетается с тревогой по поводу будущего, осознанием трудностей, с которыми сопряжены поиск работы и возможности трудоустройства. Удовлетворенность работой в целом не исключает скепсиса по поводу ее перспектив: возможностей продвижения, повышения заработной платы и т. д. При том что большинство свое профессиональное будущее связывает с Россией, само это будущее не представляется радужным.

Таким образом, предварительные результаты исследования характеризуют ситуацию с молодежной занятостью как очень противоречивую. С одной стороны, наблюдаются различия в уровне оплаты труда в зависимости от типа организации-работодателя (высокие зарплаты в частном секторе экономики и иностранных компаниях) и отрасли (высокооплачиваемые и низкооплачиваемые отрасли). При этом трудоустройство в «продвинутые» сегменты экономики требует от соискателя обладания коммуникативными навыками и компетенциями наряду с профессиональной подготовкой. С другой стороны, сильная зависимость от социального происхождения и ресурсов семьи, что не дает рассматривать образование как канал мобильности и продвижения в российском обществе. Это обстоятельство приводит к деградации ценностей профессионализма, сомнениям и тревоге за будущее, скепсису по поводу построения профессиональной карьеры. Тревога, вызванная неблагоприятной ситуацией на макроуровне, сочетается со стремлением отстроить свой собственный мир, полный личных и гедонистических радостей. По сути, речь идет о блокировании возможностей в рамках большого, социально-экономического контекста на макроуровне, в результате чего молодежи остается свой микромир, строительством которого она и занимается, ставя перед собой вполне конкретные, достижимые цели, связанные с обеспечением материальных основ благополучия, построением личных отношений и созданием семьи, самореализации и легкого гедонизма.

Список литературы

50 лет с мая 1968: решающая роль рабочего класса. 2018. URL: https://pikabu.ru/story/50letie_mayskikh_sobyitiy_vo_frantsii_5947267 (дата обращения: 02.11.2018).

Абрамов Р. Н. Профессиональная этика в контексте социологии профессий: обзор зарубежных концепций // Социологические исследования. 2018. № 7. С. 87–94.

Абрамов Р. Н., Быков А. В. Профессиональная этика как объект социологического исследования: между социологией морали и социологией профессий // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2018. № 18(4). С. 731–746.

Адамьянц Т. З. Коммуникативные навыки как характеристика и условие оптимизации взаимодействия человека // Мир психологии. 2008. № 1. С. 130–139.

Адамьянц Т. З. Современная молодежь: представления о действительности и социокультурные механизмы самоорганизации и самоопределения // Россия реформирующаяся: Ежегодник – 2010. М.: Новый Хронограф, 2010. Вып. 9. С. 226–243.

Аникин В. А. Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки // Экономическая социология. 2017. Т. 18. № 4. С. 120–156.

Арзаканян М. Ц. Де Голль. М.: Молодая гвардия, 2007. 269 с.

Бабенко И. А. Институционализация человеческого капитала в современной социально-экономической системе России. Дис. на соиск. учен. степ. канд. социол. наук: специальность 22.00.04 Социальная структура, социальные институты и процессы / Бабенко Ирина Александровна; Белгородский нац. исслед. ун-т. Белгород, 2012. 173 с.

Бехтерев В. М. Объективная психология. М., Наука, 1991. 475 с.

Варшавская Е. Я. Успешность перехода «учеба-работа»: для кого дорога легче? // Социологические исследования. 2016. № 2. С. 39–46.

Веселовский В. Классы, слои и власть. М.: Прогресс, 1981. 231 с.

Войтоловский Л. Текущий момент и текущая литература (К психологии современных общественных настроений). СПб.: Зерно, 1908.

Гегель Л. А. Выбор профессии: Проблемы становления современного специалиста // Социально-гуманитарные знания. 2007. № 5. С. 221–232.

Голенкова З. Т., Голиусова Ю. В. Прекариат как новая группа наемных работников // Уровень жизни населения регионов России. 2015. № 1. С. 47–57.

Голенкова З. Т., Голиусова Ю. В. Российский прекариат: проблемы накопления человеческого капитала // Вестник Института социологии. 2016. № 18. С. 57–69.

Голенкова З. Т., Сушко П. Е. Социальная мобильность в контексте миграционных биографий россиян // Социологические исследования. 2016. № 12. С. 95–104.

Голиусова Ю. В., Ключарев Г. А. О стратегиях занятости современной молодежи // Россия реформирующаяся: ежегодник / отв. ред. М. К. Горшков. М.: Новый Хронограф, 2017. Вып. 15. С. 72–90.

Горшков М. К. Социальное самочувствие населения в условиях реформ: региональный аспект М.; СПб.: Нестор-История, 2011. 176 с.

Горшков М. К., Шереги Ф. Э. Молодежь России: социологический портрет / Ин-т социологии РАН. М.: ЦСПиМ, 2010. 592 с.

Дежина И. Г., Ключарев Г. А. Российское образование для инновационной экономики: «болевы́е точки» // Социологические исследования. 2018. № 9. С. 40–48.

Дойл К. Красный май 1968 – месяц революции. Чему нас научила всеобщая забастовка во Франции? (обновленная версия книги К. Дойл. «Месяц революции. Уроки всеобщей забастовки») // Socialist News. 05.06.2017. URL: <https://socialist.news/read/long/may-1968/> (дата обращения: 02.11.2018).

Докторов Б. З. Россия в европейском социокультурном пространстве // Социологический журнал. 1994. № 3. С. 4–18.

Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала. СПб.: СПб УЭФ, 1994. 141 с.

Ермольева Э. Г. Молодежь Европы: поколение, потерянное для будущего? // Современная Европа. 2016. № 5. С. 79–90.

Жизненный мир Россиян: 25 лет спустя (конец 1980-х – середина 2010-х гг.) / [Р. И. Анисимов и др.]; под ред. Ж. Т. Тощенко. М.: ЦСПиМ, 2016. 367 с.

Жижек С. Устройство разрыва. Параллаксное видение / пер. с англ. М.: Европа, 2008. 516 с.

Занятость молодежи в мотивационном и структурном измерении // ИНАБ № 2–2017 / [М. К. Горшков и др.]; отв. ред. М. К. Горшков. М.: Ин-т социологии ФНИСЦ РАН, 2017. 129 с.

Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа в СССР и после: учеб. пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2003. 485 с.

Зубок Ю. А., Чупров В. И. Социология молодежи: энциклопедический словарь / Отв. ред. Ю. А. Зубок, В. И. Чупров. М., 2009.

Зубок Ю. А., Чупров В. И. Отношение молодежи к образованию как фактор повышения эффективности подготовки высококвалифицированных кадров // Социологические исследования. 2012. № 8. С. 103–111.

Иванов С. Трудовая миграция: факторы и альтернативы // Россия в глобальной политике. 2006. № 3. С. 129–142.

Каравай А. В. Человеческий капитал российских рабочих: состояние и факторы // Вестник Института социологии. 2016. № 17. С. 91–112.

Ключарев Г. А. «Разрыв» образования и рынка труда: мнения экспертов // Социологические исследования. 2015. № 11. С. 49–56.

Коленникова Н. Д. Квалификационные статусы работающих россиян: иерархия и особенности распределения // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 6. (в печати).

Константиновский Д. Л. Динамика неравенства. Российская молодежь в меняющемся обществе: ориентации и пути в сфере образования (от 1960-х годов к 2000-му). М.: Едиториал УРСС, 1999. 344 с.

Константиновский Д. Л., Вознесенская Е. Д., Чередниченко Г. А. Молодежь России на рубеже XX–XXI веков: образование, труд, социальное самочувствие. М.: ЦСП и М, 2014. 548 с.

Коржева Э. М. Адаптация подростков к рыночным отношениям // Социологический журнал. 1995. № 2. С. 141–150.

Корицкий А. В. Введение в теорию человеческого капитала. Новосибирск: СибУПК, 2000. 112 с.

Корчагина И. И., Прокофьева Л. М. Взаимоотношения родителей и детей: условия семейной социализации // Семья в центре социально-демографической политики? / отв. ред. О. В. Синявская. М.: НИСП, 2009. С. 47–72.

Лавин Н. И., Беляева Л. А. Программа и типовой инструментарий «Социокультурный портрет региона России» (Модификация – 2010) / Ин-т философии РАН. М.: ИФРАН, 2010. 111 с.

Ластовка Т. Тунеядство в СССР (1961–1991): юридическая теория и социальная практика // Антропологический форум. 2011. № 14. С. 214–222.

Латова Н. В. Динамика и факторы удовлетворенности жизнью россиян (1997–2017) // Социологические исследования. 2017. № 12. С. 65–78. DOI: 10.7868/S0132162517120078

Лидер мая-1968 Даниэль Кон-Бендит: «Мы чувствовали, что свобода должна быть завоевана» [Электронный ресурс] // Новая газета. 20.05.2013. № 53. URL: <https://www.novayagazeta.ru/articles/2013/05/18/54754-lider-maya-1968-daniel-kon-bendit-171-my-chuvstvovali-chto-svoboda-dolzhna-byt-zavoevana-187> (дата обращения: 23.11.2018).

Наранович С. Великое заточение. О безумии: в классическую эпоху и в жизни Мишеля Фуко [Электронный ресурс] // Горький [веб-сайт]. 23.09.2016. URL: <https://gorky.media/context/velikoe-zatochenie/> (дата обращения: 02.11.2018).

Образование в России 2003: стат. сб. М.: Госкомстат России, 2003. 705 с.

Омельченко Е. Л. Стилиевые стратегии занятости и их особенности // Социологические исследования. 2002. № 11. С. 36–47.

Парыгин Б. Д. Общественное настроение. М.: Мысль, 1966. 328 с.

Пасовец Ю. М. Предпочтения учащейся молодежи региона в рамках формирования ее социальной мобильности // Труд и социальные отношения. 2011. № 10. С. 52–59.

Пасовец Ю. М. Работа в жизни российской молодежи: монография. М.: РИЦ МГГУ им. М. А. Шолохова, 2015. 136 с.

Пасовец Ю. М. Формирование образовательного ресурса адаптации населения и его конвертируемость в сфере занятости в современных российских условиях // Экономика. Общество. Человек: сб. науч. трудов. Белгород: Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2016. С. 151–159.

Петражицкий Л. И. Введение в изучение права и нравственности. СПб.: Тип. Ю. Н. Эрлих, 1908.

Петрова Л. Е. Социальное самочувствие молодежи // Социологические исследования. 2000. № 12. С. 50–55.

Петухов В. В. Динамика социальных настроений россиян и формирование запроса на перемены // Социологические исследования. 2018. № 11. С. 40–53.

Профессиональные стратегии и ценностные ориентации молодежи в условиях экономического кризиса: информационно-аналитический отчет / под ред. Ю. Р. Вишневого, Л. Н. Банниковой, М. В. Певной. Екатеринбург: УрФУ, 2010. 194 с.

Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: стат. сб. / Росстат. М., 2018. 142 с.

Радаев В. В. Миллениалы на фоне предшествующих поколений: эмпирический анализ // Социологические исследования. 2018а. № 3. С. 15–33. DOI: 10.7868/S0132162518030029

Радаев В. В. Прощай, советский простой человек! // Общественные науки и современность. 2018б. № 3. С. 51–65.

Роцин С. Ю. Переход «учеба–работа»: омут или брод? Препринт WP3/2006/10. М.: ГУ ВШЭ, 2006. 52 с.

Русалинова А. А. Социальное самочувствие человека в современном мире как социальная проблема // Вестник СПбГУ. 1994. Сер. 6. Вып. 1. С. 49–61.

Руткевич М. Н., Филиппов Ф. Р. Социальные перемещения. М.: Мысль, 1970. 253 с.

Семья и родительство в современной России. Отчет о результатах исследования. М., 2009. URL: https://www.ekimovka-x.ru/files/sociolog/semjya_i_roditelstvo.pdf (дата обращения: 01.12.2018).

Симонович Н. Е. Понятие и содержательные аспекты социального самочувствия // Вестник Российского государственного гуманитарного университета. Серия: Психология. Педагогика. Образование. 2012. № 15. С. 258–265.

Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество / Общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Согомонов: Пер. с англ. М.: Политиздат, 1992. 543 с.

Социальная группа юристов: мотивация вхождения в профессию и траектория мобильности (по результатам социологического исследования) // ИНАБ № 1–2014 / М. Ф. Черныш, Ю. Б. Епихина. М.: Ин-т социологии РАН, 2014. 92 с.

Социальная мобильность в России: поколенческий аспект: [монография] / [А. В. Ваньке и др.]; отв. ред. В. В. Семенова, М. Ф. Черныш, А. В. Ваньке; ИС РАН. М.: Ин-т социологии РАН, 2017. 384 с.

Социальная политика в России и Китае: монография / [З. Т. Голенкова и др.]; отв. ред. З. Т. Голенкова. М.: Новый Хронограф, 2016. 528 с.

Струмилин С. Г. Квалификация труда и выучка рабочих. Доклад II Всероссийскому статистическому съезду. Апрель 1919 г. // Проблемы экономики труда. М.: Наука, 1982. 472 с.

Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Маргинем Пресс, 2014. 328 с.

Тихонова Н. Е. Человеческий капитал профессионалов и руководителей: состояние и динамика // Вестник Института социологии. 2017. № 21. С. 140–165.

Тощенко Ж. Т. Антиномия – новая характеристика общественного сознания в современной России // Знание. Понимание. Умение. 2011. № 3. С. 63–72.

Тощенко Ж. Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука, 2018. 350 с.

Тощенко Ж. Т. Прекариат – новый социальный класс // Социологические исследования. 2015. № 6. С. 3–13.

Тощенко Ж. Т. Социальное настроение – феномен современной социологической теории и практики // Социологические исследования. 1998. № 1. С. 21–35.

Тощенко Ж. Т. Травма как деформация эволюционного и революционного развития общества (опыт социологического теоретизирования) // Социологические исследования. 2017. № 4. С. 16–26.

Тощенко Ж. Т., Харченко С. В. Социальное настроение. М.: Academia, 1996. 195 с.

Труд и занятость в России – 2017. М., 2017 [Электронный ресурс] // Росстат: [веб-сайт]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_36/Main.htm (дата обращения: 25.11.2018).

Труд и занятость в России. 2017: стат. сб. / Росстат. М., 2017. 261 с.

Федотова Н. Н. Социально-профессиональный статус поствузовской молодежи на рынке труда. Саратов: Изд-во Поволж. межрегион. учеб. центра, 2000. 60 с.

Хиггс П., Джиллеард К., Джонс Я. Р. Эгоистичное поколение: исследование концепции // Социология власти. 2014. № 3. С. 10–30.

Цыганкова И. В. Качество трудовой жизни молодежи России – концептуальные основы формирования. Автореф. дис. на соиск. учен. степ. доктора экон. наук. Специальность 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством / Цыганкова Инга Владимировна; Науч.-исслед. ин-т труда и соц. страхования. М., 2009. 56 с.

Чередниченко Г. А. Российская молодежь в системе образования: от уровня к уровню // Вопросы образования [Educational Studies Moscow]. 2017. № 3. С. 152–182. DOI: 10.17323/1814-9545-2017-3-152-182

Чередниченко Г. А. Положение на рынке труда выпускников вузов (по материалам опроса Росстата РФ) // Социологические исследования. 2018. № 11. С. 95–105.

Шарова Е. Н. Молодежь и современный рынок труда: социологический анализ основных противоречий // Вестник СПбГУ. 2009. Сер.12. Вып 3. Ч. 1. С. 111–122.

Ali A., Ahsan Sh., Dziegielewski S. F. Social and family capital and youth career intension: A case study in Pakistan // Cogent Business & Management. 2017. Vol. 4 (1). No of article: 1362838.

Atkinson A. Inequality. What can be done? L.: Cambridge University Press, 2015.

Bauman Z. Work, Consumerism and the New Poor. Buckingham: Open University Press, 1998.

Beck U. Beyond class and nation: reframing social inequality in a globalizing world // British Journal sociology. 2007. Vol. 58 (4). P. 679–705.

Becker G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis // The Journal of Political Economy. 1962. Vol. 70 (5). P. 9–49.

Beckett F. What Did the Baby Boomers Ever Do Fo Us? L.: Biteback Publishing, 2010.

Belfield C., Morris Z. Regional Migration to and from Higher Education Institutions: Scale, Determinants and Outcomes // Higher Education Quarterly. 1999. Vol. 53 (3). P. 240–263.

Breen R., Rottman D. B. Class Stratification. A comparative Perspective. N.Y.; L.; Toronto; Sydney; Tokyo; Singapore: Harvester Wheatsheaf, 1995.

Chan Ch., Holosko M. J. The Utilization of Social Media for Youth Outreach Engagement: A Case Study // Qualitative Social Work. 2017. Vol. 16 (5). P. 680–697.

Couper M. P. Web surveys: A review of issues and approaches // Public Opinion Quarterly. 2000. № 4. P. 464–494.

Dahrendorf R. The modern social conflict. The politics of liberty. L.: Routledge, 2017.

Eisenstadt S. From generation to generation. 3rd ed. L.: Routledge, 2017.

Elizur D. Work values and commitment // International Journal of Manpower. 1996. Vol. 17 (3). P. 25–30.

Erikson E. Identity and the life cycle. N.Y.: Norton paperback, 1994.

Fielding A. J. Inter-Regional Migration and Social Change: A Study of South East England Based upon Data from the Longitudinal Study // Transactions of the Institute of British Geographers. 1989. Vol. 14 (1). P. 24–36.

Goldthorpe J. H. Social class mobility in modern Britain: changing structure, constant process // Journal of the British Academy. 2016. Vol. 4. P. 89–111.

Haas III W. H., Serow W. J. Retirement migration decision making: Life course mobility, sequencing of events, social ties, and alternatives // Journal of the Community Development Society. 1997. Vol. 28 (1). P. 116–130.

Handbook of Survey Methodology for the Social Sciences / ed. by L. Gideon. NY: Springer, 2012.

Handbook of Survey Research. 2nd ed. / ed. by P. V. Marsden, J. D. Wright. Bingley, UK: Emerald Group, 2010.

Harris J. R., Todaro M. P. Migration, unemployment, and development: A two-sector analysis // The American Economic Review. 1970. Vol. 60 (1). P. 126–142.

Hout M., Janus A. Educational Mobility in America: 1930s – 2000s. Working Paper. University of California, Berkeley. Expanded Outline. 2008. URL: <https://inequality.stanford.edu/sites/default/files/Education%20Mobility%20Since%20the%201930s.pdf> (дата обращения: 01.12.2018).

International Handbook of Survey Methodology / ed. by E. D. de Leeuw, J. J. Hox, D. A. Dillman. L.: Taylor & Francis, 2008.

Jin J., Rounds J. Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies // Journal of Vocational Behavior. 2012. Vol. 80 (2). P. 326–339.

Knoop R. Work Values and Job Satisfaction // The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied. 1994. Vol. 128 (6). P. 683–690.

Kochetkov Ig. G., Berezhnaja M. S., Pozharskaya E. L. A Model Of Psychological And Pedagogical Support For Students' Professional Self-Determination // Modern Journal of Language Teaching Methods. 2017. Vol. 7 (12). P. 107–117.

Krugman P. The great unraveling: losing our way in the new century. W.W. Norton, 2005.

Laoire C. N. «Settling back»? A biographical and life-course perspective on Ireland's recent return migration // Irish Geography. 2008. Vol. 41 (2). P. 195–210.

Lee E. S. A theory of migration // Demography. 1966. Vol. 3 (1). P. 47–57.

Lewis W. A. Economic development with unlimited supplies of labour // The Manchester School. 1954. Vol. 22 (2). P. 139–191.

Longo M. Eu. Youth temporalities and uncertainty: Understanding variations in young Argentinians' professional careers // Time & Society. 2018. Vol. 27 (3). P. 389–414.

Massey D. S. Social structure, household strategies, and the cumulative causation of migration // Population Index. 1990. Vol. 56 (1). P. 3–26.

Merton R. Social theory and social structure. N.Y.: The Free Press, 1968.

Miller S. M. Comparative social mobility // Current Sociology. 1960. № 9. P. 1–89.

Mooney Sh., Jameson S. The career constructions of hospitality students: A rocky road // Hospitality & Society. 2018. Vol. 8 (1). P. 45–67.

Mulder C. H., Kley S. A. Considering, planning, and realizing migration in early adulthood. The influence of life-course events and perceived opportunities on leaving the city in Germany // Journal of Housing and the Built Environment. 2010. Vol. 25 (1). P. 73–94.

Pakulsky J. The death of class. L.: Sage Publication, 1996.

Piketty T. Capital in the 21st century. L.: Cambridge University Press, 2017.

Politiques et réglementation visant à lutter contre l'emploi précaire [Электронный ресурс]. Geneve, 2011. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_164287.pdf (дата обращения: 25.11.2018).

Putti J. M., Aryee S., Liang T. K. Work Values and Organizational Commitment: A Study in the Asian Context // Human Relations. 1989. Vol. 42 (3). P. 275–288.

Raghuram P. Theorising the Spaces of Student Migration // Population, Space and Place. 2013. Vol. 19 (2). P. 138–154.

Ravenstein E. G. The laws of migration // Journal of the Statistical Society of London. 1885. Vol. 48 (2). P. 167–235.

Robison J., Moen P. A life-course perspective on housing expectations and shifts in late midlife // Research on Aging. 2000. Vol. 22 (5). P. 499–532.

Roshchina Y. Intergeneration Educational Mobility in Russia and the USSR. Proceedings of the Asian Conference on Education 2012 Conference. Osaka: The International Academic Forum, 2012. P. 1406–1426.

Scheiner J., Holz-Rau C. A comprehensive study of life course, cohort, and period effects on changes in travel mode use // In Transportation Research Part A: Policy and Practice. 2013. Vol. 47. P. 167–181.

Schultz T. W. Investment in Human Capital. The American Economic Review. 1961. Vol. 51 (1). P. 1–17.

Sheller M., Urry J. The new mobilities paradigm // Environment and Planning (A). 2006. Vol. 38 (2). P. 207–226.

Smith D. P., Sage J. The Regional Migration of Young Adults in England and Wales (2002–2008): A «Conveyor-Belt» of Population Redistribution? // Children's Geographies. 2014. Vol. 12 (1). P. 102–117.

Stark O. Inequality and migration: A behavioral link. Vienna, 2005 [Электронный ресурс]. URL: <http://irihs.ihs.ac.at/1664/1/es-178.pdf> (дата обращения: 15.11.2018).

Stiglitz J. The price of inequality. L.: Penguin Press, 2012.

Stouffer S. A. Intervening opportunities: A theory relating mobility and distance // American Sociological Review. 1940. Vol. 5 (6). P. 845–867.

The SAGE Handbook of Public Opinion Research / ed. by W. Donsbach, M. W. Traugott. L.: Sage publications, 2008.

Todaro M. P. A model of labor migration and urban unemployment in less developed countries // The American Economic Review. 1969. Vol. 59 (1). P. 138–148.

Twenge J. M., Campbell S. M. Generational differences in psychological traits and their impact on the workplace // Journal of Managerial Psychology. 2009. Vol. 23 (8). P. 862–877.

Сведения об авторах

Горшков Михаил Константинович, Академик РАН, доктор философских наук, Лауреат Государственной премии РФ в области науки и техники, директор ФНИСЦ РАН, профессор, декан социологического факультета ГАУГН, Москва, Россия, director@isras.ru.

Батыков Иван Владимирович, кандидат социологических наук, руководитель лаборатории социологической экспертизы Института социологии ФНИСЦ РАН, научный сотрудник социологического факультета ГАУГН, Москва, Россия, ivbatykov@socexpertiza.ru.

Быков Андрей Вячеславович, кандидат социологических наук, научный сотрудник Отдела теории и истории социологии Института социологии ФНИСЦ РАН, научный сотрудник социологического факультета ГАУГН, Москва, Россия, andrey_bykov@mail.ru.

Голиусова Юлия Вячеславовна, кандидат социологических наук, ведущий научный сотрудник Отдела социальной структуры, научный сотрудник социологического факультета ГАУГН, Москва, Россия, ygoliusova@yandex.ru.

Гришина Марина Александровна, лаборант, аспирант социологического факультета ГАУГН, Москва, Россия, mgrishina730@gmail.com.

Демиденко Светлана Юрьевна, младший научный сотрудник социологического факультета ГАУГН, ответственный секретарь журнала «Социологические исследования», Москва, Россия, demidsu@yandex.ru.

Епихина Юлия Борисовна, кандидат социологических наук, ведущий научный сотрудник Сектора социологии профессий и профессиональных групп, заместитель декана социологического факультета ГАУГН, Москва, Россия, epikhina@gmail.com.

Пасовец Юлия Михайловна, кандидат социологических наук, доцент, старший научный сотрудник, доцент кафедры социологии, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Курский государственный университет», Курск, Россия, yulia_pasovets@mail.ru.

Сушко Павел Евгеньевич, кандидат социологических наук, научный сотрудник Отдела социальной структуры Института социологии ФНИСЦ РАН, научный сотрудник социологического факультета ГАУГН, Москва, Россия, sushkope@mail.ru.

Шилова Валентина Александровна, кандидат социологических наук, ведущий научный сотрудник Центра социологии управления и социальных технологий Института социологии ФНИСЦ РАН, научный сотрудник социологического факультета ГАУГН, Москва, Россия, vshilova@yandex.ru.

Черныш Михаил Федорович, доктор социологических наук, первый заместитель директора по координации научной и научно-образовательной работы ФНИСЦ РАН, руководитель Сектора социальной мобильности Института социологии ФНИСЦ РАН, заведующий кафедрой общей социологии социологического факультета ГАУГН, Москва, Россия, mfche@yandex.ru.

Научное издание

Информационно-аналитический бюллетень
Института социологии ФНИСЦ РАН

ИНАБ № 1 – 2018

МОЛОДЕЖЬ: КОНСТРУИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ БИОГРАФИИ

Результаты эмпирического исследования

ISBN 978-5-89697-305-8

Компьютерная верстка:
Григорьева Елена Ивановна,
Ситдигов Ильдар Мансурович

Издатель:
Федеральный научно-исследовательский социологический центр
Российской академии наук
Адрес: 117218, Москва, ул. Кржижановского, д. 24/35, корп. 5
Тел.: (499) 125-00-79
E-mail: isras@isras.ru

Подготовка электронного издания:
ИТ-Центр Института социологии ФНИСЦ РАН
E-mail: delo@isras.ru
Подписано в печать 15.12.2018, тираж 550 экз.
Усл. печ. л. 8
URL: http://www.isras.ru/inab_2018_01