Федеральный научно-исследовательский социологический центр
Российской академии наук
Институт социологии

ИНАБ

Информационно-аналитический бюллетень

2019 № 4

СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Москва

2019

ИНАБ
ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКИЙ БЮЛЛЕТЕНЬ
ИНСТИТУТА СОЦИОЛОГИИ ФНИСЦ РАН

Бюллетень издается с 2007 г.

(до 2017 г. – Информационно-аналитический бюллетень Института социологии РАН)

2019 № 4

DOI: [10.19181/INAB.2019.4](https://doi.org/10.19181/INAB.2019.4)

ISSN 2686-8245

ISBN 978-5-89697-319-5

Ответственный редактор выпуска: М. К. Горшков

Ответственный секретарь выпуска: Ю. Б. Епихина

Социальная адаптация молодежи на рынке труда

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 5350 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 проблемы, связанные с адаптацией молодежи к условиям на рынке труда и вхождением в трудовой коллектив, во втором – обсуждаются вопросы, связанные с неустойчивой занятостью молодежи, а также ее социальной мобильностью (в профессиональном, территориальном и образовательном измерениях).

Ключевые слова: молодежь, занятость, адаптация, неравенство, работа по специальности, трудоустройство, рынок труда, мобильность, прекарность, безработица, социальное благополучие.

ISSN 2686-8245

ISBN 978-5-89697-319-5

© Коллектив авторов, 2019

© ФНИСЦ РАН, 2019

Содержание

К читателю	4
Адаптация молодежи к рынку труда	7
<i>Демиденко С. Ю.</i>	
О некоторых факторах незанятости городской молодежи	7
<i>Черныш М. Ф.</i>	
Поиск работы по неформальным каналам как фактор социальной дифференциации в молодежной среде.....	21
<i>Мамиконян М. С.</i>	
Проблемы трудовой адаптации российской молодежи (по материалам глубинных интервью).....	39
<i>Батыков И. В.</i>	
Влияние трудовых отношений на формирование зависимости от алкоголя и табака: предварительные эмпирические результаты.....	48
<i>Гришина М. А.</i>	
Субъективное благополучие молодежи в условиях современного рынка труда	55
Социальные перемещения молодежи на рынке труда	73
<i>Голиусова Ю. В.</i>	
Прекарная занятость молодежи как способ избегания безработицы и незанятости.....	73
<i>Пасовец Ю. М.</i>	
Профессиональная мобильность и факторы влияния на нее в представлениях региональной молодежи	83
<i>Сушко П. Е.</i>	
Особенности территориальной мобильности молодежи в современной России	100
<i>Епихина Ю. Б.</i>	
Работа по специальности, профиль образования и образовательная мобильность	112
Сведения об авторах.....	130

К читателю

Настоящий сборник продолжает серию информационно-аналитических бюллетеней, представляющих результаты исследования «Молодежь на рынке труда: стратегии профессионализации и занятости молодежной когорты в современном российском обществе», реализуемого научными сотрудниками Государственного академического университета гуманитарных наук под руководством академика РАН М. К. Горшкова. В Информационно-аналитическом бюллетене № 2 за 2017 г. «Занятость молодежи в мотивационном и структурном измерении» были объединены статьи, в которых рассматривались теоретические вопросы изучения молодежной занятости, а также описывались результаты вторичного анализа данных. Информационно-аналитический бюллетень № 1 за 2018 г. «Молодежь: конструирование трудовой биографии» включал статьи, в которых были представлены результаты первичного анализа данных эмпирической части исследования, включающей проведение интернет-опроса и глубинных интервью.

В Информационно-аналитическом бюллетене № 4 за 2019 г. представлены результаты, полученные в результате дальнейшего, углубленного анализа полученных данных. Содержательно информационно-аналитический бюллетень состоит из двух частей. Первая часть, получившая название «Адаптация молодежи к рынку труда», содержит статьи, в которых анализируются вопросы, связанные с начальной точкой трудовой биографии молодых людей. Раздел открывает статья С. Ю. Демиденко, посвященная NEET-молодежи. В статье, построенной на анализе текстов интервью с молодыми людьми, которые в настоящее время не работают и не учатся, ставится задача рассмотреть мотивационную и ценностную структуру, которая лежит в основе, по сути, отказа от социально-активной деятельности, добровольной эксклюзии. В ходе анализа выясняется, что NEET-статус может рассматриваться как способ адаптироваться к постоянно изменяющимся условиям жизни, в том числе и к нестабильности, присущей российскому рынку труда.

Следующая статья, подготовленная М. Ф. Чернышом на данных количественного исследования, посвящена поиску работы при помощи системы неформальных связей. В статье показано, что ситуации, в которых молодые люди прибегают к использованию неформальных связей при поиске работы, существенно различаются в зависимости от того, к какой социальной группе принадлежит респондент. Подчеркивается, что на входе на рынок труда (по сути, на старте своей трудовой деятельности) молодые люди оказываются в неравных условиях. Причем использование неформальных связей еще более усугубляет ситуацию неравенства, снижая мотивацию молодых людей к самореализации в профессиональной деятельности.

В двух последующих статьях на материале глубинных интервью (М. С. Мамиконян) и данных количественного опроса (И. В. Батыков) рассматриваются проблемы, с которыми сталкиваются молодые люди, когда после устройства на работу им приходится адаптироваться к новым, непривычным условиям труда, вливаться в коллектив, налаживать вза-

имодействие с коллегами. В статье М. С. Мамиконян отправной точкой рассуждений становится представление о трудовом коллективе как малой группе, в которой к моменту прихода молодого сотрудника уже сформировалась определенная система ценностей, сложились практики взаимодействия. Молодому человеку, пришедшему на работу, приходится иметь дело не только с людьми, но и с устоявшимся укладом. Как следует из текстов глубинных интервью, не всегда попытка влиться в трудовой коллектив, адаптироваться к новым условиям заканчивается удачно.

В статье И. В. Батыкова на основе данных об употреблении алкоголя и курении анализируются типичные ситуации, в которых производственные отношения способствуют формированию и закреплению аддиктивного поведения. За отправную точку рассуждений взята теория социальных норм Д. Коулмана.

Замыкает раздел статья М. А. Гришиной, посвященная социальному благополучию молодежи. В статье сделана попытка совместить в одной аналитической канве количественные и качественные данные. Социальное благополучие рассматривается с точки зрения двух подходов – гедонистического и эвдемонического. При этом за основу субъективного благополучия взяты показатели удовлетворенности молодежи трудовой деятельностью, восприятия труда как терминальной ценности.

Во втором разделе «Социальные перемещения молодежи на рынке труда» объединены статьи, в которых рассматриваются различные аспекты социальной мобильности молодежи в процессе получения образования и трудовой деятельности.

Первая статья раздела подготовлена Ю. В. Голиусовой. В ней анализируются последствия неустойчивой занятости молодежи. Автор исходит из того, что одной из форм адаптации к нестабильной ситуации на рынке труда становится прекарная занятость. В отличие от молодежи с NEET-статусом, которая в ситуации неопределенности предпочитает стратегию ухода, другие группы молодежи приспосабливаются к нестабильной ситуации, используя для этого различные формы гибкой занятости. Подобная стратегия приводит подчас к прекаризации занятости, выражающейся в более высоком уровне зависимости от работодателя и неравных условиях трудовой деятельности в сравнении с теми, кто трудоустроен на постоянной основе. Таким образом, формы занятости, характер отношений с работодателем приводят к формированию новых форм неравенств.

Во второй статье, подготовленной Ю. М. Пасовец, речь идет о профессиональной мобильности молодежи, ее готовности к смене профессии и тех факторах, которые способствуют личностной и профессиональной самореализации. Анализ, проведенный автором на данных собственного опроса региональной молодежи и текстов фокус-группы, показал, что в условиях неопределенности российская молодежь готова изменить профиль профессиональной деятельности.

Тематику раздела, связанного с перемещениями молодежи, продолжает статья П. Е. Сушко, посвященная территориальной мобильности молодежи. В статье рассматриваются причины, приведшие молодых людей к переезду и смене места жительства, а также его последствия для трудовой деятельности.

Раздел завершается статьей Ю. Б. Епихиной, в которой анализируется взаимосвязь таких показателей, как трудоустройство в соответствии со специальностью, профиль полученного образования и тип образовательной мобильности. Анализ данных показал, что существует своего рода устойчивость, воспроизводимость возможностей, заключенных в определенных типах профессионального образования. Например, будучи не самыми многочисленными по числу подготовленных специалистов, медицинские специальности, тем не менее, характеризуются самой высокой долей выпускников, трудоустроенных в соответствии с полученной специальностью. При этом специальности различаются по потенциалу мобильности: часть специальностей способствуют восходящей мобильности, другие сопряжены с процессами воспроизводства.

Таким образом, объединенные в Информационно-аналитическом бюллетене публикации показали, что, выходя на рынок труда, молодежь сталкивается с рядом серьезных проблем. На процесс трудоустройства влияют устойчивые, сложившиеся в традицию практики и ценности, представления о желаемом и возможном, социальные институты и институциональное предпринимательство, стремящиеся разрушить нормативные границы. В этом процессе находит отражение неравенство, характеризующее не только экономические, распределительные отношения, но и отношения социальные, выраженные в неравенстве жизненных возможностей, возможностей социального продвижения. Информационный бюллетень представит интерес для исследователей, занимающихся молодежной проблематикой, а также управленцев, принимающих решения по вопросам занятости и регулирования рынка труда.

Ю. Б. Епихина, М. Ф. Черныш

Адаптация молодежи к рынку труда

С. Ю. Демиденко

О некоторых факторах незанятости городской молодежи¹

DOI: 10.19181/inab.2019.4.1

Демиденко Светлана Юрьевна

Государственный академический университет гуманитарных наук.

E-mail: 1demidsu@yandex.ru

РИНЦ AuthorID: 173848

Для цитирования: Демиденко С. Ю. О некоторых факторах незанятости городской молодежи // Информационно-аналитический бюллетень. ИНАБ. 2019. № 4. Социальная адаптация молодежи на рынке труда. С. 7–20. DOI: 10.19181/inab.2019.4.1

Аннотация. На основе биографических интервью с городской молодежью выделяются некоторые факторы, приводящие молодежь к NEET-статусу. Обычно при анализе NEET-молодежи преобладают концепции социальной эксклюзии. Исследователи говорят о том, что последствия попадания в нее имеют долговременный характер: повышаются риски маргинализации, бедности и социального исключения. Однако результаты исследования показывают, что молодежь излишне не проблематизирует факт отсутствия работы, хотя и отмечает серьезные трудности с ее поиском. Находясь в иных условиях, чем их родители и прародители, молодые люди пытаются адаптироваться к новым условиям, в том числе используя это время для отдыха, самоопределения и поиска себя. В условиях бесконечных изменений у молодежи формируется иное представление о работе. В отличие от старших поколений, молодежь чаще ориентирована на краткие трудовые проекты, порой не мысля себя в рамках одной профессии на всю жизнь. При этом уровень образования не всегда играет решающую роль, скорее, важен фактор удовлетворенности выбором профессии. Нестабильность как поколенческий габитус современной молодежи оказывает влияние и на формирование мотивов труда. В среде нестабильно занятой и NEET-молодежи происходит процесс нормализации безработицы. Это связано с тем, что уровень безработицы среди молодежи 20–24 лет выше, чем в других возрастных группах, а поиск работы по специальности затруднен. Однако оставаться долго без работы могут себе позволить представители высокоресурсных семей, обладающих необходимым социальным и экономическим капиталом. Затяжной период нахождения в этой группе встречается у молодых, склонных к эскапизму. Неоднородность этой группы (влияние гендерных, территориальных и социальных аспектов, а также стилевого профиля жизненных и трудовых стратегий (Е. Л. Омельченко)) приводит к необходимости выявления разных типов NEET-молодежи.

Ключевые слова: NEET-молодежь, безработица, неустойчивая занятость, факторы незанятости, адаптация, аномия, эскапизм.

¹ Статья подготовлена в рамках реализации государственного задания № 28.1328.2017/4.6 по проекту «Молодежь на рынке труда: стратегии профессионализации и занятости молодежной когорты в современном российском обществе» (руководитель – академик М. К. Горшков).

К постановке проблемы

Тема изучения незанятости населения не нова в современной российской социологии. Особенно актуальна эта проблема была в 1990-е годы, когда число безработных в экономически активном населении увеличилось в два раза, как следствие структурных изменений в стране, достигнув пика в 1999 г. (14,2%). В настоящее время показатели зарегистрированной безработицы невелики. Если в 1990-е годы безработица обуславливалась в большей степени объективными факторами: изменением экономических отношений, банкротством и закрытием предприятий, конкуренцией, то в 2000-е годы стали преобладать субъективные факторы, в том числе психофизиологические особенности личности и ее социальные характеристики [Файзуллин, 2007]. Исследователи концентрировались не только на макроэкономических аспектах безработицы и изучении ее последствий для общества и экономики, но и останавливались на вопросах влияния уровня притязаний, структуры трудовой мотивации и локуса контроля на поведение после потери работы и на изменение самооценки, рассматривались формы поведения безработных в условиях кризисного рынка труда [Демин, Попова, 2000].

В последние годы фиксируемый показатель безработицы снижается после 2015 г. – самого тяжелого в экономической истории России [Мау, 2016]. По данным выборочных исследований Росстата, уровень безработицы в РФ в 2018 г. снизился до 4,8% (в 2017 г. – 5,2%). Однако данные не следует трактовать излишне оптимистично, так как они могут свидетельствовать о сложной ситуации на рынке труда в посткризисный период, когда экономически активное население старается любым образом удержаться на рабочих местах и не потерять работу; отражать непривлекательность статуса безработного среди россиян, в том числе в связи с небольшими выплатами; данные не учитывают скрытую безработицу. Нужно иметь также в виду распространение неформальной занятости, которая становится «нормой», так как даже с количественной точки зрения число мест для занятых на «формальных» рабочих местах в мире меньше, чем для занятых неформально [В тени регулирования..., 2014: 11]. В целом современный этап развития экономики характеризуется распространением неустойчивых форм занятости, и эта тенденция общемировая [Стэндинг, 2014; Тощенко, 2018 и др.], что, безусловно, оказывает влияние и на положение молодежи на рынке труда, которая в силу своего незавершенного статуса всегда находилась в уязвимом положении.

Особенно исследователей интересует переход «от учебы к работе», совершаемый молодежью, в большинстве случаев, в период 20–24 лет. Именно в этой группе показатели безработицы выше, а поиск работы по полученной специальности затруднен (см.: [Варшавская, 2019; Чередниченко, 2019]). Так, молодежь до 25 лет составляет 21,4% от всех безработных, а люди в возрасте 50 лет и старше – 18,6%. При этом отмечается, что в большей степени распространена застойная безработица (поиск работы 12 месяцев и более) [Социально-экономическое положение..., 2018: 235].

Для учета индивидуализации и разнообразия траекторий при переходе «от учебы к работе» используется термин NEET-молодежь (от англ. Not in Employment, Education or Training), который появился сравнительно недавно – в 2000-х гг., так как традиционные показатели не да-

вали полную картину для анализа положения молодежи на рынке труда [Варшавская, 2016]. Евростат выделяет два типа NEET-молодежи: безработные и неактивные, которые находятся за пределами рынка труда. В основном, при анализе используется возрастная граница 15–24. Из последних расчетов, выполненных на базе RLMS HSE А. А. Зудиной, доля NEET-молодежи в России в 2016 г. составляла около 15% всей молодежи в возрасте 15–24 лет. В период последнего экономического кризиса рост доли NEET-молодежи произошел за счет увеличения NEET-безработных молодых людей, доля которых в 2015–2016 гг. достигла максимальных значений в период с 2000 г. (9–10% всей молодежи в возрасте 15–24 лет) [Зудина, 2018: 198].

В целом, понимание причин и последствий попадания молодежи в эту группу – актуальная область не только зарубежных, но и российских исследований (см. работы Е. Я. Варшавской [2015, 2016], А. А. Зудиной [2017, 2018], Блиновой, Вяльшиной [2016], Э. Г. Ермольевой [2016], М. А. Ядовой [2017] и др.). Обычно при анализе этой группы преобладают концепции социальной эксклюзии. Молодежь NEET (15–24 лет) рассматривается как одна из наиболее уязвимых категорий незанятого населения. Исследователи говорят о том, что после попадания в эту категорию повышаются риски маргинализации, бедности и социального исключения (подробный обзор зарубежных исследований см.: [Зудина, 2019]). Однако NEET неоднородна по своему составу, поэтому нет необходимости в проблематизации всей группы. Выделяется множество ее подгрупп. Так, речь может идти об условно безработных, о тех, кто не имел работы более 3-х месяцев; ограниченных в своих возможностях (молодые родители, те, кто имеет проблемы со здоровьем); свободных от обязательств (намеренно не ищут работу и не желают учиться, а также ведущие опасный и асоциальный образ жизни); формально социально исключенных, но ищущих возможность включиться в полноценную общественную жизнь; добровольно выбравших NEET-траекторию («вечные путешественники», дауншифтеры и те, кто настроен на конструктивную творческую деятельность и саморазвитие, вольные художники, музыканты и пр. (Б. Хольте, Осло) [Ядова, 2017: 124].

Для детального анализа статуса NEET рассматриваются группы 15–20 и 20–24 лет, а также 25–29 лет. В фокусе нашего рассмотрения – российская городская молодежь вне сферы занятости и учебы в возрасте 20–30 лет – время молодых взрослых. Нас интересует изучение незанятости молодежи со стороны психологических и ценностных компонентов, которые являются дополнением изучения общей динамики безработицы. Цель статьи – на основе изучения индивидуального восприятия периодов вхождения и исхода из состояния NEET рассмотреть мотивы незанятости и факторы, влияющие на нее.

Эмпирическая база и цель исследования

Для получения данных о восприятии молодежью периодов без работы и учебы, а также уточнения мотивов незанятости использовались биографические глубинные интервью с молодежью, проведен-

ные в 2018 г. в рамках проекта «Молодежь на рынке труда: стратегии профессионализации и занятости молодежной когорты в современном российском обществе» (ГАУГН). Было собрано 52 интервью в Центральном, Южном и Приволжском федеральных округах. Интервью проводились с молодыми людьми в возрасте 18–35 лет. Критериями отбора служили место проживания (столицы/провинциальные города/сельская местность), возраст, пол, образование. Помимо этого, использовалась стратегия насыщенности случаев, чтобы обеспечить содержательное разнообразие. Для первичной категоризации использовался весь массив интервью, так как изучался опыт безработицы в трудовой биографии информанта. Интересно было проследить субъективную позицию, которая в одних случаях приводит безработных к преодолению трудностей, когда речь идет об адаптационных стратегиях, а в других – к состоянию дезадаптации и даже к крайней ее форме – эскапизму. Рассматривались не только поведенческие элементы – какие действия предпринимались для поиска работы и т. п. – но и мотивы незанятости. При анализе интервью выявлялись факторы, влияющие на попадание в группу NEET. Поэтому были отобраны интервью с такими информантами, которые в настоящее время не работают и не учатся, либо имели продолжительный (более трех месяцев) период безработицы. Высказываемые ими оценки и мнения сравнивались с теми, которые содержатся в интервью молодежи, которая никогда не имела статус NEET. Необходимо отметить ограничения базы: так как исследование предполагало изучение разнообразных аспектов положения молодежи на рынке труда, в выборку попали не все случаи, которые могут охарактеризовать группу NEET. Так, например, не изучались моменты, связанные с теневым рынком труда.

Напомним существующие статусы молодежи этого возраста:

1. Занятые – имеющие работу либо находящиеся в оплачиваемом отпуске, декретном отпуске, отпуске по уходу за ребенком до трех лет или неоплачиваемом отпуске. К этой группе также могут быть отнесены фермеры, предприниматели, занятые на предприятии или вне предприятий.

2. Учащиеся – ученики средней школы или ПТУ, студенты техникума или вуза.

3. NEET-безработные – те, кто на момент опроса нигде не учился, не имел работы, искал ее и был готов к ней приступить.

4. NEET-неактивные – те, кто на момент опроса нигде не учился, не имел работы и не искал ее. В эту группу могут быть отнесены те, кто не занят по причинам получения пенсии по состоянию здоровья или инвалидности, заботы о маленьких детях или других членах семьи [Зудина, 2019].

Особо следует рассмотреть случаи, когда молодые люди совмещают учебу и работу. К занятым мы относим тех, кто основным занятием указывает работу (могут получать дополнительное образование: учиться на курсах, проходить тренинги, а также учиться на заочном или вечернем обучении), а к учащимся — тех, кто относит себя к ним, считая учебу основным видом деятельности, но при этом имеет подработки или работу. В большей степени нас интересовали молодые люди третьей группы, хотя в массиве присутствовали и представители неактивной молодежи. Сложности возникали также с нестабильно занятой молодежью. Эта груп-

па рассматривалась особо, так как ее представители меняли неоднократно свой статус, попадая в том числе и в НЕЕТ. При анализе интервью нас интересовал аспект высвобождения и последующего трудоустройства. В настоящей статье анализируются выявленные факторы, влияющие на (не) занятость городской молодежи.

Почему молодежь остается незанятой?

Прежде всего следует отметить, что трудности при переходе «учеба-работа» отмечают многие информанты, что согласуется с общероссийскими исследованиями [Рощин, 2006; Варшавская, 2016 и др.]. Однако нахождение в статусе НЕЕТ не представляется однозначно безвыходной ситуацией для молодежи. Как уже отмечалось, несмотря на довольно сложное положение на рынке труда, молодежь излишне не проблематизирует факт отсутствия работы, хотя и отмечает серьезные трудности с ее поиском. Возможно, это связано с отсутствием жизненного опыта, краткосрочным планированием жизни и помощью/поддержкой семьи, отсутствием серьезных обязательств перед другими членами семьи (детьми, партнерами, престарелыми родителями и пр.). Безусловно оказывает влияние мотивация и разные типы трудовых и жизненных стратегий [Омельченко, 2002]. Но важно отметить, что современная молодежь, находясь в иных жизненных обстоятельствах, чем ее родители и прародители, пытается адаптироваться к существующему рынку труда. В условиях бесконечных изменений у молодых формируется иное представление о работе, в том числе и о безработице, а нестабильность (как поколенческий габитус современной молодежи) оказывает влияние и на формирование мотивов труда.

В среде нестабильно занятой и НЕЕТ-молодежи происходит процесс нормализации безработицы, а сама трудовая биография часто воспринимается как смена коротких трудовых проектов (см. также: Результаты исследования повседневной культуры рабочей молодежи, НИЦ «Регион», Ульяновск, 2017–2018, авторы: Ю. В. Андреева, Е. Л. Лукьянова), что связано не только с изменениями представлений, но и со структурными факторами. Эта тенденция распространяется и на занятую молодежь:

«...Я такой человек, ну, может, это, конечно, и плохо, я долго на одном месте не могу сидеть» (жен., 27 лет).

Работа уже не мыслится как одна на всю жизнь (как и получаемая профессия):

«...Я работаю по профессии, но что дальше будет я не знаю» (жен., 27 лет).

Работа должна быть интересной, приносить доход, и на нее не должно быть жаль своего времени:

«...Мне не хочется иметь такую работу, на которой я дойду до пенсии и выйду на пенсию. ... Мне этого вообще не хочется, провести так: в определенном месте, там, сорок лет просидеть, а потом выйти на пенсию. Мне не хочется такой сценарий моей жизни» (жен., 24 года).

При этом оставаться долго без работы, как показывают результаты, могут себе позволить, в большей степени, представители высокоресурсных семей, обладающих необходимым социальным и экономическим капиталом.

Было выявлено, что большинство НЕЕТ-молодежи – из семей с довольно высоким уровнем культурного и социального капитала; их периоды без работы гораздо продолжительнее, чем у информантов из слабонересурсных семей, которые порой вынуждены браться за любую предложенную работу. Также, при сравнении с биографиями других информантов проекта, выясняется, что молодежь из семей с низким капиталом чаще находит работу, однако она не всегда соответствует полученному образованию, часто является неформальной [Демиденко, 2019]. Т. е. молодежь из слабонересурсных групп, скорее, относится к нестабильно занятой (прекарной) молодежи, нежели к НЕЕТ-молодежи, к которой относятся молодые люди, не работающие более 3-х месяцев (по определению МОТ).

Очевидно, что социальный капитал влияет на уровень притязаний молодежи. В ряде случаев высокоресурсная молодежь период без работы использует для собственного развития, не включаясь при этом в образовательные институты, но говоря об этом времени как о пересмотре ценностей, «формировании себя», самообразовании, поиске контактов и т. д. Например, интересен случай О., дочери состоятельных родителей (отец бизнесмен, мать – домохозяйка). Закончив технический университет и магистратуру (навязанный выбор родителей), она работала некоторое время, но бросила, так как посчитала бессмысленным тратить столько времени на дорогу. Замужем, но проживают с супругом отдельно. После смерти отца вела какое-то время дела его фирмы. В настоящее время не работает, так как пытается переосмыслить свою жизнь и перебивается случайными заработками (иногда вяжет на заказ).

«...Хочется успеть как можно больше сделать чего-то стоящего. Не тратить свое время на что-то бесполезное. К примеру, родить детей, вырастить их, как-нибудь дать им толчок в жизни тоже, открыть какое-то свое дело, чтобы оно не только приносило деньги, но и какое-то моральное удовлетворение. Может быть, какой-то фонд основать или помогать какому-то фонду, ну, благотворительному, к примеру. Какие-то такие вещи, мне кажется, что-то стоящее. А, к примеру, карьерный рост в какой-нибудь компании, не знаю, насколько это стоящее, потому что, для меня лично, что это даст? Какие-то только денежные преимущества, а в личном каком-то отношении, вряд ли. <...> Хочется как-то больше, как правильно-то сказать, осмысленных вещей и всегда нужно думать: а зачем я вообще это делаю, что мне это принесет?» (жен., 24 года).

О. пытается придать моральные оценки тому, чем стоит заниматься в жизни. Не работая в настоящий момент, она все же обдумывает свое будущее, склоняясь к открытию собственного дела. Относясь щепетильно к вопросу времени – 4 года на обучение в вузе, бросила магистратуру, работу, так как это «пустая трата времени», – она, тем не менее, находится в НЕЕТ-статусе. Высокий образовательный статус (серебряная

медаль в школе, закончила рейтинговый технический вуз), опыт работы (хоть и небольшой), социальный капитал семьи – это то, что страхует ее, позволяя устраивать подобные паузы в карьере. Тем более что понятие карьеры она не воспринимает в классическом понимании, тоже применяя временные рамки:

«...Карьерный рост – это вопрос, три года надо отработать, ну, два года жизни нужно отработать, чтобы тебя начали повышать-повышать-повышать. Это все-таки очень много для меня. За два года можно свою компанию открыть, основать и очень сильно ее развить. Поэтому с устройством в какую-то компанию – вопрос для меня пока что какой-то спорный. Я вообще к своему времени очень щепетильно отношусь, думаю: так, сколько это займет у меня времени?» (жен., 24 года).

Казалось бы, развитие самостоятельности и делает человека взрослым. Но, анализируя это интервью, понимаешь, что излишний контроль родителей, навязывание мнения и выбора привели к подобному положению дел и продолжительной паузе в работе.

«А меня родители очень долго держали в этом состоянии ребенка, ничего нельзя, хотя мне уже 18 лет исполнилось. Нет, ты одна нигуда поехать не можешь и все прочее. Из-за этого и работать я поздно стала» (жен., 24 года).

Этот кейс приведен для иллюстрации того, что подобные перемены в трудовой деятельности становятся чем-то обыденным для молодежи. Нельзя сказать, что это новое явление. Вспомним, например, фильм «Перед экзаменом» (1977) по рассказу В. Токаревой, где главная героиня все же удерживается от прессы матери относительно поступления в педагогический вуз и выбирает свой путь – образно говоря, «не быть инструктором по плаванию». Правда, финал фильма остался открытым, и не ясно, к чему приведет решение молодой героини. Но в далеком 1977 г. общество осуждающе относилось к состоянию незанятости молодежи (регулируя это даже «законом о тунеядстве») и прилагало усилия по трудоустройству выпускников образовательных учреждений, в отличие от сегодняшнего дня, когда это становится в большей степени личным делом и делом семьи. И если проблемы и вопросы самоопределения, поиска пути свойственны молодым в любое историческое время, то распространение этого характерно для дня сегодняшнего, что связано и с другими аспектами, о которых речь пойдет ниже.

То, что NEET-статус, как правило, носит временный характер, подтверждают данные количественных опросов. Так, по данным RLMS-HSE средняя вероятность остаться в состоянии NEET-безработицы для молодежи 15–24 лет составляет около 26%. Однако при этом почти каждый пятый безработный NEET переходит в следующем периоде в NEET-неактивность, тем самым покидая рынок труда. Одновременно с этим вероятность найти работу в следующем периоде достаточно высока – в среднем почти половина безработных NEET переходит в состояние занятости. Но часто качество этой работы не соответствует квалификации выпускников и не вызывает у них желания задержаться на этом рабочем месте. Гораздо

меньше оказывается вероятность продолжить обучение: она составляет около 4%. Таким образом, хотя состояние NEET-безработицы в целом отнюдь не предполагает замыкания в данном статусе для молодежи [Зудина, 2018: 207], оно представляет определенную опасность, так как может вызвать в дальнейшем социальную апатию, социальное исключение и самоизоляция, потерю социального статуса от пребывания в данном состоянии, ухудшение психического здоровья.

Наиболее значимым для трудовой занятости становится фактор образования. Установлено, что, несмотря на неоднородный характер группы, риски попадания в состояние NEET связаны, преимущественно, с образованием: по данным А. Зудиной, либо с его недостаточным уровнем (в случае неактивных NEET), либо с невысоким качеством (в случае безработных NEET) [Зудина, 2018]. Существующая проблема дисбаланса рынка труда и системы образования проявляется и на индивидуальном уровне.

Один из вопросов гайда был связан с оценкой положения своего ближайшего окружения на рынке труда. Информантами отмечаются проблемы с трудоустройством, несоответствие работы полученной специальности, неудовлетворенность уровнем зарплат и необходимостью иметь регулярные подработки (это относится в основном к семейным информантам с детьми). Кончено, особую роль здесь играет территориальный принцип: в больших городах легче найти работу. Молодежь из маленьких городков вынуждена мигрировать, пытаться закрепиться в более крупном городе или столице, или использовать вахтовый метод. В небольших городских поселениях молодежь довольствуется тем, что имеется.

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).

Что касается NEET, то, в большинстве случаев, безработица вызвана неудовлетворенностью полученным образованием, выбором профессии или связана с расхождением представлений о профессии с реальностью, в том числе и в материальном вознаграждении, завышенным уровнем притязаний. Один из ключевых, поворотных моментов в биографии информанта является выбор профессии. Для представителей этой группы он часто был либо навязан родителями, либо случаен (пошел(а) туда, куда хватило баллов ЕГЭ).

«...Нужно получить образование, – нам всем так говорят в детстве. (...) 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, потому что, кроме как в универ искусств, я не знала, куда я хочу поступить (...) это хорошо, если родители как-то подталкивают, либо поддерживают, потому что многие мои друзья, поступили на экономистов, на экологов, на моряков только потому, что у них были какие-то увлечения, но их не

поддержали родители (...) вот как моя мама сейчас говорит, что “надо было тебя поддержать тогда”, и вот у нее (...) друзья, их сыновья и дочери, те родители точно так же сейчас говорят, потому что ходят на работу, которую они терпеть не могут, ну, то есть, как-то так» (жен., 27 лет).

Случайный выбор или вынужденный – когда специальность выбирается исключительно из-за финансовых возможностей: главное поступить на бюджет, учиться рядом с семьей, – приводит к тому, что после получения специальности человек не хочет работать по профессии, начинает поиск иного пути. Проблема выбора в интервью часто окрашивается эмоционально:

«...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).

Особенно важен аспект платного образования, который ограничивает молодых в выборе, а также отсутствие у семьи возможности обеспечить студента. Если ранее исследователи фиксировали массовость высшего образования (см. работы Д. Л. Константиновского, например), то в последние годы спрос на него устойчиво падает. По данным Минпросвещения РФ 50% 9-классников страны уходят в техникумы и колледжи. И дело не только в потере интереса к учебе в старшей школе из-за ЕГЭ, на подготовку к которому отведена большая часть учебного времени, но и в невозможности оплачивать будущее образование, так как поступить на бюджет становится все сложнее: снижается количество бюджетных мест, а конкурс на них возрастает. Так, по данным опроса Центра экономики непрерывного образования РАНХиГС (N=1700 человек из Москвы, Ивановской и Свердловской областей), уход выпускников после 9 класса обусловлен не только опасениями не сдать ЕГЭ и стремлением обойти его, но и увеличением числа тех, для кого вуз становится недоступной роскошью. Если среди 20-летних эту причину выбора техникума выбрало 26,6%, то 40-летние ее отметили лишь в 17,9% случаев. Напротив, среди 20-летних 15,3% ушли после 9 класса, чтобы потом поступить в вуз, в то время как среди 40-летних их больше (17,9%). Речь идет либо об отказе получать высшее образование, либо о желании раньше начать работать (23,1% против 17,9% среди 40-летних) [Ильина, 2019]. Само восприятие высшего образования меняется, а его качество часто ставится под сомнение:

«Но, вот в моей семье, как и во многих других семьях, считается, что высшее образование – это гарант высокой зарплаты, прочего, прочего и вот, сегодня я вижу, что это совершенно не так» (жен., 24 года).

«Учиться в вузе бессмысленно, ничего полезного там нет, пустая трата времени и денег. Все можно узнать самому» (муж., 20 лет).

Заработные платы рабочих специальностей и востребованность специалистов со средне-специальным образованием побуждают молодежь к переходу к этому типу образования. Таким образом, образование по-прежнему является значимым фактором, влияющим на занятость молодежи. При этом происходит некоторое нивелирование ценности высшего образования среди молодых, особенно социально-гуманитарного:

«Я столкнулась с тем, что мы, молодые специалисты, не нужны. Не важна особо наша специальность, особенно если это гуманитарная сфера, очень трудно. Сначала ты не знаешь, куда ты должен устраиваться, ты начал задавать эти вопросы в университете – я столкнулась с тем, что даже в университете не могут конкретно сказать, для какой работы они нас готовят» (жен., 26 лет).

Быстро меняющаяся ситуация приводит к тому, что разрыв между подготовкой кадров и рынком труда увеличивается.

Особо следует анализировать и другие аспекты: территориальный, гендер, семейный статус и пр., – все они в значительной мере влияют на статус НЕЕТ и его продолжительность. Так, например, особые проблемы с трудоустройством испытывают сельские жители, вынужденные порой браться за любую доступную работу, мигрировать или заниматься отходничеством. Однако этот, безусловно, важный аспект не является предметом анализа в настоящей статье.

Хотелось бы отметить уязвимое положение молодых женщин, которые находятся в статусе домохозяйки. После рождения ребенка, когда заканчивается отпуск по уходу, не все выходят на работу, взвешивая плюсы и минусы, оставаясь в статусе НЕЕТ-неактивных. При небольшой заработной плате (особенно в малых городах) получается довольно много издержек выхода на работу у молодежи, так как забота о детях требует в современной ситуации все большего внимания (особенно в связи с проблемой детских садов, платной продленкой и т. п.). Если доход семьи позволяет, то молодые матери принимают решение остаться дома и выполнять функции ухода за детьми, вести хозяйство.

Показателен случай М. из Ярославля. После окончания техникума она устроилась на завод:

«...Вышла замуж, ушла в декретный отпуск и больше не вышла. (...) Муж так сказал...с ребенком... 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).

Однако после того, как ребенок подрастает, матери оказываются в ловушке обстоятельств, так как чаще всего не хватает определенного образования (и ресурсов для его получения), чтобы получить желаемую

работу, а опыт работы и практика утеряны. Выходить на прежнюю работу в том же невысоком статусе (например, лаборанта) уже не видится перспективным, так как зарплата очень небольшая (в конкретном случае 14–15 тыс.). Поэтому для такой стратегии «домашней хозяйки» лучшим вариантом остается рождение второго ребенка с промежуточным краткосрочным трудоустройством:

«Еще ведь планы другие есть, второго ребенка хочется родить. (...) Бывает просто...устроиться, годик поработать, а потом уже в декрет выходить (...), потому что все-таки непросто так сидеть с ребенком. Это какой-то стаж-то идет, когда сидишь в декрете» (жен., 27 лет).

Уязвимость этого положения заключается в том, что, в случае распада семьи, женщина не в состоянии будет обеспечивать семью и вынуждена искать разнообразные виды работ, не всегда соответствующие своей квалификации. Именно поэтому многие стараются за время ухода за детьми получить какие-то дополнительные навыки (пройти курсы маникюра, визажиста, парикмахера, дизайнера интерьеров и др.), обезопасив себя таким образом. Однако эта группа уже не относится к NEET-молодежи, так как имеет статус занятой.

Проблемы, обусловленные гендером, так или иначе отмечались в интервью как незанятыми, так и теми, кто в настоящее время работает постоянно, что безусловно отражает общую ситуацию:

«...У всех были проблемы с поиском работы. Потому что везде хотят, чтобы у тебя был опыт работы, но чтоб ты был молодой при этом всем, чтоб тебе там не было 30 лет или 35. Потому что, если 35, это значит, либо, если ты не замужем, значит, скоро выйдешь, или родишь, а если уже родила, то это ребенок. Ну, то есть, знаете, еще есть такая смешная картинка в Интернете: вам 20 – мало опыта, там что-то потом, 27 или 28 – скоро выйдете замуж, потом 35 – вы для нас стары. Как-то так, то есть именно в женском плане. А вот у ребят, ну, парням проще, они могут куда угодно устроиться, то есть на работу, ну, конечно, все хотят более престижное, но им, я думаю, считаю, что попроще, скорее всего» (жен., 27 лет).

Важно затронуть еще один аспект, связанный с гендером. Более комфортно переносят время без работы и учебы девушки, так как юноши, не желающие служить в армии, избегающие призыва, не имеющие медицинских противопоказаний, стараются все же закрепиться в учебном заведении и не попасть в NEET-статус.

Однако, несмотря на влияние перечисленных факторов, все же наиболее сильно на NEET-статус оказывает влияние социальное неравенство семейных капиталов, а также наличие поддержки родительской семьи. Возможно, это является чем-то естественным для молодых взрослых, которые, выйдя из периода детства, все еще воспринимают поддержку родителей как обязательную. В основном это, конечно, касается обеспеченных и среднеобеспеченных семей. Безусловно, семья и финансово, и морально

поддерживает детей на этом этапе, однако в ряде случаев гиперопека может сыграть злую шутку, формируя иждивенческие настроения, не позволяя детям самостоятельно справиться с трудностями [Демиденко, 2019].

Вместо заключения, или Почему нас волнуют эти проблемы?

Может возникнуть закономерный вопрос: почему при довольно низких показателях молодежной безработицы и относительно небольшой группы НЕЕТ-молодежи выбирается этот фокус анализа? Казалось бы, большая часть молодежи стремится к постоянной занятости, избегает безработицы, либо находится в этом состоянии непродолжительное время. Однако данные интервью показывают, что в среде нестабильно занятой и безработной молодежи сильны нигилистические настроения. Мы переживаем такое время, когда социальные статусы и капиталы в большей мере наследуются, чем это было ранее, включая поколение родителей современных 20-летних, когда вертикальная мобильность была в большей степени распространена, – это вызывает рост социального неравенства.

Излишне говорить, что безработица несет в себе не только негативные экономические последствия, но и социальное напряжение, которое проявляется и на общественном уровне (увеличение социального неравенства, эмиграция, обесценивание образования, рост криминогенной обстановки, общественных и политических протестов и т. п.), приводя к аномии, и на индивидуальном – вызывая фрустрацию, депрессию, потерю самоуважения, упадок моральных устоев.

Является ли НЕЕТ-статус одной из форм адаптации к социальной реальности или, напротив, это уход от действительности, бегство, разочарование в ней? Однозначный ответ дать не получится в связи с отмеченной разноплановостью группы. Появление в последние годы особых терминов – кидалты, дети-бумеранги, НЕЕТ-молодежь, поколение ни-ни, хикикомори, с разной степенью вариативности обозначающих молодых взрослых, которые не имеют постоянной занятости, часто живут с родителями, пользуются их поддержкой, – свидетельствует об изменениях и на ценностном уровне в молодежной среде. Некая доля разочарованности присутствует в каждом случае, и это связано не только с индивидуальной ситуацией и психологическим состоянием, но и с общей оценкой неолиберального экономического проекта, антикапиталистическими высказываниями, стремлением не участвовать в жизни общества, которое не оправдывает ожиданий. За последние годы количество молодых взрослых, материально зависящих от родителей, значительно увеличилось. При этом речь порой ведется о новых формах эскапизма, уже в цифровом обществе. К самоизоляции могут приводить и дисфункциональные отношения в семье или со сверстниками, либо завышенные ожидания родителей в отношении профессиональной карьеры их детей в будущем.

Если считать эскапизм социальным явлением, при котором индивид или часть социальной группы стремится уйти от общепринятых стандартов общественной жизни, то, безусловно, такое поведение встречается, и оно характерно для молодежи, находящейся длительное время в НЕЕТ-статусе.

Эскапизм как подмена подлинного бытия симуляцией развлечений, компьютерными играми, конечно, встречается в современной жизни, в частности среди молодежи. Но в наш массив интервью такие случаи не попали – во всяком случае, такая заикленность на этом и уход в онлайн и пр. не проявлялась в собранных интервью. Поэтому данный аспект требует дополнительного изучения. Неоднородность NEET-группы (влияние гендерных, территориальных, социальных и ценностных аспектов) приводит к необходимости выявления разных типов NEET-молодежи, однако имеющиеся данные пока не позволили провести эту работу.

Некоторые исследователи приходят к выводу, что на «период новой экономической реальности» (2015–2017) в обществе пока не сформировались массовые конструктивные адаптационные стратегии, способные повлиять на экономический рост. Отмечается относительно низкий уровень экономической самостоятельности и самодостаточности населения, который, по их мнению, только усиливает патерналистские ориентации [Авраамова, Логинов, 2018: 101]. Однако данные нашего исследования показывают, что уровень субъективного благополучия у современной российской молодежи довольно высок, а надежда на собственные силы велика. Возможно, это результат разочарования в социальной и экономической политике страны, и речь идет о молодежи, которая полагается на решение проблем своими силами, с помощью родственников и дружественных сетей, особо не рассчитывая на помощь государства в этих вопросах, в том числе и в вопросах занятости.

Список литературы

Авраамова Е. М., Логинов Д. М. Адаптация населения к «новой экономической реальности» // ЭКО. 2018. № 6. С. 86–102. DOI: 10.30680/ЕСО0131-7652-2018-6-86-102.

Андреева Ю. В., Лукьянова Е. Л. Результаты исследования повседневной культуры рабочей молодежи. Ульяновск: НИЦ «Регион», 2017–2018.

Блинова Т. В., Вальшина А. А. Молодежь вне сферы образования и занятости: оценка сельско-городских различий // Социологические исследования. 2016. № 9. С. 40–49.

Варшавская Е. Я. Российская NEET-молодежь: характеристики и типология // Социологические исследования. 2016. № 9. С. 31–39.

Варшавская Е. Я. Стратегии поиска работы выпускниками вузов: распространенность и эффективность // Социологические исследования. 2019. № 7. С. 56–66. DOI: 10.31857/S013216250005793-5.

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

В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда / Под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. М.: ИД Высшей школы экономики, 2014. 535 с.

Демиденко С. Ю. Молодежь без работы: поддержка семьи как (де)стабилизирующий фактор // Петербургская социология сегодня. 2019. № 11. С. 50–67. DOI:10.25990/socinstras.pss-11.skjk-q830.

Демин А. Н., Попова И. П. Поведение безработных в условиях кризисного рынка труда // Маргинальность в современной России. Кол. моногр. Серия «Научные доклады». № 121. М.: Московский общественный научный фонд, 2000.

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

Ильина Ю. И в вуз не дуют. Почему дети не хотят получать высшее образование? // Аргументы и факты. № 50. URL: https://aif.ru/society/education/i_v_vuz_ne_duyut_pochemu_deti_ne_hotyat_poluchat_vysshee_obrazovanie (дата обращения: 17.12.2019).

Зудина А. А. Дороги, ведущие молодежь в NEET: случай России // Экономический журнал ВШЭ. 2018. Т. 12. № 2. С. 197–227. DOI: 10.17323/1813-8691-2018-22-2-197-227.

Социально-экономическое положение России. Доклад. М.: Росстат, 2018.

Мау В. Экономическая политика России в 2015 г.: антикризисные меры или структурные реформы // Российская экономика в 2015 году. Тенденции и перспективы (Вып. 37). Под ред. С. Г. Синельникова-Мурилева, А. Д. Радыгина. М.: Институт экон. политики им. Е. Т. Гайдара, 2016. С. 17–34.

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

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

Файзуллин И. Ф. Безработица и основные пути ее сокращения: диссертация ... кандидата социологических наук: 22.00.03. Уфа, 2007. 177 с.

Чередниченко Г. А. Трудоустройство и положение на рынке труда выпускников среднего профессионального образования // Социологические исследования. 2019. № 7. С. 67–77. DOI: 10.31857/S013216250005794-6.

Черныш М. Ф. Молодежь на рынке труда: проблема неравенства // ИНАБ № 1 – 2018. 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. С. 10–21. 1 электрон. опт. диск 12 см (CD-ROM) (дата обращения: 17.12.2019).

Ядова М. А. Хикикомори и NEET: особенности социальной самоизоляции в молодежной среде // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 11: Социология. Реферативный журнал. 2017.

М. Ф. Черныш

Поиск работы по неформальным каналам как фактор социальной дифференциации в молодежной среде¹

DOI: 10.19181/inab.2019.4.2

Черныш Михаил Федорович

Институт социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (ФНИСЦ РАН);

Государственный академический университет гуманитарных наук.

E-mail: mfche@yandex.ru

РИНЦ AuthorID: 235258

Для цитирования: Черныш М. Ф. Поиск работы по неформальным каналам как социальной дифференциации в молодежной среде // Информационно-аналитический бюллетень. ИНАБ. 2019. № 4. Социальная адаптация молодежи на рынке труда. С. 21–38. DOI: 10.19181/inab.2019.4.2

Аннотация. В современной социологии первичный вход молодежи на рынок труда рассматривается как острая проблема не только самой изучаемой группы, но и общества в целом. За последние три десятилетия ценности общественной жизни претерпели существенные изменения, и структура приоритетов, возникшая в постсоветское время, сказалась на выборе молодыми людьми способов занятости, характера и содержания выполняемого ими труда. Все больше молодых людей стараются выйти на рынок труда как можно раньше, еще в период обучения в школе или вузе. В молодежной группе даже больше, чем в других группах, распространилась практика поиска работы с помощью неформальных связей – социального капитала самого молодого человека или его семьи. Исследования показали, что условия, в которых происходит поиск работы посредством системы неформальных связей, существенно различаются в зависимости от той социальной группы, к которой принадлежит респондент. В одних случаях молодые люди прибегают к помощи друзей или знакомых для того, чтобы найти работу как таковую, преодолеть первичное сопротивление рынка труда. В других случаях речь идет о том, чтобы получить «выгодную» работу, которая способна обеспечить в будущем материальное процветание и карьерное продвижение. Неформальные каналы получения рабочего места нарушают меритократические принципы трудоустройства, снижают мотивацию молодежи к получению более высокой квалификации.

Ключевые слова: молодежь, занятость, рабочее место, социальный капитал, рынок труда.

¹ Статья подготовлена в рамках реализации государственного задания № 28.1328.2017/4.6 по проекту «Молодежь на рынке труда: стратегии профессионализации и занятости молодежной когорты в современном российском обществе» (руководитель – академик М. К. Горшков).

Постановка проблемы

Молодые люди ищут и находят работу, находясь в разных жизненных обстоятельствах. Некоторые начинают работать рано, в школьном возрасте, а далее постепенно, шаг за шагом продвигаются по карьерным ступенькам для того, чтобы, получив документальное подтверждение полученного образования, занять то место, которое предполагалось изначально выбранной профессиональной ориентацией. Подобная последовательность свойственна лишь небольшому числу молодых людей: большинство, если и подрабатывает в школьные годы, то делает это нерегулярно, а ту работу, которую выполняет, не считает ступенькой карьерного продвижения. В студенческие годы доля подрабатывающих становится в молодежной среде существенно больше, особенно к старшим курсам. К этому их подвигает сам рынок труда, на котором в настоящее время опыт ценится больше, чем квалификация. Если не получить опыт вовремя, то в дальнейшем сделать это будет труднее. Диплома бакалавра или даже магистра недостаточно для того, чтобы доказать большинству работодателей свою профпригодность. Необходимость подрабатывать снижает эффективность учебы, затрудняет получение знаний, необходимых для реализации долгосрочной карьеры. Это доказано американскими социологами, которые установили, что молодые люди, которые начали подрабатывать на ранних этапах жизни, как правило, строят планы только на ближайшую перспективу, их мотивация «заземляется» сегодняшним днем и теми требованиями, которые предъявляет текущая работа [Rumberger and Plamb, 2003; Ritschard and O'Reilly, 2019]. В то же время те, кто полноценно учится, чаще добиваются карьерных успехов в дальнейшем, но при этом они, в отличие от подрабатывающих студентов, чаще сталкиваются с трудностями в поисках первого рабочего места. Выпускник вуза, пусть даже с отличными результатами, с точки зрения большинства работодателей – это лишь стажер, на обучение которого практическим навыкам надо тратить время и силы [Чередниченко, 2019].

В подобной ситуации оказываются далеко не все выпускники высших учебных заведений [Попова, 2018]. Некоторые студенты, особенно успешные, могут, к примеру, сделать выбор в пользу научной карьеры, а академические успехи, раннее включение в научные исследования, считать достаточным вкладом в нее. В некоторых случаях студенты могут позволить себе учиться, не тратя времени и сил на подработку, потому что знают, что для них в будущем уже подготовлено рабочее место. Дети высокопоставленных чиновников понимают, что залогом их будущего трудоустройства и успешной карьеры является не подработка, а влиятельная позиция отца или матери. Выходцы из семей, в которых родители заняты в бизнесе, знают, что в компании отца или матери, а в крайнем случае, на предприятии их друзей или знакомых для них всегда найдется работа с высокой оплатой труда и радужными перспективами. Период обучения они тратят с максимальной эффективностью, наращивая отрыв от сверстников, не имеющих столь широких возможностей. Классовая дифференциация, характеризующая семьи учащихся, формирует диапазон их жизненных возможностей, позволяя одним получить серьезные преимущества по отношению к другим, стартующим с более низких социальных позиций.

Получение работы с помощью системы неформальных связей – не всегда признак принадлежности к привилегированному классу. В каких-то случаях неформальные связи необходимы не для построения успешной карьеры, а для получения работы как таковой. Отец, проработавший всю жизнь на одном заводе, может задействовать сформированную им систему неформальных связей для того, чтобы устроить на предприятие своего сына или дочь. В малом городе или моногороде, где стабильное рабочее место ценится особенно высоко, такой вариант также дает преимущества, хотя и не ведет к восходящей мобильности. Иногда привилегией становится получение стабильного рабочего места и стабильной заработной платы, избежание precarious состояний, в которых рискуют оказаться молодые люди, не имеющие высокой квалификации, живущие в стагнирующих регионах.

Устройство на работу, благодаря неформальным связям, происходит тем чаще, чем дольше экономика находится в состоянии застоя. В период экономического кризиса число доступных рабочих мест уменьшается, а численность тех, кто претендует на них, увеличивается, обостряя тем самым конкуренцию на рынке труда, актуализируя возможности трудоустройства через систему неформальных связей. Речь идет о жизненных возможностях, которые в растущей экономике увеличиваются благодаря строительству новых предприятий, созданию новых рабочих мест, а в стагнирующей экономике сужаются, обостряя конкуренцию на рынке труда.

Общие положения, характеризующие практики поиска работы по неформальным каналам, позволяют выдвинуть следующие гипотезы, которые могут быть проверены с помощью имеющихся данных:

1. Группа тех, кто устраивается на работу, используя неформальные связи, гетерогенна по социальному составу. В ней есть те, кто использует привилегированные социальные позиции родительской семьи для того, чтобы начать карьеру с наиболее высокой точки, и те, кто опирается на социальный капитал семьи только для того, чтобы преодолеть первичное сопротивление рынка труда.

2. В обеих выделенных категориях корреляция между классовой позицией родителя и классовой позицией молодого человека будет выше, чем в совокупности в целом. Иными словами, предполагается, что момент наследования социальных позиций в названных группах будет сильнее, чем в группе тех, кто не использует для трудоустройства капитал неформальных социальных связей.

3. Доля тех, кто получает работу по неформальным каналам, больше в населенных пунктах, где рынок труда меньше, а именно – в селах, малых и средних городах. Предположительно, в больших городах больше тех, кто ищет работу, опираясь на собственные ресурсы.

4. Те, кто устраивается на работу по неформальным каналам, тратят на поиск работы меньше времени и чаще избегают первичных проверок, которые ведут к получению работы: собеседования, предоставления CV, тестирования в разных формах.

5. В группе тех, кто использует неформальные связи для получения работы, размер заработной платы будет выше, чем в группе тех, кто ищет работу по другим каналам. В расчетах будет учтен квалификационный фактор, также влияющий на уровень заработной платы, а именно наличие или отсутствие у респондента высшего образования.

6. Доля тех, кто получает работу, используя неформальные связи, будет больше в тех областях, которые обеспечивают работнику ряд важных социальных привилегий и карьерные перспективы. Например, в такой сфере занятости, как государственная служба, гарантирующая работнику относительно высокую заработную плату и перспективу карьеры, доля получивших работу благодаря неформальным связям будет больше, чем в таких отраслях, как промышленность или образование.

Демографические характеристики группы: пол, возраст, образование

По данным исследования, в группе работающей молодежи доля тех, кто получил работу, используя неформальные связи, составила 29,7% опрошенных. В группе мужчин доля тех, кто устроился по неформальным каналам, чуть больше, чем в группе женщин – 31,2 и 28,2% соответственно. Практики поиска работы по неформальным каналам становятся с возрастом все более распространенными.

**Рис. 1. Практики поиска работы по неформальным каналам:
распределение по возрасту, % от опрошенных**

В младшей группе больше тех, кто только набирается профессионального опыта, в старшей – больше тех, кто настроен на получение постоянного и, по возможности, перспективного места работы.

Наибольшая доля тех, кто прибегает к поиску работы по неформальным каналам, наблюдается среди тех, кто пока не получил высшего образования (рис. 2).

Рис. 2. Практики поиска работы по неформальным каналам: распределение по уровню образования, % от опрошенных

И это объяснимо: респонденты, имеющие неполное высшее образование, – это, как правило, студенты, перед которыми остро встает вопрос о том, где они будут работать в будущем. Некоторые из них стараются устроиться на работу еще до окончания вуза, на последних курсах обучения. Если этот план удастся осуществить, то это снимает для выпускника проблему трудоустройства после окончания вуза. Делается это с одобрения родителей или знакомых, заинтересованных в том, чтобы выпускник как можно быстрее капитализировал те социальные связи, которые имеют его родители или друзья.

Подтверждается, хотя и не полностью, гипотеза о зависимости неформальных каналов поиска работы от размеров рынка труда. В малых городах доля тех, кто устраивается на работу, используя для этого помощь родителей или друзей, больше аналогичной доли в больших городах (рис. 3).

Если в городе с населением 1 млн человек или более доля использовавших неформальные каналы трудоустройства равна примерно четверти, то в городе от 100 до 249 тыс. человек – почти 40%, а в городе от 50 до 100 тыс. – примерно треть. Обращает на себя внимание то, что на действительно малых, монорынках, каковыми являются сельские поселения, доля устроившихся по неформальным каналам меньше, хотя и ненамного. Можно предположить, что проблема трудоустройства на селе решается отъездом значительной части возможных претендентов в большие города, откуда они почти никогда не возвращаются. При всех своих скромных размерах, сельский рынок труда все же может испытывать по-

требность в конкретных специалистах, например, врачах или учителях, но большая часть потенциальных кандидатов на подобные должности старается закрепиться в большом городе, где больше возможностей для социального продвижения, выше уровень заработных плат и больше вариантов проведения досуга.

Рис. 3. Группа использовавших неформальные каналы трудоустройства: распределение по типам населенного пункта, % от опрошенных

Во всех группах, выделяемых по уровню дохода, доля нашедших работу с помощью друзей или родственников примерно одинакова (рис. 4). Исключение составляет группа тех, кто в принципе решил базовые проблемы питания и покупки одежды, но испытывает проблемы при попытке приобрести вещи длительного пользования.

Речь с очевидностью идет о низкоресурсной группе, включающей в себя, во-первых, тех, кто только начал работать, причем с очень низкой точки, а во-вторых, тех, кто находится в ситуации, когда родительская семья по разным причинам не может оказывать ему или ей существенную поддержку. Ситуация, о которой идет речь, чаще всего встречается в группе тех, кто не имеет высокой квалификации и готов мириться с работой, которая дает возможность удовлетворять только базовые потребности.

Рис. 4. Группа использовавших неформальные каналы трудоустройства: распределение по уровню дохода, % от опрошенных

Полученные данные говорят о том, что к помощи родственников и друзей прибегают молодые люди из разных социальных слоев. Однако результаты применения социальных капиталов в разных группах разные: в одном случае, удастся получить работу, которая удовлетворяет большую часть потребностей, кроме самых высоких; в других случаях, речь идет о работе, которая позволяет держаться на плаву, обеспечивая, прежде всего, удовлетворение базовых потребностей.

Уровень дифференциации внутри изучаемой группы

Как уже говорилось выше, одна из гипотез исследования заключается в том, что изучаемой группе свойственна внутренняя социальная дифференциация. В нее входят как дети родителей, имеющих высшее образование и работу, требующую высокой квалификации, так и дети тех, кто занимается ручным трудом невысокой квалификации. В первом случае, работа, которую получает респондент, находится в секторе А рынка труда, где концентрируются рабочие места с высоким уровнем оплаты, притягательные не только по причине заработка, но и потому, что открывают возможности для творчества и самореализации. Во втором, речь идет о работе, которая по характеру и содержанию мало чем отличается от труда тех, кто занят в секторе В и кто ставит целью, прежде всего, не карьеру, а воспроизводство жизненных условий.

Первую группу составляют выходцы из семей, в которых оба родителя имеют высшее образование, во вторую – все остальные. Можно предположить, и это подтверждается исследованиями мобильности, что родительский интерес заключен в воспроизводстве той социальной позиции, которая была ими достигнута.

Все те, кто устраивался на работу, используя для этого неформальные связи, были поделены на группу имеющих родителей с высшим образованием и группу тех, чьи родители высшего образования не имели. Доля первых в группе использовавших неформальные связи оказалась равной 16,8%, доля вторых – 83,2%. Подобное распределение примерно равно соотношению соответствующих типов семьи: доля семей, в которых оба родителя имеют высшее образование, равна 19,2%, а доля всех остальных составляет, соответственно, 80,8%.

Рис. 5. Тип контракта, который имеют работающие респонденты: распределение по типам родительских семей, % от опрошенных

Прибегая к неформальным связям для того, чтобы получить работу, респонденты или их родители рассчитывают на то, что удастся получить место, обеспечивающее постоянную занятость. В большинстве случаев это удастся как тем, чьи родители имеют высшее образование, так и тем, чей семейный капитал не столь внушителен (рис. 5). И все же в группе тех, чьи родители имеют высшее образование, доля тех, кто получает подобную работу, несколько больше, чем в группе тех, чьи родители не имеют формальных свидетельств высокой квалификации.

Рис. 6. Место в управленческой иерархии: распределение в группе выходцев из семей с высшим образованием и в группе, чьи родители имели среднее образование, %

Как следует из рис. 6, в группе выходцев из семей с высоким культурным капиталом доля тех, кому удастся устроиться на управленческую должность или использовать стартовую позицию для продвижения в системе управления, существенно больше, чем среди тех, кто стартовал с более низких социальных позиций. Доля первых составляет 57,3%, а доля вторых – 42,7%. Важна не просто работа, а работа, которая дает возможность самореализации. В первой группе доля тех, кто считает, что работа дает такую возможность, позволяет воплощать в жизнь свои идеи, равна 67,0%, во второй группе – 56,8%.

Средние значения удовлетворенности работой примерно одинаковы в обеих группах (рис. 7), но в первой группе, состоящей из тех, чьи родители имеют высшее образование, доля тех, кто точно определяет для себя ситуацию, принимает нынешнюю работу или отвергает ее, больше, чем во второй группе. Так, в первой группе больше, чем во второй, доля тех, кого работа в целом устраивает (52,7 и 48,9% соответственно), но при этом больше доля тех, кого нынешняя работа не устраивает (21,5 и 18,9%). Во второй – больше тех, кто готов адаптироваться к существующей ситуации, оценить рабочее место двойственным образом – как в чем-то устраивающее, а в чем-то нет.

Рис. 7. Удовлетворенность работой: распределение в группе выходцев из семей с высшим образованием и в группе, чьи родители имели среднее образование, %

Таблица 1

Причины, удерживающие респондента на нынешнем рабочем месте: распределение по уровню образования родительской семьи, % от ответивших

Причины, удерживающие респондента на нынешнем рабочем месте	Уровень образования родительской семьи	
	Высший	Средний
Здесь хороший коллектив	39,3	33,3
Трудно найти другую работу	38,4	49,0
К этому месту я привык/привыкла, здесь все знакомо	33,0	31,9
Здесь хорошая зарплата	30,4	19,3
Устраивает график	25,9	34,8
Работаю по специальности	22,3	21,8
Начальство меня ценит	22,3	15,1
У меня здесь хорошие перспективы должностного роста	10,7	7,7
Здесь можно повысить квалификацию	8,0	4,5
Здесь представляют социальные блага – медстраховку, возможности отдыха	6,3	8,3
Здесь работа интересная, творческая	6,3	6,3
На этом месте у меня будет расти зарплата	3,6	3,6
Здесь можно получить новую специальность	0,0	1,6
Другое	0,9	1,1

Примечание: сумма процентов по столбцам больше 100, так как респонденты имели возможность выбрать несколько вариантов ответа.

**Уровень заработной платы в группах, имеющих семьи
с разным образовательным капиталом: результаты t-теста**

Предположение о равенстве дисперсий	Критерий Ливиня		t-критерий						
	F	Значимость	t	ст. св.	Знач. (двухсторонняя)	Средняя разность	Средне- квадратичная ошибка разности	95% ИД	
								Нижняя	Верхняя
Предполагаются равные дисперсии	15,658	0	3,177	654,00	0,002	20063,33	6314,958	7663,293	32 463,37
Не предполагаются равные дисперсии			1,529	111,37	0,129	20063,33	13 123,134	-5940,08	46 066,74

Это означает, что получение работы с использованием неформальных каналов не гарантирует получение более высокой заработной платы. В группе тех, кто в поисках работы не прибегал к помощи родственников, друзей или знакомых, средний уровень заработных плат даже выше, чем в группе тех, кто воспользовался подобной помощью, но чьи родители при этом не имели высшего образования (31 980 рублей в месяц). Со статистической точки зрения, подобные различия не значимы, однако важный факт состоит именно в том, что далеко не всегда неформальные каналы трудоустройства обеспечивают преимущество в доходах. Важен не просто социальный капитал, а его качество, подразумевающее совмещение с культурным капиталом. У родителей, имеющих высшее образование, круг общения иной и, соответственно, иные возможности содействия следующему поколению. Социальный и культурный капиталы, взятые по отдельности, не имеют той степени влияния на процесс воспроизводства, какой они получают в тех случаях, когда работают вместе. Социальный капитал без культурного капитала способен воспроизводить рабочие позиции (или рабочий контракт, выражаясь языком Дж. Голдторпа). Для воспроизводства в тех социальных группах, которые характеризует сервисный контракт, а также для восходящей мобильности необходимо иное качество социальных сетей, включение в них тех, кто занимает руководящие позиции, имеет право принятия решений в отношении распределения рабочих мест с высоким уровнем квалификации и относительно высоким уровнем оплаты труда.

Процесс получения рабочего места

Современный рынок труда – это сложный институт, характеризующийся множеством форм предварительного тестирования для проверки кандидата на рабочее место. На первом этапе потенциальный работодатель предлагает кандидату предъявить свидетельства его или ее квалификации – подтверждающие документы. В качестве таковых могут рассматривать дипломы об окончании высшего учебного или среднего специального

учебного заведения, дипломы об окончании специальных курсов повышения квалификации или сертификаты, доказывающие знание необходимых предметов, например, сертификаты, подтверждающие знание иностранного языка.

На втором этапе кандидат проходит собеседование, которое нередко перерастает в полноценное тестирование: кандидату предлагается продемонстрировать знание предмета не только на уровне формальных знаний, но и на уровне конкретных компетенций, а также навыков. Кандидата могут попросить решить одну из типичных задач, с которыми приходится иметь дело человеку его или ее специальности, а иногда продемонстрировать реакцию и сообразительность. Однако, даже этих процедур, как правило, оказывается недостаточно для того, чтобы получить желаемую работу. Кандидата берут на должность, но с испытательным сроком, с тем чтобы убедиться в том, что он полноценно справляется со своими обязанностями и способен эффективно работать на благо предприятия. В некоторых случаях процедура приема на работу используется работодателем для того, чтобы получить прямую выгоду. Кандидата просят предоставить информацию о том, чем он занимался на предыдущей работе, если таковая у него была, каких результатов достиг, и тем самым получают ценную информацию о том, как работает конкурирующая фирма, чем она занимается, какие стратегии использует для того, чтобы укрепить свои позиции на рынке. Случается и так, что молодому человеку, проходящему испытательный срок, платится более низкая заработная плата, чем сотрудникам на постоянном контракте, а иногда она вообще не выплачивается под предлогом того, что «необходимо, мол, убедиться в том, что работник вообще может справляться с теми заданиями, которые ему поручаются». Далеко не редкость ситуация, когда по окончании испытательного срока работнику сообщают, что он не подошел компании, а вслед за ним или ней нанимают другого работника на тех же условиях. Такая экономия средств, как правило, практикуется малыми или средними предприятиями. Большие компании, имеющие стандартизованные процедуры найма, к подобным ухищрениям не прибегают или прибегают гораздо реже.

Молодые люди, идущие на работу по протекции, имеют возможность обойти некоторые из названных процедур. Многое в том, как они получают работу, зависит от: а) влияния рекомендующего (если это руководитель высокого уровня, отказать ему практически невозможно), б) потребности в той квалификации, которую имеет кандидат на должность – в некоторых случаях компания, остро нуждающаяся в специалисте соответствующего профиля, имеющем редкую, дефицитную на рынке труда специальность, готова максимально сократить предварительные процедуры, с тем чтобы не потерять перспективного работника, в) наличия у кандидата ценного предыдущего опыта, который снимает, хотя бы отчасти, требование предоставления формальных свидетельств квалификации. Если, к примеру, юрист до этого работал в крупной международной компании и вынужден был расстаться с ней потому, что она покинула российский рынок, то ему или ей гораздо легче устроиться на российское предприятие, хотя и в этом случае рекомендация влиятельных родственников, друзей или бывших партнеров не помешает.

Как было установлено исследованием, группа тех, кто устраивается по протекции, весьма разнородна. В ней есть те, кто полноценно использует социальный капитал родительской семьи для того, чтобы получить выгодное рабочее место, дающее возможность выстроить карьерную перспективу, и те, кто использует неформальные связи только для того, чтобы получить постоянную работу, предъявляя минимум требований к ней, лишь для того, чтобы преодолеть первичное сопротивление рынка труда. Можно было предположить, что в первой группе процедура найма на работу будет короче, а способы тестирования более мягкими, чем во втором. Это предположение подтверждается: те, кто использовал неформальные каналы, провели в поиске работы в среднем 49,5 дня, а те, кто шел без протекции – 59,8 дней.

Можно было бы ожидать, что выходцы из семей с высоким уровнем образования проведут в поиске работы меньше времени, чем молодые люди из семей со средним образованием. Однако, как показало исследование, это не так.

Рис. 8. Время, потраченное в поисках работы, молодыми людьми, принадлежащими к разным социальным группам

Как видно из полученных данных (рис. 8), в большинстве случаев выходцы из семей со средним образованием тратили на поиск работы существенно меньше времени, чем выходцы из семей с более высоким образовательным статусом. В группе выходцев из семей со средним образованием 50% тратили на поиск работы всего несколько дней – примерно неделю. В то же время в группе тех, чьи родители имели высшее образование, диапазон вариантов был существенно шире. Медианой – величиной, делящей группу пополам, – стала величина в 3–4 дня, но было немало случаев, когда срок ожидания работы был больше – от двух недель до месяца. Однако, в любом случае, наличие неформальных каналов трудоустройства давало преимущества: в группе выходцев из семей с высшим

образованием, средняя длительность устройства на работу для тех, кто воспользовался неформальными связями, составила 23,6 дня, а в группе тех, кто шел самостоятельным путем – 31 день.

Молодые люди, имевшие протекцию, реже, чем те, кто искал работу самостоятельно, в процессе трудоустройства предоставляли резюме. В группе тех, чьи родители имели высшее образование, доля предоставлявших резюме составила 46,4%. Для сравнения: аналогичная доля в группе молодых людей с аналогичным происхождением, но не имевших протекции, оказалась равной 65,2%. Примерно такая же разница обнаруживается, если рассматривать группы молодых людей из семей с невысоким образовательным статусом. Среди тех, кто имел неформальную поддержку, доля предоставлявших резюме была равна 31,5%, а в группе не имевших подобного внешнего содействия – 52,1%.

Получившие внешнюю поддержку реже проходили тестирование, чем те, кто пришел «с улицы» (24,9 и 32,7% соответственно). Не было различий между респондентами, пользующимися «формалами» и «неформалами», лишь в том, что касается прохождения испытательного срока. Во всех группах доля проходивших испытательный срок была по размеру сопоставима – от 60 до 65%.

Результаты исследования позволяют констатировать, что молодые люди, имеющие протекцию, устраивающиеся на работу при поддержке друзей или родственников, сталкиваются с заведомо меньшим числом барьеров при поиске работы и прохождении предварительных процедур, чем те, кто ищет работу самостоятельно. Мягкое, «прощающее» поведение работодателей в тех случаях, когда кто-то приходит в компанию по рекомендации, нарушает принципы честной конкуренции и, в условиях стагнирующей экономики, размывает меритократические принципы социального отбора.

Мотивация достижения и тип устройства на работу

Логично предположить, что те послабления при устройстве на работу, которые получают молодые люди, устраивающиеся по протекции, оказывают существенное влияние на то, каким они видят общество, свои возможности в нем, перспективы социального продвижения. Однажды получив социальные преимущества, они могут поверить в то, что фактор неформальных связей в жизни – решающий и что в действительности все решается не личными достижениями, а поддержанием правильных отношений с нужными людьми. То, что такие контакты у них имеются, может внушать им оптимизм; по сравнению с остальными, они предположительно чаще глядят в будущее с оптимизмом и более позитивно оценивают свой уровень благополучия. Речь идет, разумеется, не о некоем неизбежном заблуждении, которое свойственно всем тем, кто воспользовался протекцией, а о статистически значимых различиях между ними и теми, кто на рынке труда действовал обычным способом, предлагая себя работодателям, доказывая им свои преимущества по сравнению с другими кандидатами.

Судя по данным, полученным в результате исследования, одни гипотезы о мировоззренческих различиях подтвердились, а другие – нет. Не получила подтверждения гипотеза о том, что свою нынешнюю работу молодые люди, получившие ее благодаря родственникам или друзьям, воспринимают иначе, чем тех, кто устроился обычным способом (рис. 9). Доля тех, кого работа устраивает полностью или частично, примерно одинакова в обеих группах.

Рис. 9. Удовлетворенность работой, % от опрошенных

Как установлено, для части тех, кто получил работу по протекции, помощь родственников или друзей была «шансом последней надежды» в ситуации дефицита рабочих мест и ограниченных личностных ресурсов. Подобная работа не обязательно устраивает работника, но любые другие варианты трудоустройства для него или нее – под сомнением. Поэтому лучше иметь надежную, хотя и не слишком интересную или выгодную с точки зрения заработной платы работу, чем продолжать попытки найти что-то лучшее. К тому же нынешнюю работу можно рассматривать как временную, рассуждая в духе «наберусь опыта, а потом найду другую работу, которая будет выгоднее во всех отношениях».

В пользу подобной версии говорят различия в уровне лояльности по отношению к нынешней работе внутри группы получивших работу по протекции. Так, доля тех, кто в течение трех лет планирует оставаться на данном рабочем месте, равна в изучаемой группе 50,4%. Это больше, чем в группе тех, кто получил работу самостоятельно (46,8%). Однако внутри группы тех, кто получил работу по протекции, в подгруппе выходцев из семей с высоким культурным капиталом, доля лояльных оказалась существенно выше, чем соответствующая доля среди выходцев

из семей, где родители имели среднее образование (57,1 и 49,0%). Важен не только сам факт получения работы по протекции, но и та социальная ситуация, в которой находился и находится респондент. Это означает, что мировоззренческие, ценностные различия, о которых говорилось выше, обнаруживают себя прежде всего там, где подразумевается не просто работа, а работа, обеспечивающая социальные привилегии: возможность карьеры и высокого дохода.

Таблица 3

**Жизненные цели респондента в группе тех, кто получил работу по протекции:
распределение по уровню образования семей и в целом по массиву,
% от ответивших**

Жизненные цели респондента	Уровень образования семей		В целом по массиву
	Высший	Средний	
Быть материально обеспеченным	63,4	74,6	72,7
Иметь полноценную семью, детей	40,2	43,2	42,7
Жить в любви и гармонии с близким человеком	39,3	39,8	39,7
Иметь возможность путешествовать, получить новые впечатления	23,2	20,9	21,3
Реализовать свои задатки, способности, таланты	20,5	15,7	16,5
Возможность вести спокойную, ровную жизнь без стрессов и потрясений	9,8	15,9	14,8
Быть свободным и независимым от кого-либо или чего-либо	12,5	13,2	13,0
Найти себя в профессии, стать настоящим специалистом	11,6	10,1	10,3
Быть мудрым, духовным человеком	13,4	8,5	9,3
Иметь возможность жить в комфорте, уюте	7,1	9,2	8,8
Быть руководителем высокого уровня	8,0	7,6	7,6
Иметь возможность не работать	7,1	3,6	4,2
Уехать в другую, более благополучную страну	4,5	2,7	3,0
Быть известным, знаменитым человеком	3,6	2,2	2,4
Иметь возможность заниматься искусством, творчеством	0,9	2,2	1,9
Иметь активную, богатую впечатлениями сексуальную жизнь	2,7	1,6	1,8
Получить качественное, классное образование	1,8	0,5	0,7
Ничего из перечисленного	0,0	0,0	0,0
Другое	0,0	0,0	0,0
Затрудняюсь ответить	0,0	0,9	0,7
В целом по массиву	100,0	100,0	100,0

Большинство респондентов в изучаемой группе планируют добиться, прежде всего, материального благополучия (табл. 3). Симптоматично, что доля тех, кто стремится к материальному благополучию, больше в группе тех, чьи родители имели среднее образование. В этих семьях чаще,

чем в семьях с высоким культурным капиталом, дети испытывали состояние нужды и ограничений, и эти обстоятельства усилили мотив материальных достижений в их планах на будущее.

Различия, связанные с разными типами семьи, обнаруживаются там, где речь идет о самореализации. Доля тех, кто планирует реализовать свои задатки или способности, в группе выходцев из семей с высшим образованием больше, чем в группе тех, чей родительский культурный капитал был меньше (20,5% и 15,7% соответственно). В то же время в группе тех, чьи родители имели среднее образование, больше, чем в семьях с высоким культурным капиталом, тех, кто рассчитывает на спокойную жизнь, свободную от стрессов (15,9% и 9,8% соответственно). В группе выходцев из семей с высоким культурным капиталом больше тех, кто хотел бы совершенствоваться в личном плане, стать мудрым, духовным человеком, больше желающих не работать, иметь свободное время и больше тех, кто хотел бы уехать насовсем в другую страну. Иными словами, в этой группе ощутимо больше тех, кто ставит долговременные цели за рамками материального благополучия, рассматривает как альтернативу радикальное изменение жизненного модуса.

Выводы

Как показало исследование, в молодежной среде велика доля тех, кто ищет и находит работу благодаря социальным связям – чаще родительским, реже собственным. Можно считать доказанным, что сама эта группа разнородна, что к поиску работы с помощью родственников или друзей респондентов подвигали разные обстоятельства. В одном случае, во главу угла ставилась цель найти работу с привилегиями и перспективой, заложить прочные основы для будущего продвижения к высокому уровню материального и социального благополучия. В другом – речь шла о поиске работы как таковой, о выходе из ситуации, в которой реальной угрозой становилась прекаризация, потеря всякой перспективы получения стабильной работы и стабильного дохода. Выяснилось, что сам по себе социальный капитал, понимаемый как социальные связи, не обеспечивает выгодные позиции на старте трудовой биографии. Социальный капитал имеет собственное качество, выраженное в совокупных социальных привилегиях тех, кто включен в соответствующую социальную сеть. Чем выше культурный капитал семьи, тем больше вероятность того, что ее система социальных связей более эффективна в плане обеспечения следующего поколению выгодных стартовых позиций на рынке труда. Соответственно, семьи с низким культурным капиталом, если и обладают социальным капиталом, то лишь на уровне, который обеспечивает воспроизводство, но не серьезный задел социального продвижения. Он дает возможность избежать социальной деградации, обеспечить следующему поколению стабильную занятость, но социального продвижения выходцы из семей со средним образованием добиваются собственными силами, используя те возможности, которые предоставляет им сеть поддерживающих социальных институтов и, прежде всего, система высшего образования и продвинутой профессиональной подготовки.

Список литературы

Попова Е. С. Горизонтальная профессиональная мобильность, профессиональное образование и рынок труда в России в динамике лет // Социологическая наука и социальная практика. 2018. № 1. С. 53–70. DOI: 10.19181/snsp.2018.6.1.5737.

Чередниченко Г. А. Выпускник на рынке труда (по материалам опроса Росстата) // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 4 (39). С. 96–108. DOI: 10.24411/2307-4264-2019-10412.

Чередниченко Г. А. Первое трудоустройство после вуза (по материалам опроса Росстата РФ) // Социологические исследования. 2018. № 8. С. 91–101. DOI: 10.31857/S013216250000764-3.

Ritschard G., Buss M., O'Reilly J. An Index of Precarity for Measuring Early Employment Insecurity / Sequence Analysis and Related Approaches. Vol. 10. Springeropen. Geneva. 2019. P. 279–295. DOI: 10.1007/978-3-319-95420-2_16.

Rumberger R., Plamb R. The early employment and further education experiences of high school dropouts: a comparative study of the United States and Australia // Economics of Education Review. 2003. Vol. 22. № 4. P. 353–366.

Wei-Jun Jean Yeung, Rauscher E. Youth Early Employment and Behavior Problems: Human Capital and Social Network Pathways to Adulthood // Sociological Perspective. 2014. Vol. 57. № 3. P. 382–403.

М. С. Мамиконян

Проблемы трудовой адаптации российской молодежи (по материалам глубинных интервью)¹

DOI: 10.19181/inab.2019.4.3

Мамиконян Мария Самвеловна

Государственный академический университет гуманитарных наук.

E-mail: mashamamikonyan@gmail.com

Для цитирования: Мамиконян М. С. Проблема трудовой адаптации российской молодежи (по материалам глубинных интервью) // Информационно-аналитический бюллетень. ИНАБ. 2019. № 4. Социальная адаптация молодежи на рынке труда. С. 39–47. DOI: 10.19181/inab.2019.4.3

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы трудовой адаптации молодежи в связи с изменениями в социально-экономическом положении российского общества. На основе текстов глубинных интервью исследуются особенности адаптационного процесса молодых людей при трудоустройстве, смене места работы (должности) и изменении условий труда. Анализ текстов строится на основе шести категорий: «коллектив», «самостоятельное освоение», «ожидание и реальность», «ценностный аспект», «давление со стороны начальства и сверхнагрузка», «переход к прежней должности», в каждой из которых аккумулируются проблемные ситуации, с которыми сталкиваются молодые люди, приходя в новый коллектив. Делается вывод о том, что основные трудности адаптации связаны с трудовым коллективом, который подчас не готов принять нового сотрудника.

Ключевые слова: рынок труда, трудовая адаптация, молодежь, трудоустройство, занятость.

Изменения, происходящие в связи с трансформацией российского общества, охватывают все сферы его жизнедеятельности, в числе которых находится и рынок труда. В современных социально-экономических условиях наиболее актуальным становится вопрос оценки и отслеживания поведения молодежи на рынке труда. Молодежь играет важную роль в жизни и развитии общества, включение молодых людей в трудовую деятельность является залогом будущего развития экономики и общества.

Рынок труда в России представлен, с одной стороны, набором институтов – таких как установления законодательства об оплате труда, длительности рабочего дня, трудовых правах, с другой – особенными «механизмами “российской адаптации” этого институционального устройства» [Чередниченко, 2010: 69]. Как отмечают экономисты, в действительно-

¹ Статья подготовлена в рамках реализации государственного задания № 28.1328.2017/4.6 по проекту «Молодежь на рынке труда: стратегии профессионализации и занятости молодежной когорты в современном российском обществе» (руководитель – академик М. К. Горшков).

сти, институциональный фундамент российского рынка труда состоит не только из законов и положений, а также из большого числа различных неформальных практик и отношений [Капелюшников, 2004: 31].

Одна из особенностей российского рынка труда – наличие дисбаланса между специальностями, по которым обучаются молодые люди в учебных заведениях, и спросом на квалифицированную рабочую силу, – который оказывает негативное влияние [Козырева, Смирнова, 2017: 67]. При этом именно молодежь в большей степени испытывает трудности на рынке труда, тогда как трудовая активность молодых людей должна обеспечить устойчивое экономическое развитие.

Произошедшие в 1990–2000 гг. изменения в экономической и социальной сфере создали «новый контекст, к которому продолжает адаптироваться как образование, так и участники рынка труда – работники, работодатели и государство» [Ключарев, 2015: 49].

К тому же сфера образования и рынок труда действуют разрозненно: «рынок труда развивается относительно автономно, и его воздействие на начало самостоятельной жизни молодежи усложняет этот процесс» [Чередниченко, 2010: 52], в то время как сфера образования работает сама на себя, и, как итог – «молодежь делает вид, что учится, а на самом деле находится в ожидании получения диплома или свидетельства о формальном профессиональном образовании» [Ключарев, 2015: 56]. Как показало исследование М. К. Горшкова и Ф. Э. Шереги, представители различных социальных групп молодежи ставят на первое место позицию «трудоустройство по полученной в результате образования специальности» как условие самореализации, которое им не гарантировано [Горшков, Шереги, 2010: 178].

В настоящее время, как отмечают многие исследователи, большая часть выпускников образовательных учреждений не имеет определенной перспективы трудоустройства. Молодые люди, в отличие от квалифицированной рабочей силы, не имеют достаточного объема трудовых навыков, профессиональных знаний, компетенций, квалификации, необходимой предприимчивости в поисках места работы.

Все это приводит к тому, что, вступая на рынок труда, молодежь сталкивается с препятствиями, барьерами и сложностями при трудоустройстве и адаптации к новой социальной среде. Осложнения происходят также за счет того, что многие учебные заведения, как правило, ориентированы на передачу обучающимся конкретного набора знаний и не нацелены на подготовку выпускников к будущей трудовой активности. Как следствие, молодые люди, «выходя» из учебного учреждения на рынок труда, оказываются социально и психологически неподготовленными к его тяжелым и непростым условиям и требованиям. Кроме того, как отмечают некоторые авторы, у молодежи прослеживается психологическая неготовность к самостоятельности, правовая безграмотность, невысокий уровень информированности» [Ромашова, 2016: 36].

Все это актуализирует изучение такого важного вопроса, как трудовая адаптация молодежи, с целью определения того, как протекает данный процесс, с какими проблемами сталкивается молодежь, а также каким образом она действует в проблемных ситуациях, какие видит выходы и пути решений и т. д.

Трудовая адаптация представляет собой сложный и многоаспектный процесс вхождения индивида в рабочую сферу, предполагающий приспособление работника к требованиям и условиям определенной профессионально-трудовой деятельности и усвоение им всех необходимых для реализации трудовых функций социальных и профессиональных норм поведения. Следует сразу же отметить, что в процессе трудовой адаптации принимают участие как работник, так и организация (работодатель), и для достижения положительного результата обе стороны должны проявлять взаимный интерес и активность в отношении друг друга [Ромашова, 2016: 35].

Вступая в должность, молодой специалист начинает знакомиться с деятельностью организации, ее целями, задачами, стратегией, с формальными и неформальными нормами и правилами, с ценностями организации и ее корпоративной культурой, а также политикой в отношении работников и другими подобными составляющими.

Следовательно, трудовую адаптацию можно определить как процесс вовлечения работника в новую определенную трудовую ситуацию, где происходит постепенное взаимное приспособление работника и работодателя (организации) в новых условиях труда.

Таким образом, процесс адаптации может быть прерван, если на каком-либо этапе трудовой деятельности работника не удовлетворили определенные условия работодателя, и он принял решение об уходе с работы/смене рабочей позиции, или организацию не удовлетворило то, как работник выполняет указанную деятельность в соответствии с выдвинутыми условиями.

Для более подробного, полного изучения и определения того, как протекает процесс трудовой адаптации в молодежной среде и какие имеются проблемы, для уточнения особенностей поведения молодежи на конкретном рабочем месте, необходимо проведение глубинных интервью с молодыми людьми и анализ полученной информации.

В 2018 г. были проведены глубинные интервью с молодыми людьми в возрасте 18–35 лет. Всего было опрошено 52 респондента, из них: 42 – жители городов, 10 – жители сел. Молодые люди были отобраны для участия в интервью на основе уравновешенной представленности различных социально-демографических подгрупп в возрастной молодежной группе.

В ходе интервью были заданы вопросы, которые касались: социального происхождения молодого человека, его начальных возможностей, образовательных и профессиональных траекторий, мотивации выбора и смены определенного места работы, ценностно-мотивационной составляющей трудовой деятельности и т. д.

Для анализа проблемы трудовой адаптации были отобраны вопросы, направленные на получение информации о первом трудоустройстве, последующей смене работы, причинах смены работы и увольнения, о текущем трудовом статусе, об условиях труда, характере трудовых отношений, отношениях в коллективе и с начальством.

На основе анализа текстов интервью был определен набор категорий, отражающих различные аспекты трудовой адаптации. Были выделены следующие категории: «коллектив», «самостоятельное освоение», «ожидание и реальность», «ценностный аспект», «давление со стороны

начальства и сверхнагрузка», «переход к прежней должности». Каждую категорию представляют несколько ситуаций, которые иллюстрируют определенную проблему.

Рассмотрим первую категорию – «коллектив». Большое значение для процесса адаптации молодого сотрудника имеет коллектив: если ценности пришедшего сотрудника совпадают с ценностями коллектива и коллектив доброжелательно настроен по отношению к сотруднику, то процесс адаптации будет происходить более гладко, и молодой человек сможет быстрее «влиться» в новую для него социально-трудовую среду. Однако, если коллектив не настроен на контакт с новым сотрудником и не готов поддерживать его, это может усложнить процесс адаптации или привести к смене места работы. Такое «непринятие» коллективом новичка и, наоборот, неодобрение новым сотрудником поведения и действий коллектива, отражено в приведенных ниже ситуациях.

В ситуации № 1 молодой человек 32 лет, рассказывая о своем первом рабочем месте, отвечает на вопрос интервьюера: «Нравилась ли вам эта работа?»

«Да. Поначалу – да. До тех пор, как я начал понимать, что такое коллектив. Коллектив в основном был недоволен, они... как будто были немножко подвыгоревшие... А я молодой студент, энергичный... Вот, и их моя жизнерадостность, видимо, кривила, вот, и они решили ... всякие неприятные вещи... Вот почему отчасти я еще оттуда уволился: потому что там была одна товаровед, которая нас [с одноклассником] невзлюбила... Ну, меня так воспитали, что я должен быть честным, чужого мне не надо, но и как бы за свое постоять надо. Вот. И как-то вот отработали смену, ушли, приходим на следующий день, а она говорит: “После того, как вы ушли, мы пересчитали, у нас не хватает самого... ну как, кофе вот этого вот, который самый дорогой...”»

Продолжая рассказ о первом рабочем месте, молодой человек признал, что не смог ужиться в новом коллективе в силу различных представлений о допустимом поведении:

«Ну и мне не нравилось, как они себя ведут. Они там могут что-то там... конфеток поест там, еще там... Для меня это было дико, вот, как это так, то есть, ну, можно взять конфеты и поест их ...»

В следующих двух фрагментах интервью проблема вхождения в новый коллектив раскрывается с точки зрения коммуникации и взаимодействия с его членами. Ситуация может усложняться и разницей в возрасте, что способствует формированию неуверенности.

«...Я тоже чувствовала себя маленькой, я всегда была самой младшей в коллективе, и я поняла, что, на самом деле, тяжело ориентироваться, безусловно, поскольку все люди разные, и насколько важно уметь ориентироваться и налаживать связи с людьми, потому что без командной работы работа вообще невозможна. Особенно в крупной компании, если ты одиночка, долго ты работать не сможешь» (жен., 26 лет).

«Ну, сначала там было и взаимоотношения там с коллективом, когда приходит же новый человек, не все же его принимают, а все присматриваются и смотрят, как ты себя поведешь, не особо-то тебе идут навстречу, то есть, все равно, вот этот вот барьер вот, он, конечно, был» (жен., 33 года).

Совпадение ценностей индивида и группы, а также оказание помощи и поддержки со стороны группы играют важную роль в достижении положительного результата трудовой адаптации.

Вторая категория – «самостоятельное освоение». Еще одна проблема, с которой сталкивается молодежь и которая затрудняет процесс адаптации, – это отсутствие наставника на новой должности или в новом отделе, либо присутствие наставника, но недостаточная помощь с его стороны. В силу того, что молодежь не имеет достаточного объема практических навыков и знаний, при поступлении на работу возникает необходимость в профессиональном наставнике, предоставленном организацией для того, чтобы освоиться с новыми трудовыми задачами более полно, быстрее и правильнее. Следующие фрагменты из интервью демонстрируют то, насколько сильно осложняется адаптационный процесс, когда приходится почти самостоятельно осваиваться в новой трудовой среде.

«...Когда я пришла в ОТК, меня как-то в штыки восприняли... как-то сначала косо смотрели, толком не стали мне ничего показывать...меня прикрепили к одной женщине, но она не всегда мне показывала, говорила: «Мне некогда, иди сама почитай»... (...) Поэтому поначалу было очень тяжело, и там работы много было, лето, как раз сезон, просто не успевала даже поначалу вникнуть, блокнотик себе завела, помню, все писала формулы, формулы, но потом выучила» (жен., 27 лет).

«Я как токарь, да, но... токарь чуть иначе, у меня мало было опыта. Ну и не только опыта, как бы, я еще не очень владел. Как бы, я отучился, да, нас на определенной операции, то есть, ты встал, да, тебе объяснили, тебе показали, ты работаешь, все, и на одной операции стоишь. А там... тебе дали чертеж, и ты налаживайся сам, все делай сам...» (муж., 26 лет).

Следующую категорию можно определить как «ожидание – реальность». При трудоустройстве на ту или иную должность, молодой человек, принимая во внимание требования и условия конкретной организации, формирует для себя определенные ожидания относительно данного места работы. Но представления о будущей трудовой деятельности с реальностью зачастую не совпадают. Такое несовпадение может приводить к частым увольнениям и смене мест работы.

«Туда я попал, так сказать, помощником маркетолога...она обещала меня обучить, она мне обещала сказать, что и как будет, в принципе, какую позицию я могу там занять. В итоге никто там мной не занимался, туда приходил, просто сидел, на все мои вопросы по поводу, что мне делать и как мне делать, получал что-то типа а-ля “принеси кофе”, там, “просмотри в гугле”, еще что-то, еще что-то. (...) На фоне всего этого, я поговорил с этой

дамой, говорю, будет ли вообще оплата, уже второй месяц идет, на что я получаю ответ: “А что ты сделал?” У меня глаза пять рублей. Я здесь с 9 до 6, с 9 до 5 пока я здесь нужен, а вы мне не даете никакой работы, не даете никакого развития, как я могу приносить вам плюсы, и вообще, как я могу зарабатывать вам деньги. И в итоге, поругавшись, исчез оттуда и больше не появлялся» (муж., 24 года).

Имея установку на то, чтобы приспособиться к предстоящим условиям нового места работы, обнаружив несоответствие своим ожиданиям, молодые люди покидают свое рабочее место, поскольку молодежь не всегда готова смириться с отсутствием обещанных работодателем условий. Вероятно, отчасти поэтому «сегодня занятость все чаще отличается меньшей стабильностью, все больше новых рабочих мест изначально создаются как непостоянные и тем самым незащищенные от различных рисков» [Чередниченко, 2010: 70].

Четвертая категория – «ценностный аспект». Занимаясь трудовой деятельностью в какой-либо организации, в процессе трудовой адаптации молодой специалист должен усвоить установленные нормы и ценности данной организации. Трудность заключается в том, что если ценности самого предприятия противоречат ценностям индивида, то это значительно осложняет рабочую деятельность молодого сотрудника, что, в конечном счете, может привести к смене места работы:

«Первая постоянная, самая долгая работа – это кредитный специалист. Там запомнилось то, что как бы мы ни хотели, но есть продавцы и есть покупатели. Покупатели хотят выгодней и дешевле, а продавцы хотят навешать больше в свою пользу. И мне сложно обманывать людей, и поэтому мне было там сложно работать» (жен., 22 года).

Однако в текстах интервью содержится и другой пример: действуя в несоответствии с принятыми в организации ценностями, молодые люди находят в этом способ дополнительного заработка. В этом случае, происходит особого рода приспособление сотрудника к организации – действуя скрытно, нарушая нормы организации, работник получает дополнительный доход:

«...Мы там вдвоем работали. И я там мог по 500 рублей чисто левыми, сверх зарплаты. Но это не факт, и не всегда. А потом меня перекинули на другую точку. Там кто-то в отпуск ушел, и я там вместо него работал по сменам, и мы с ним договорились делать двойные цены, вот у нас, когда ревизор приезжала, глаза на это закрывала, выручку магазину делаем, и делаем. Ну и мы еще делали скидки на фотографии, то есть пробивали без скидки, потом рисовали эту скидку, а деньги себе...» (муж., 31 год).

Предпоследняя категория – «давление со стороны начальства и сверхнагрузка». В организации не всегда предоставляются условия, к которым может адаптироваться каждый сотрудник. Если первоначально работнику удалось приспособиться к тем требованиям, которые выдвигал работодатель, то со временем, в связи со сменой условий, работнику пред-

стоит заново адаптироваться к своему рабочему месту. Однако далеко не каждый молодой сотрудник готов приспособливаться к новым условиям, когда эти условия предполагают постоянное давление со стороны начальства или ущемление прав работника, а также сверхнагрузку. Ниже приведены примеры того, по какой причине и как молодые люди сменили место работы в связи с возникшими новыми условиями труда.

«Ну-у, с начальством муть началась. Началось там, по зарплате чуть-чуть начали мало выплачивать, вот. (...) Ну, я еще из-за чего не выдержал, потому что я сутки отработал – сутки мог из машины не вылезать, вот. Я не спал. Ну, сутки это... То в обходы, если что могли отправить в Брянск, то с Брянска сразу в Орел, я такой: «Ну, мне надо домой хотя бы, давайте я домой поеду, посплю, и в вечер дальше выйду, поработаю. Сутки же, мало ли что там будет, за рулем-то». А им надо было чтобы я постоянно ездил, ездил, ездил, и бросили они на меня и посты проверять, и это, ну куда?» (муж., 22 года).

«Допустим, ты отработал, тебе говорят: «Работай еще, потому что надо сдать». А ты говоришь, тебе домой. – “А я тебе платить не буду!” или что-нибудь подобное, да» (муж., 26 лет).

«...Ну и начались конфликты с начальством, потому что они хотели там что-то понижать зарплату, плюс менялся персонал, ну, в общем, короче, вот так, на самом деле было много факторов... Да, и поэтому они как бы что хотели, то и делали, могли увеличить рабочий день, то есть, если... Или: «Вы сегодня работаете до восьми». – «Как, мы сегодня до 7!» – «Нет, вы сегодня до 8-ми». Ну, то есть вот такие вот нюансы не очень нравились, или задерживали зарплату...» (жен., 27 лет).

«Так получилось, что мы оказались практически в минусе за все это время, и она приехала и сказала: «Почему так? Я не понимаю, почему вообще нет денег». Я оказалась виноватой, что денег нет, прибыли нет. «Пиши, что, и куда ты деньги отдавала». Она так, наверно, хотела сказать, что я куда-то деньги дела. Я, конечно, была в шоке... Хорошо, что у меня все было расписано, я все посмотрела, посчитала... Я ей все показала бумажки...Вот, я ей отдала листочек, у меня, конечно, был осадок такой неприятный, хотелось просто встать и уйти, больше не приходить сюда. То есть как бы это было для меня ужасно. И потом вот эти задержки с зарплатами начались постоянные, когда она не могла мне выплатить, и вообще интерес к работе пропал» (жен., 30 лет).

В продолжение рассмотрения проблемы изменения условий труда, рассмотрим ситуацию, при которой произошел переход к прежней должности – с высокопоставленной должности до рядового работника:

«Изначально я пришел работать работником, потом предложили поработать на руководящей должности, то есть начальником. У нас начальником называется мастер, бригадир... Сначала какую-то замену производишь, потом уже начал на постоянной,

на неопределенный срок, отказывался, потом еще предложили, добровольно-принудительно предложили, пошел и поработал. Очень не понравилось отношение, вообще, словами не передать, сложностей очень много. Если просто вести трудовой процесс, вести процесс добычи, то все это просто, с коллективом все нормально, руководить коллективом. Ничего страшного, а сама организация предприятия, сама структура – работать невозможно... (...) Требования огромные, по правилам, по корпоративному стилю этики и т. д., а средств, как всегда, на это нет. На такие мелочи, как авторучка, нет средств, или на какой-то термометр для измерения, их по полгода нет, предприятие не выделяет. Что говорить об элементарных вещах, о технике или еще о чем-нибудь. Поэтому покинул должность и работаю обычным работником» (муж., 31 год).

В данном случае, работнику была представлена новая должность, и, соответственно, выдвинуты новые требования и условия, но средств для качественного выполнения своих обязанностей, организация не предоставила. Итогом стал переход к прежней должности.

В заключение необходимо отметить то, что оказывает положительный эффект на процесс трудовой адаптации молодежи: стажировка. Как отмечает респондент, проходящий стажировку на момент опроса:

«Коллектив очень прекрасный, потому что это стажировка. Все так выстроено, что обратная связь есть, то есть все заинтересованы. В плане конкуренции, она безусловно есть, она есть между стажерами за эти места, потому что можно остаться, трудоустроиться, и в целом конкуренция, в самой структуре...» (муж., 22 года).

Стажировки для обучающейся молодежи и выпускников учебных заведений позволяют в значительной степени расширить возможности молодых людей не только относительно будущего трудоустройства, но также в получении профессиональных навыков и умений, повышении уверенности в себе как будущем работнике, увеличении социально-психологической готовности к будущей трудовой деятельности и, конечно, облегчить процесс трудовой адаптации на предстоящем месте работы.

Выводы

Трудовая адаптация представляет собой сложный и многогранный процесс, который еще более усложняется в связи с особенностями рынка труда в России. При трудоустройстве молодые люди сталкиваются с множеством различных проблем, что связано с их особым положением на рынке труда: так, например, они не имеют достаточного объема профессиональных навыков и знаний, у них отсутствует необходимый требуемый опыт работы для успешного трудоустройства.

Трудности, осложняющие и замедляющие адаптационный процесс молодого специалиста в организации, возникают как на локальном уровне – в связи с особенностями каждого места работы, так и на глобаль-

ном уровне – охватывают все общество (вопрос рынка труда). Проблемы, которые испытывает молодежь при трудовой адаптации: неготовность коллектива принять нового сотрудника, отсутствие поддержки и помощи молодому специалисту в освоении новой трудовой деятельности, невыполнение работодателем обещанных условий, постоянное давление со стороны начальства и сверхнагрузка.

Для того, чтобы сделать процесс трудовой адаптации молодежи менее проблематичным, возможно, потребуются изменения не только в сфере рынка труда, но и в сфере образования; такие изменения, улучшая положение молодых людей, будут способствовать положительным изменениям во всем обществе.

Список литературы

Горшков М. К., Шереги Ф. Э. Молодежь России: социологический портрет. М.: ЦСПиМ, 2010. 592с.

Капелюшников Р. И. Российская модель рынка труда // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2004. № 3 (71). С. 26–34.

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

Козырева П. М., Смирнов А. И. Российская молодежь на рынке труда в условиях экономического кризиса // Россия реформирующаяся: ежегодник. Вып. 15 / Отв. ред. М. К. Горшков. М.: Новый Хронограф, 2017. С. 49–71.

Ромашова Л. О. Специфика трудовой адаптации российской молодежи // Научные труды московского гуманитарного университета. 2016. № 5. С. 34–38.

Темницкий А. Л. Современная молодежь в перипетиях российского рынка труда и образования // Россия реформирующаяся: ежегодник. Вып. 15 / Отв. ред. М. К. Горшков. М.: Новый Хронограф, 2017. С. 91–108.

Чередниченко Г. А. Занятость молодежи и образовательно-профессиональные траектории // Социологический журнал. 2010. № 3. С. 52–74.

И. В. Батыков

Влияние трудовых отношений на формирование зависимости от алкоголя и табака: предварительные эмпирические результаты¹

DOI: 10.19181/inab.2019.4.4

Батыков Иван Владимирович

Институт социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (ФНИСЦ РАН);

Государственный академический университет гуманитарных наук.

E-mail: ivbatykov@socexpertiza.ru

РИНЦ AuthorID: 510482

Для цитирования: Батыков И. В. Влияние трудовых отношений на формирование зависимости от алкоголя и табака: предварительные эмпирические результаты // Информационно-аналитический бюллетень. ИНАБ. 2019. № 4. Социальная адаптация молодежи на рынке труда. С. 48–54. DOI: 10.19181/inab.2019.4.4

Аннотация. В статье рассматривается схема анализа влияния трудовых отношений на формирование аддиктивного поведения. В качестве теоретической базы предлагается модель социальных норм Дж. Коулмана. Излагаются эмпирические результаты описательного этапа исследования: уровень вовлечения молодежи в аддиктивное поведение на рабочем месте, связанное с употреблением для алкоголя и курением. Основной вывод состоит в том, что данный уровень, хотя и невысок, но существенно отличен от нуля. Детализируется гипотеза инициационного влияния рабочего места на аддиктивное поведение.

Ключевые слова: трудовые отношения, социализация, молодежь, социальные нормы, алкогольная зависимость, табачная зависимость.

Роль трудовых отношений как фактора социализации и формирования поведения человека общепризнана как в научной литературе, так и на уровне здравого смысла. Но любой фактор социализации может способствовать интернализации как конструктивных, так и деструктивных социальных норм. И трудовые отношения здесь представляют для молодых людей специфические риски, связанные со следующими обстоятельствами:

1. Регулярный, сравнительно длительный и «обязательный» характер. Если от дружеской компании и даже семейного общения сравнительно легко уклониться, то от предписанного взаимодействия на работе – прак-

¹ Статья подготовлена в рамках реализации государственного задания № 28.1328.2017/4.6 по проекту «Молодежь на рынке труда: стратегии профессионализации и занятости молодежной когорты в современном российском обществе» (руководитель – академик М. К. Горшков).

тически невозможно. Поэтому молодой человек оказывается под влиянием своих коллег, порой даже против своей воли, причем это влияние оказывается «по расписанию» и, как правило, достаточно долгое время.

2. Рубежный характер первой работы. Самостоятельная работа в значительной степени маркирует собой переход к взрослой жизни, тем самым, создавая ситуацию принятия новой идентичности, черты которой формируются окружающими коллегами, что усиливает их влияние.

3. Особый характер мотивации. Основополагающую роль в трудовых отношениях играет материальная заинтересованность работника, которая оказывает сильное внешнее давление на поведение, делая его более конформным (не соглашаться с коллегами может оказаться накладно не только в моральном, но и в финансовом плане).

Таким образом, роль трудовых отношений в развитии аддиктивного поведения может быть двоякой: инициационной и закрепительной. Конкретное развитие обоих сценариев может быть объяснено, например, на основе модели Дж. Коулмана, который утверждает, что социальные нормы, определяющие, какие действия рассматриваются множеством индивидов как надлежащие или ненадлежащие [Coleman, 1990: 242], имеют своим основанием передачу членами социальной группы прав контроля над собственными действиями коллективу [Coleman, 1990: 58]. При этом каждый член сообщества получает возможность частично контролировать действия других, но и теряет часть контроля над собственным поведением, что и является обменом правами контроля.

Одним из источников норм, по Коулману, является замкнутость социальных организаций [Коулман, 2001: 129–130]. В «открытой» социальной структуре любой актер А, имея отношения с актерами В и С, может выполнять действия, которые оказывают отрицательное воздействие на В или С или на обоих сразу. «Открытость», в данном случае, означает, что В и С не взаимодействуют друг с другом, они не могут объединить свои усилия, чтобы противостоять А. Если В и С недостаточно мощны, чтобы противостоять А по одиночке, его действия могут продолжаться бесконечно. В замкнутой структуре В и С могут объединяться, чтобы совместно противостоять А, или любой из них может уполномочить другого действовать против А и от его лица.

Таким образом, согласно Коулману, нормы устанавливаются специально в качестве средств сокращения внешних воздействий, а выгоды от этого обычно получают те, кто ответственен за их установление. «Но возможность установления и функционирования эффективных норм зависит от характеристик социальной структуры (например, такой, как замкнутость), которую один актер контролировать не может, но, тем не менее, на нее влияют действия именно одного актора. Такие характеристики воздействуют на способность структуры поддерживать эффективные нормы и не влияют на решения отдельных лиц, воздействующих на них» [Коулман, 2001: 137].

Уязвимость молодежи в трудовых отношениях подтверждается международным материалом исследований, которые показывают, что ранняя занятость может способствовать ухудшению здоровья и психологического

самочувствия [Greenberger, Steinberg, 1986; Kouvonen, Lintonen, 2002], стрессу [Loughlin, Barling, 2001], депрессивным состояниям [Shanahan et al, 1991; Steinberg, Dornbush, 1991], употреблению алкоголя и наркотиков [Mortimer, Finch et al., 1996] и даже повышению риска насильственных преступлений [Bellair, Roscigno, 2000]. Однако открытым остается вопрос о том, каков основной механизм влияния трудовых отношений на аддиктивное поведение: закрепляющий или инициационный.

Некоторые предварительные выводы могут быть сделаны на основе данных исследования «Молодежь на рынке труда: стратегии профессионализации и занятости молодежной когорты в современном российском обществе». В частности, на подвыборке количественной части этого исследования (общий объем интернет-опроса – 5350 респондентов в возрасте 18–35 лет, проживающих в разных городах РФ) были заданы следующие вопросы, диагностирующие инициационную роль трудовых отношений:

- Вы употребляете хотя бы иногда алкогольные напитки, включая пиво?
- Вспомните, пожалуйста, когда Вы впервые попробовали какой-нибудь алкогольный напиток, включая пиво? Сколько Вам тогда было лет?
- Вспомните, пожалуйста, в какой ситуации Вы впервые попробовали алкогольный напиток? Выберите, пожалуйста, один наиболее подходящий ответ.
- Вы курите в настоящее время?
- Вспомните, пожалуйста, когда Вы начали курить? Сколько Вам тогда было лет?
- Вспомните, пожалуйста, в какой ситуации Вы впервые попробовали закурить? Выберите, пожалуйста, один наиболее подходящий ответ.

Объем подвыборки составил 1522 человека. Несмотря на достаточную численность, структура конкретно этой подвыборки не является репрезентативной для населения РФ, однако она включает представителей всех основных социально-демографических групп молодежи, поэтому может использоваться для описания общих тенденций, не претендующих на генерализацию с заданной статистической точностью.

Данные табл. 1 позволяют констатировать, что инициационная роль трудовых отношений в аддиктивном поведении является как минимум ненулевой. Порядка 3% употребляющих алкоголь и порядка 7% курящих впервые приобщились к соответствующим моделям поведения благодаря коллегам по работе. Однако эти показатели очень далеко отстают от влияния товарищей по учебе и соседей, а для алкоголя – и от влияния родственников. Таким образом, инициационная роль трудовых отношений в возникновении аддиктивного поведения может быть признана существующей, но второстепенной.

Что касается закрепительной роли, то ее эффект может быть довольно четко прослежен для алкоголя. В табл. 2 видно, что работающие респонденты употребляют алкогольные напитки с большей вероятностью, чем неработающие.

Таблица 1

Ситуации первого употребления алкоголя и курения

Вспомните, пожалуйста, в какой ситуации Вы впервые попробовали алкогольный напиток?	Употребление алкоголя		Курение	
	% от всей подвыборки	% от употребляющих алкоголь	% от всей подвыборки	% от куривших
Среди своих родственников	21,6	27,3	1,4	3,3
Среди товарищей по учебе	32,5	41,1	21,6	49,8
Среди товарищей по работе, коллег	2,6	3,3	3,0	6,8
Среди товарищей, живших по соседству	12,1	15,3	10,2	23,4
Другое	5,2	6,6	3,5	8,2
Затрудняюсь ответить	4,6	5,8	3,4	7,9
Отказываюсь отвечать	0,5	0,6	0,3	0,6
В целом по группе употребляющих алкоголь	79,0	100,0	43,4	100,0
Не употребляли алкоголь	21,0	-	56,6	-
В целом по всей подвыборке	100,0	-	100,0	-

Таблица 2

Доля употребляющих алкоголь, в зависимости от занятости,
% от соответствующих групп

Работаете ли Вы в настоящее время на постоянной основе?	Вы употребляете хотя бы иногда алкогольные напитки, включая пиво?				
	Да	Нет	Затрудняюсь ответить	Отказываюсь отвечать	В целом
Работаю	82,1	14,6	2,6	0,6	100,0
Нет, не работаю	73,7	22,1	2,3	1,9	100,0
В целом	79,0	17,4	2,5	1,1	100,0

Аналогичная зависимость для курения (табл. 3), хотя и существует, но не превышает статистическую погрешность, поэтому остается эмпирически неподтвержденной.

Таблица 3

Курение, в зависимости от занятости,
% от соответствующих групп

Работаете ли Вы в настоящее время на постоянной основе?	Вы курите в настоящее время?				
	Да	Нет	Затрудняюсь ответить	Отказываюсь отвечать	Всего
Работаю	44,4	54,6	0,6	0,4	100,0
Нет, не работаю	41,9	56,2	0,9	1,1	100,0
Всего	43,4	55,2	0,7	0,7	100,0

Важным дополнением к диагностированной роли трудовых отношений является возрастное распределение инициационных практик. Как видно из табл. 4, те, кто пробует курить и выпивать на работе, делают

это в наиболее зрелом возрасте. Таким образом, инициационная роль трудовых отношений оказывается перенесенной в старшие возраста. Этим объясняется ее общее невысокое распространение, но это же обстоятельство говорит о том, что она может быть более важным фактором формирования аддиктивного поведения, чем кажется на первый взгляд.

Таблица 4

Средний возраст знакомства с алкоголем и табаком,
в зависимости от соответствующей ситуации, лет

Ситуации, в которых респондент впервые попробовал алкоголь / табак	Вспомните, пожалуйста, когда Вы впервые попробовали какой- нибудь алкогольный напиток, включая пиво?	Вспомните, пожалуйста, когда Вы впервые попробовали закурить?
Среди своих родственников	15,9	15,2
Среди товарищей по учебе	16,3	16,1
Среди товарищей по работе, коллег	20,3	22,1
Среди товарищей, живших по соседству	15,2	15,6
Другое	15,2	18,0
Затрудняюсь ответить	15,7	20,2
Отказываюсь отвечать	20,0	12,0
Всего	16,1	16,8

Как ни странно, при употреблении алкоголя работа становится инициационной средой для более бедных слоев населения (табл. 5). Возможно, это связано с тем, что при более низких доходах наступает раньше и опыт трудовой деятельности.

Таблица 5

Средний доход семьи респондента,
в зависимости от ситуации знакомства с алкоголем, руб.

Ситуации, в которых респондент впервые попробовал алкоголь	Совокупный месячный доход семьи респондента
Среди своих родственников	68 187
Среди товарищей по учебе	59 356
Среди товарищей по работе, коллег	42 490
Среди товарищей, живших по соседству	58 293
Другое	58 555
Затрудняюсь ответить	54 069
Отказываюсь отвечать	39 335
Всего	60 572

Для курения же низкий доход обуславливает большую инициационную роль родственной среды (табл. 6).

Таблица 6

Средний доход семьи респондента,
в зависимости от ситуации знакомства с курением, руб.

Ситуации, в которых респондент впервые попробовал табак	Совокупный месячный доход семьи респондента
Среди своих родственников	44025
Среди товарищей по учебе	62121
Среди товарищей по работе, коллег	58346
Среди товарищей, живших по соседству	57764
Другое	56682
Затрудняюсь ответить	48301
Отказываюсь отвечать	31010

Таблица 7

Ситуация знакомства с алкоголем, в зависимости от пола респондента,
% от соответствующих групп

Ситуации, в которых респондент впервые попробовал табак	Мужской	Женский	Всего
Среди своих родственников	36,6	63,4	100,0
Среди товарищей по учебе	48,2	51,8	100,0
Среди товарищей по работе, коллег	40,0	60,0	100,0
Среди товарищей, живших по соседству	54,9	45,1	100,0
Другое	38,0	62,0	100,0
Затрудняюсь ответить	44,3	55,7	100,0
Отказываюсь отвечать	42,9	57,1	100,0
Всего	44,8	55,2	100,0

Таблица 8

Ситуация знакомства с курением, в зависимости от пола респондента,
% от соответствующих групп

Вспомните, пожалуйста, в какой ситуации Вы впервые попробовали алкогольный напиток?	Мужской	Женский	Всего
Среди своих родственников	59,1	40,9	100,0
Среди товарищей по учебе	49,2	50,8	100,0
Среди товарищей по работе, коллег	62,2	37,8	100,0
Среди товарищей, живших по соседству	61,9	38,1	100,0
Другое	61,1	38,9	100,0
Затрудняюсь ответить	53,8	46,2	100,0
Отказываюсь отвечать	50,0	50,0	100,0
Всего	54,8	45,2	100,0

Как и в случае с другими обстоятельствами, зависимость ситуации знакомства от пола более выражена для алкоголя, чем для курения (табл. 7, 8). Причем знакомство на работе более характерно для женщин, чем для мужчин.

Выводы

Риски возникновения аддиктивного поведения, создаваемые для молодых людей трудовыми отношениями, могут быть разделены на два основных типа: инициационные и закрепительные. В первом типе реализуется риск знакомства с психоактивными веществами, такими как никотин и алкоголь. Во втором типе – риск привыкания к их употреблению. Предварительные эмпирические данные говорят о том, что ведущим типом для трудовых отношений является закрепительный. Однако для употребления алкоголя он может играть гораздо более значительную роль, чем для курения. При этом инициационная роль трудового коллектива оказывается значимой для старших возрастов: те, кто приобщался к аддиктивным практикам позже всего, делали это именно с коллегами по работе.

Список литературы

- Коулман Дж.* Капитал социальный и человеческий // *Общественные науки и современность*. 2001. № 3. С. 122–139.
- Bellair P. E. & Roscigno V. J.* Local labor-market opportunity and adolescent delinquency // *Social Forces*. 2000. Vol. 78. № 4. P. 1509–1538.
- Coleman J.* Foundations of social theory. Cambridge: Belknap, 1990. 1014 p.
- Greenberger E., Steinberg L.* When teenagers work. N.Y.: Basic books, 1986. 275 p.
- Kouvonen A., Lintonen T.* Adolescent part-time work and heavy drinking in Finland // *Addiction*. 2002. Vol. 97. № 3. P. 311–318.
- Loughlin C. & Barling J.* Young workers' work values, attitudes, and behaviours // *Journal of Occupational & Organizational Psychology*. 2001. Vol. 74. № 4. P. 543–558.
- Mortimer J. T., Finch M. D., Ryu S., Shanahan M. J., Call K. T.* The effects of work intensity on adolescent mental health, achievement, and behavioral adjustment: new evidence from a prospective study // *Child Development*. 1996. Vol. 67. № 3. P. 1243–1261.
- Shanahan M., Finch M., Mortimer J., Ryu S.* Adolescent work experience and depressive affect // *Social Psychology Quarterly*. 1991. Vol : 54. № 4. P. 299–317.
- Steinberg L., Dornbusch S.* Negative correlates of part-time employment during adolescence: replication and elaboration // *Developmental Psychology*. 1991. Vol. 27. № 2. P. 304–313.

М. А. Гришина

Субъективное благополучие молодежи в условиях современного рынка труда¹

DOI: 10.19181/inab.2019.4.5

Гришина Марина Александровна

Государственный академический университет гуманитарных наук.

E-mail: mgrishina730@gmail.com

Для цитирования: Гришина М. А. Субъективное благополучие молодежи в условиях современного рынка труда // Информационно-аналитический бюллетень. ИНАБ. 2019. № 4. Социальная адаптация молодежи на рынке труда. С. 55–72. DOI: 10.19181/inab.2019.4.5

Аннотация. Данная статья посвящена рассмотрению субъективного благополучия молодежи в контексте российского рынка труда. Проанализированы теоретические основы субъективного благополучия, использованы гедонистический и эвдемонистический подходы при изучении данного феномена. В статье рассматриваются объективные факторы, оказывающие влияние на состояние благополучия, особая роль уделяется изучению воздействия рынка труда. Проанализирована взаимосвязь удовлетворенности осуществляемой молодежью трудовой деятельности с восприятием труда как терминальной или инструментальной ценности. Субъективное благополучие молодых людей изучено на основе данных эмпирического исследования, осуществленного в рамках проекта «Молодежь на рынке труда: стратегии профессионализации и занятости молодежной когорты в современном российском обществе», преимущественно на основе данных глубинных интервью. Статья адресована широкому кругу специалистов в области общественных наук, в особенности социологам и экономистам.

Ключевые слова: молодежь, субъективное благополучие, факторы социального благополучия, рынок труда.

Одной из ключевых задач современности является изучение благополучия молодежи – социальной группы, которая находится в неустойчивом, переходном положении и характеризуется высокой степенью восприимчивости к изменениям, происходящим в обществе. Благополучие молодежи зависит от состояния социума и условий, в которых протекает социализация, а также от совокупности внутренних психологических свойств индивидов, удовлетворенности молодых людей собственной жизнью и существующими возможностями для самореализации в конкретном обществе.

Не существует однозначного определения благополучия, можно выделить пять основных подходов [Dolan, Peasgood, White, 2006], которые не являются взаимоисключающими. Так, в рамках первого подхода составляются объективные списки потребностей и условий существования

¹ Статья подготовлена в рамках реализации государственного задания № 28.1328.2017/4.6 по проекту «Молодежь на рынке труда: стратегии профессионализации и занятости молодежной когорты в современном российском обществе» (руководитель – академик М. К. Горшков).

людей, а благополучие измеряется в той степени, в которой обеспечивается удовлетворение данных потребностей. Содержание списков может отличаться, например, оно может включать в себя такие переменные, как здоровье, материальное обеспечение, политические права и свободы и т. д. Второй подход является экономически детерминированным и предполагает, что в основе благополучия лежит рациональный выбор индивидов, которые организуют свою деятельность так, чтобы удовлетворить наибольшее количество предпочтений. В данном контексте благополучие связывается преимущественно с уровнем дохода и положением в социальной иерархии, позволяющим реализовывать большее количество желаний. Третий подход предлагает анализ субъективного благополучия, которое понимается как степень удовлетворенности жизнью, психологическое восприятие индивидом условий собственной жизни. Четвертый подход, называемый «гедонистическим», также акцентируется на изучении социального благополучия и предполагает, что оно представляет собой некий баланс между двумя эмоциональными состояниями: удовольствием, чувством счастья – и негативными эмоциями. Например, в рамках эмпирического исследования при использовании метода реконструкции дня [Kahneman, 2006] происходит изучение частоты и интенсивности положительных и отрицательных эмоций, переживаемых человеком в течение одного дня. Наконец, пятый, «эвдемонистический подход», называемый также «подход возможностей и функционирования», утверждает, что главным признаком благополучия является самоактуализация личности, наполненность ее жизненной энергией. Субъективное благополучие личности находится в связи с предоставленными свободами для осуществления развития личности. Сторонники данного подхода критикуют гедонистический подход за недостаточность изучения причин возникновения положительных эмоций, так как ощущение счастья может возникать даже у людей с низким уровнем ожиданий при их достижении.

Существуют разные точки зрения относительно соотношения понятий «благополучие» и «качество жизни». Некоторые исследователи, например, Д. Смит [Smith, 1973], считают, что «благополучие» обозначает объективные условия жизни, в то время как «качество жизни» – ее субъективное восприятие. Противоположной точки зрения придерживается Б. Хааз, по мнению которого благополучие выступает одним из компонентов «качества жизни» [Haas, 1999]. Р. Винховен считает, что эти понятия должны выступать как тождественные. По мнению отечественного исследователя О. А. Кислицыной, эти понятия можно рассматривать как взаимозаменяемые [Кислицына, 2016].

Исследователи выделяют два вида социального благополучия: объективное и субъективное. К первой разновидности относятся феномены социальной действительности, которые не зависят от индивида и оказывают влияние на его функционирование в обществе. Существуют два основных подхода в рамках объективистской модели: первый связывает благополучие с равновесным и стабильным состоянием социальной системы, ее способностью к развитию. Второй подход определяет благополучие посредством отрицания различных проявлений «неблагополучия».

Представитель структурного функционализма Т. Парсонс [Парсонс, 1998: 270] считал, что главной задачей общества является достижение состояния «абсолютного равновесия». Для этого требуется обеспечить согласованное функционирование систем социального действия, обеспечить эффективность механизмов социального контроля, социализации и социальной интеграции, а также удовлетворить ключевые потребности общества. Согласно К. Марксу, социальное благополучие может быть обеспечено только в коммунистическом обществе при устранении социального равенства и эксплуатации. Э. Дюркгейм [Дюркгейм 1991: 576] связывает социальное благополучие с понятием «общественная солидарность», которая формируется благодаря коллективному признанию социальных фактов. Социальные факты вырабатываются общественным сознанием и разделяются всеми членами общества, что обеспечивает его согласованное функционирование и, в конечном счете, достижение социального благополучия.

Для измерения объективного социального благополучия на эмпирическом уровне существует ряд индексов, включающих в себя различные аспекты данного понятия. Так, одним из наиболее известных является Глобальный индекс благополучия Гэллага (Gallup-Healthways Global Well-being Index), который включает в себя ряд основных аспектов, таких как: успех (взаимосвязь между ежедневными делами и достижением поставленных целей), социальное благополучие (существование поддержки со стороны общества), финансовое (уровень материального достатка), физическое (оптимальный уровень здоровья, позволяющий осуществлять полноценную жизнедеятельность) и общественное (чувство безопасности и гордости от осознания принадлежности к конкретному обществу) [Кислицына, 2016]. В результате проведенного исследования совокупность опрошенных была поделена на три группы: с хорошим качеством жизни – «те, кто процветает», со средним качеством жизни – «те, кто борется», и с низким качеством жизни – «те, кто страдает».

Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) рассматривает две составляющие благополучия. Первый компонент – это экономическое благополучие, которое включает в себя уровень дохода и богатства, работу и заработок, наличие собственности. Второй – качество жизни, которое представляет собой совокупность явлений, определяющих возможности и перспективы жизни людей в конкретном обществе. К ним относятся здоровье, образование, состояние окружающей среды, безопасность и т. п.

Французская комиссия по экономической деятельности и социальному прогрессу [Stiglitz, Sen, Fitoussi, 2009] включает в понятие благополучия схожие составляющие. К ним относятся здоровье, образование и трудовая деятельность, физическая и экономическая безопасность, уровень жизни (доходы, имущество), политические права, экология.

Субъективное благополучие зависит от внутренних, психологических свойств индивида и выступает как синоним понятий «удовлетворенности жизнью», «счастья», «психологического благополучия». По мнению Н. Бредбурна, такое благополучие определяется эмоциональным состоянием индивида и представляет собой соотношение позитивных и не-

гативных аффектов [Bradburn, 1969: 320]. Э. Динер считал, что при анализе субъективного благополучия необходимо дополнить его когнитивным аспектом, отражающим отношение человека к себе и окружающему миру [Diener, 1984]. М. Аргайл предлагает термин «счастье» для обозначения субъективного благополучия [Аргайл, 2003]. Таким образом, были созданы «гедонистические» концепции, рассматривающие благополучие сквозь призму эмоционального состояния индивидов.

В рамках эвдемонистического подхода подчеркивается значимость удовлетворения потребностей, способствующих развитию личности. Для измерения психологического благополучия К. Рифф и К. Кейс разработали шесть основных аспектов: 1) наличие цели и смысла в жизни, 2) автономия (степень, в которой человек осознает, что его жизнь осуществляется в согласии с собственными убеждениями), 3) личностный рост (степень реализации собственного потенциала), 4) житейское мастерство (навыки, применяемые в повседневных жизненных ситуациях), 5) положительные отношения (степень взаимосвязи с окружающими людьми) и 6) принятие себя, в том числе осознание собственных ограничений [Ryff, Keyes, 1995]. Э. Деси и Р. Райан выделяют три главные потребности: в автономии, в компетентности и в коммуникации, от удовлетворения которых зависит развитие и психологическое благополучие личности [Ryan, Deci, 2000]. Отечественные исследователи О. Ю. Зотова, А. М. Рикель, А. А. Туниянц приходят к выводу о том, что при изучении субъективного благополучия необходимо учитывать оба подхода – как гедонистический, так и эвдемонистический [Зотова, Рикель, Туниянц, 2017]. Разделяя данную точку зрения, Р. М. Шамионов утверждает, что субъективное благополучие представляет собой «эмоционально-оценочное отношение человека к своей жизни, личности, взаимоотношениям с другими и процессам, имеющим важное для него значение, с точки зрения усвоенных нормативно-ценностных представлений о “благополучной” внешней и внутренней среде, выражающееся в удовлетворенности ею, ощущении счастья» [Шамионов, 2008: 11].

Отечественные исследователи Н. А. Антонова, К. Ю. Ерицян и Л. А. Цветкова утверждают, что субъективное благополучие представляет собой сложный конструкт, который описывается через следующие показатели: 1) психологическое благополучие, включающее в себя наличие цели и смысла в жизни, автономии, личностного роста, принятия себя и т. д.; 2) аффективное благополучие, которое иначе характеризуется как настроение, степень соотношения позитивных и негативных эмоций; 3) когнитивное благополучие, которое включает в себя удовлетворенность жизнью в целом и отдельными ее аспектами: здоровьем, материальным достатком, образованием, работой и т. д.; 4) социальное благополучие, отражающее успешность человека в различных областях жизни [Антонова, Ерицян, Цветкова, 2018].

Значимым является то, что объективная действительность находит свое выражение в субъективном восприятии индивидов, именно поэтому возникает необходимость изучения факторов, воздействующих на психологическое благополучие индивидов. Объективные факторы субъективного благополучия изучаются, как правило, посредством социологиче-

ских и экономических исследований и основываются на гедонистическом понимании благополучия. В таких исследованиях фиксируется удовлетворенность жизнью или отдельными ее аспектами [Андрееенкова, 2010]. При этом обычно определяются частные сферы жизни, в отношении которых изучается удовлетворенность (например, профессиональная, физическая, финансовая, экологическая и т. п.).

Социально-экономические условия оказывают влияние на субъективное благополучие граждан, что подтверждается данными исследования, проведенного Андрееенковой в 1991–2006 гг. [Андрееенкова, 2010]. Так, в период ухудшения экономического состояния общества снижается удовлетворенность жизнью, в то время как при улучшении экономического положения средняя удовлетворенность жизнью возрастает. Сопоставление ИРЧП (индекса развития человеческого потенциала), отражающего уровень экономического развития, и ИСБ (индекса социального благополучия), характеризующего удовлетворенность жизнью в странах Европы, позволяет сделать два ключевых вывода. Во-первых, о том, что общие тенденции изменения этих индексов совпадают. А во-вторых, о том, что индекс социального благополучия может значительно различаться в странах со сходным ИРЧП [Золотарева, Зайковская, 2015].

Эти данные подтверждают точку зрения В. А. Хащенко, который выделяет четыре основных типа людей: 1) с низким материальным достатком и неудовлетворенных жизнью; 2) с высоким материальным достатком, но, тем не менее, недовольных жизнью; 3) малообеспеченных и удовлетворенных своей жизнью; и 4) материально обеспеченных и удовлетворенных [Хащенко, 2007]. Схожую точку зрения разделяет и Н. Е. Тихонова: «большую роль для оценок своей жизни в целом играет в России сегодня не столько уровень доходов, сколько субъективная удовлетворенность человека своим материальным положением, обусловленная в том числе и уровнем его притязаний, тем образом жизни, который кажется ему минимально приемлемым» [Тихонова, 2015: 22]. М. К. Горшков считает, что базовым условием социального благополучия населения является ощущение возможности осуществления мечты, достижения желаемых целей [Горшков, 2013]. Среди ключевых факторов, оказывающих влияние на ощущение осуществимости мечты, можно выделить: 1) условия социализации, обуславливающие культурный ресурс индивида и обеспечивающие передачу социального статуса (тип поселения, в рамках которого осуществлялась первичная социализация, образование родителей и т. п.), 2) особенности рынка труда, зависящие от региона проживания и типа поселения и 3) структурные позиции человека, которые зависят от уровня образования и социально-профессионального статуса. Таким образом, социальный статус и уровень материального положения обуславливают мечты граждан, а также возможности их достижения. С точки зрения Горшкова, уверенность в возможности реализовать свои мечты, являющаяся главной предпосылкой психологического благополучия, характеризует преимущественно обладающих высоким уровнем жизни россиян. По данным проведенного исследования, уверенные и скорее уверенные в осуществимости своих мечтаний люди являются представителями пяти верхних страт, выделенных по уровню материального

достатка. Они составляют 60% от всех, кто уверен в реализации своей мечты. Верным является и обратное утверждение: среди тех, кто абсолютно не уверен в осуществлении своей мечты, представители пяти нижних страт составили 80%, в то время как представители пяти верхних – только 20%.

Результаты исследования, проведенного Н. Е. Тихоновой показывают, что, хотя уровень доходов и материального благосостояния имеет определенное значение для удовлетворенности жизнью, но не играет в этом отношении решающую роль. Решающим для субъективной удовлетворенности является уровень притязаний человека, образ жизни, который минимально приемлем для человека [Тихонова, 2015]. В том случае, если граждане, обладающие завышенным уровнем притязаний, довольны своим материальным достатком, то, как правило, они демонстрируют и высокую степень удовлетворенности жизнью (79%). Граждане, имеющие низкий уровень материального положения, оценивают свою жизнь преимущественно удовлетворительно (66%). Для таких людей характерно преимущественно связывать удовлетворенность жизнью с ценностями иного порядка: «ценностные системы россиян в их глубинных основаниях до сих пор ориентированы с точки зрения содержащихся в них предпосылок удовлетворенности жизнью прежде всего на благополучие в семье и наличие хороших друзей. От материальных же условий жизни россиянам в основной их массе требуется соответствие некоему минимальному стандарту – нормальное питание, возможность приобрести необходимые одежду и обувь, наличие хорошего жилья. И если этими сторонами жизни граждане оказываются довольны, то, как правило, не испытывают сильного беспокойства относительно своего материального достатка» [Тихонова, 2015: 23].

Таким образом, на субъективное благополучие оказывают влияние такие объективные факторы, как состояние здоровья человека и системы здравоохранения в целом, уровень дохода, экономические и политические условия, состояние экологии и другие факторы. Однако степень этого воздействия определяется самим человеком. Чем большую роль, например, карьера играет в ценностной структуре человека, тем сильнее будет сказываться возможность ее осуществления на переживание субъективного благополучия. Можно заключить, что субъективное благополучие и удовлетворенность жизнью зависят от объективных факторов в той степени, в которой они опосредованы личностными особенностями конкретного человека. Удовлетворенность жизнью зависит также от уровня притязаний и потребностей, существующих у отдельных индивидов и социальных групп.

Изучение субъективного благополучия молодежи в контексте рынка труда предполагает анализ изучения удовлетворенности жизнью в целом, а также взаимосвязи этой удовлетворенности со стратегией профессионализации молодых людей. Значимым является тот факт, что трудовая деятельность может являться терминальной или инструментальной ценностью для человека. В первом случае, благополучие индивида находится во взаимосвязи с профессиональной самореализацией. С точки зрения А. Л. Темницкого, терминальными могут являться ценности, которые определяют «направленность профессиональной самореализации лич-

ности (профессиональные потребности и интересы, цели, мотивы, идеалы, возможность использовать свои способности и знания в работе)» [Темницкий, 2018: 147]. Значительную роль при формировании терминального отношения к труду играет такая ценность, как возможность своим трудом приносить пользу людям и обществу в целом. В таком случае, субъективное благополучие личности будет зависеть от наличия интересной творческой работы, способствующей раскрытию и самореализации личности, а также возможности приносить пользу людям.

Во втором случае, речь идет об инструментальной ценности труда как средства достижения других, желаемых целей, прежде всего, с целью заработка денег и достижения определенного уровня материальной обеспеченности. Инструментальные ценности «могут быть связаны с процессом труда (трудолюбие, конкурентоспособность и т. п.), с результатом труда (достойное вознаграждение, авторитет и влияние в организации и т. п.), с условиями труда (безопасность труда, удобный рабочий график и т. п.)» [Темницкий, 2018: 147]. В данном случае, благополучие личности оценивается преимущественно как удовлетворенность материальным достатком и уровнем социального положения, возникающими в результате трудовой деятельности. При изучении трудовой биографии конкретного человека оба этих подхода могут существовать как во взаимосвязи друг с другом, так и взаимно исключая друг друга.

Обратимся далее к исследованию, осуществленному в рамках проекта «Молодежь на рынке труда: стратегии профессионализации и занятости молодежной когорты в современном российском обществе». В рамках данного исследования было изучено субъективное благополучие молодежи в контексте существующего рынка труда, использовались количественные (метод опроса) и качественные (метод глубинного интервью) социологические методы. Обратимся далее к анализу полученных данных.

Рис. 1. Мнение молодежи о том, устраивает ли работа, % от имеющих работу

Первый аспект, который был изучен, – это когнитивный аспект благополучия, выражающийся в удовлетворенности молодежи выполняемой работой. Из рис. 1 видно, что ситуация неоднозначна: половину всех опрошенных молодых людей, находящихся на рынке труда, устраивает выполняемая ими работа (23,2% составляют те, которых работа полностью устраивает, 29,3% – скорее устраивает), остальные испытывают неудовлетворенность работой с разной степенью выраженности.

Данные, представленные на рис. 2, позволяют сделать вывод о том, что молодые люди в первую очередь удовлетворены такими аспектами своей работы, которые связаны с отношениями в коллективе, включая отношения с руководством, а также с возможностями профессиональной самореализации. В наименьшей степени молодые люди удовлетворены теми аспектами работы, которые связаны с заработной платой и возможностями профессионального продвижения. Около трети молодых людей не удовлетворены существующими возможностями для построения карьеры.

Рис. 2. Удовлетворены ли Вы следующими аспектами Вашей работы, % от опрошенных

Удовлетворенность работой также измеряется при помощи вопроса о том, планирует ли человек продолжать работать или предпочитает изменить место работы. Как следует из рис. 3, около половины опрошенных молодых людей планирует остаться на нынешнем месте работы.

Рис. 3. В ближайшие 3 года Вы уйдете или останетесь на этой работе?,
% от опрошенных

Является ли желание сохранить работу признаком благополучия молодых людей? На рис. 4. отражены причины, которые удерживают молодежь на работе. Ключевым фактором, удерживающим молодых работников, являются трудности с поиском другой работы. На втором месте по распространенности причин, в силу которых молодые люди предпочитают остаться на нынешнем месте работы, отношения в коллективе и удобный накатанный график работы. Стоит отметить, что крайне низкий процент опрошенных высказался о том, что на работе существуют хорошие перспективы карьерного роста (7,2%), можно повысить квалификацию (4,5%). Только 8,0% опрошенных из тех, кто желает сохранить свою работу, оценивают ее как интересную и творческую. Таким образом, молодые люди склонны давать позитивные оценки преимущественно условиям, в которых осуществляется трудовая деятельность, а не самому характеру работы.

Рис. 4. Причины, которые удерживают респондента на работе, % от опрошенных

Желание сменить место работы обусловлено совокупностью причин (рис. 5), наиболее распространенной из которых является необходимость переезда (36,7%). Показательно то, что молодежь, стремящаяся к смене работы, демонстрирует неудовлетворенность самыми разными аспектами трудовой деятельности, такими как низкий уровень заработной платы (28,6%), отсутствие положительных оценок от начальства (15,1%), желание снизить уровень ответственности и стресса (10,9%), желание получить более интересную работу (13,2%), нежелание перерабатывать (11%). Ощущение неблагополучия при реализации трудовой стратегии является мотивом, стимулирующим поиск работы, соответствующей запросам молодых людей.

Рис. 5. Причины возможной смены трудовой деятельности, % от опрошенных

Субъективное благополучие молодежи в условиях рынка труда изучалось преимущественно с помощью качественных социологических методов, было проведено 52 глубинных интервью, тексты которых позволили проанализировать несколько ключевых аспектов. Во-первых, было изучено восприятие молодыми людьми условий рынка труда и предостав-

ляемых им возможностей для карьерных перспектив. Во-вторых, было проанализировано эмоциональное отношение к осуществляемой трудовой деятельности, удовлетворенность работой в целом. В-третьих, изучены отдельные аспекты удовлетворенности молодых людей своей работой, такие как заработная плата и уровень материального благосостояния, занимаемый социальный статус, отношения в коллективе и с начальством, удобство графика работы, соблюдение трудовых прав и др. В-четвертых, была проанализирована взаимосвязь удовлетворенности трудом с отношением к нему как к терминальной или инструментальной ценности, что позволяет судить о том, связывают ли молодые люди благополучие преимущественно с профессиональной самореализацией или же с материальными и другими благами, получаемыми в результате трудовой деятельности.

Обратимся далее к данным глубинных интервью. Первый аспект субъективного благополучия, который будет рассмотрен, – удовлетворенность выполняемой трудовой деятельностью, в том числе соотношение положительных и отрицательных эмоций, возникающих по поводу работы. Стоит отметить, что респонденты редко дают однозначные оценки, предпочитая выделять преимущества и недостатки своей работы. Однако выделение аффективного компонента (эмоциональной составляющей) позволяет делать вывод о степени удовлетворенности трудовой деятельностью в целом.

Можно выделить группу людей, осуществляющих трудовую деятельность в соответствии с собственными интересами, призванием. У таких людей, как правило, преобладающими являются позитивные оценки собственной работы, даже в тех случаях, когда их не особенно устраивают условия труда:

«Это мое любимое дело, я всегда с отдачей работаю, не могу формально это делать. Это моя отдушина. Я говорю, это и хобби, это и любимая работа, и любимое дело, то есть это все в совокупности» (жен., 33 года).

[Работа] ...«меня абсолютно устраивает (...) Во-первых, это уже по специальности, и у меня уже идет опыт, не зря я получила диплом, мне нравится работать с детьми, с волонтерами.... Единственный минус, это то, что летом не так много желающих, которые сюда бы ходили (...) ты стараешься, а в итоге дети не приходят. Ты к этому относишься серьезно, душу вкладываешь, а в итоге выходит, что всё зря» (муж., 22 года).

«Все устраивает, кроме зарплаты. Работа очень интересная, мне тоже нравится, она с научной деятельностью непосредственно связана. Работа со студентами мне тоже очень нравится, вдохновляет, но, вот, единственное – с заработком немного не очень» (муж., 33 года).

В приведенных цитатах описывается отношение к работе как к призванию, при котором работа способствует самореализации личности. Респонденты описывают свою работу в категориях «вдохновения», «любви», «положительных эмоций» и т. п. Труд, в данном случае, представляет собой терминальную ценность, так как респонденты демонстрируют

готовность смириться с некоторыми негативными аспектами (низкая зарплата, неудобный график работы и т. п.), которые рассматриваются как неизбежность, с которой необходимо смириться.

Следующую группу высказываний респондентов о своей работе объединяет преобладание негативных оценок и эмоций по поводу характера осуществляемой трудовой деятельности, отсутствием интереса, которое выступает как мотив, побуждающий к изменению жизни.

«Что меня не устраивало? То, что вот эти пациенты... ну, как бы там получается то, что ты принеси, отнеси, отведи, запиши, и вот это вот, ну, там, где-то укольчик (...) Ну да, не чувствуешь, чему ты училась, то есть чему тебя учили, ты фактически не пользуешься. То есть там же много всего, а тут пришел, и ходишь туда-сюда, и что-то пишешь. И, ну, как бы вот интересного нету, нету интересного» (жен., 33 года).

«Я работала в одной большой фирме год, официальная зарплата белая, все прекрасно, но офисная жизнь сдавила меня... не знаю, я не могу сказать, что это было плохое место работы, но мне казалось, что я молода, и у меня так много амбиций, и надо бы попробовать что-нибудь другое, и творчество манило меня всегда, и ушла я в цветочный бизнес» (жен., 25 лет).

«Потому что я поняла, что бумажная работа, длительный день, когда я прихожу в офис, и фактически я сталкиваюсь с одними и теми же документами, с одними и теми же файлами... я просто поняла, что вот у меня прошел месяц, а вот и полгода, вот год, а вот и полтора. И так может пройти вся моя жизнь <...> если ты не чувствуешь больше этого страха и трепета, что ты учишь что-то новое, это означает, что ты больше не развиваешься. А мне на тот момент было двадцать три года, я подумала: как же я в двадцать три года остановлю своё развитие?» (жен., 26 лет).

Эту группу респондентов объединяет чувство нереализованности собственного внутреннего потенциала, отсутствие развития, и субъективное ощущение неблагополучия, переживаемое ими, становится фактором, воздействующим как стимул к изменению профессиональной стратегии. В данном случае, речь также идет об отношении к труду как к терминальной ценности, что ведет к отказу от работы, не способствующей самореализации, даже в случае высокой зарплаты, стабильности и хороших условий труда. Молодые люди демонстрируют высокий уровень притязаний и активные жизненные стратегии, способствующие достижению субъективного благополучия.

Особую группу представляют немногочисленные респонденты, которые на данный момент находятся в состоянии поиска работы, способствующей реализации жизненных целей, соответствующих смыслу жизни, следующая цитата взята из интервью с женщиной 24 лет, имеющей на данный момент только временные подработки:

«Хочется как-то больше, как правильно так сказать, осмысленных вещей и всегда нужно думать: а зачем я вообще это делаю, что мне это принесет? ... Вот, к примеру, родить детей, выра-

тить их, как-нибудь дать им толчок в жизни тоже, открыть какое-то свое дело, чтобы оно не только приносило деньги, но и какое-то моральное удовлетворение. Может быть, какой-то фонд основать или помогать какому-то фонду, ну, благотворительному, к примеру. Какие-то такие вещи, мне кажется, что-то стоящее. А, к примеру, карьерный рост в какой-нибудь компании, не знаю, насколько это стоящее, потому что, для меня лично, что это даст? Какие-то только денежные преимущества, а в личном каком-то отношении, вряд ли».

Такие респонденты, как правило, озабочены поиском смысла профессиональной деятельности и связывают свое благополучие с его достижением.

Таким образом, все три подгруппы, названные выше, объединяет отношение к труду как к ценности, связанной с достижением субъективного благополучия в том значении, в котором оно рассматривается в рамках «эвдемонистического подхода».

Обратимся далее к рассмотрению субъективного благополучия, которое связывается респондентами преимущественно с достижением определенного уровня материального благосостояния.

«Ну, опять же, стабильность. Уверенность, что хорошая зарплата. (...) Главное – зарплата, потому что надо содержать семью» (муж., 28 лет).

[Работа]...«нравится! У нас прекрасный офис и прекрасная зарплата... Ну, там такой непрерывный карьерный рост, его не остановить, можно так сказать. В принципе, если все хорошо, то, вот, каждый год работы, у меня получается за два года работы, человек получает там уровень новый» (муж., 28 лет).

Отдельно стоит сказать о людях, делающих акцент на условиях труда:

«Очень много свободного времени, поскольку там я работаю неделю через неделю, да и к тому же рабочая неделя у меня – это утро. То есть я освобождаюсь, там, ну не позже обеда, и остальной день у меня свободен. Для написания диссертаций мне это очень полезно и для всего остального, вот» (муж., 26 лет).

Все вышеприведенные случаи демонстрируют субъективную удовлетворенность работой преимущественно как средством обеспечения условий жизни.

И наконец, третья группа респондентов оценивает свою трудовую деятельность преимущественно негативно, что отражается на ощущении субъективного благополучия. Причины такой неудовлетворенности работой классифицированы и представлены ниже.

Во-первых, неудовлетворенность возникает в силу того, что сам характер работы является неподходящим:

«Продавать очки? В принципе, мне нравится клубная жизнь, однако я не очень комфортно себя чувствую в амплуа продавца очков. Но, собственно, можно одеть очки, и как бы никто твоего лица не видит, и вообще уже как-то все равно, вот» (жен., 19 лет).

«Ну так. Не по себе. Хочется, что что-то нравится, вот, допустим, мне нравится – сел в машину и куда-нибудь уехал, вот, водителем поработать. А это – ну, пока возможность такая, что приходится» (муж., 22 года).

Во-вторых, негативное восприятие связано с отношением со стороны руководства:

«Потом уже я устроилась на предприятие, которое делает пожарно-охранные системы. Там было очень неприятно работать. Несмотря на то, что это было официально, к людям отношение как к мусору, роботам. Ни поесть тебе, ни в туалет сходить, ничего такого. От звонка до звонка паши, паши, паши, голову не поднимай, и тебя все равно ещё будут ругать» (жен., 25 лет).

В-третьих, на субъективном благополучии молодых людей сказываются отношения в коллективе:

«Я вот пришла и как-то расстроилась, честно говоря (...) Все друг на друга валят, те защищаются, валят на других, и получается, что работы-то нет (...). Потом начинаются обвинения и лишения премии всех, ну что – вы же виноваты, доказано» (жен., 33 года).

В-четвертых, отсутствие благополучия связано со стабильностью заработной платы, сезонностью:

«Зима мне не нравится, зимой очень мало работы и маленькая зарплата. (...) [Заработок] Ну он как бы да, все время разный, хочется как-то постабильнее, как бы, не чтоб вот так, как, допустим, за март вышло, грубо говоря, 10 тысяч, а за апрель вышло 80000» (муж., 24 года).

В-пятых, недовольство работой может возникать в случае ее противоречия ценностям работника:

«У нас замечательный коллектив был, у нас замечательная начальница была, это идеальный руководитель, на мой взгляд, который умеет подбодрить и волшебного пенделя дать. Но я не скажу, что мне работа нравилась, потому что я для себя поняла, что кредиты — зло» (жен., 26 лет).

В-шестых, весьма распространено нарушение трудовых прав:

«Но как только, вот, столкнулся с тем, что там на работников раскидывают недостачу, за которую как бы не виноваты, да, потому что есть и камеры, и службы безопасности, и все, и получается так, что я зарекся больше. Но я, как бы [зарекся]: с материальной ответственностью моя трудовая деятельность не будет связана» (муж., 32 года).

«Бригада, которая работала на этой стройке, они не могли получить деньги, зарплату несколько месяцев, у всех семьи, у всех кредиты, у всех дети. Прораб, который работал, он обманул хозяйку стройки, обманул трудовой коллектив, короче, всех обманул, все остались без денег» (муж., 31 год).

Существует множество объективных факторов, которые негативным образом воздействуют на субъективное благополучие молодых людей в контексте осуществления ими трудовых стратегий.

Молодым людям также был задан вопрос относительно степени сложности нахождения работы по специальности, распределение ответов на который отражает восприятие молодыми людьми существующих условий рынка труда (см. рис. 6). Большинство опрошенных склоняются к тому, что с поиском работы по специальности могут возникнуть определенные сложности: 38,6% опрошенных утверждают: «кому-то легко, кому-то нет», 27,5% придерживаются мнения, что «в основном трудно». Положительные оценки встречаются значительно реже: 13,3% полагают, что найти работу по специальности «в основном легко», 5,6% – «очень легко». Таким образом, можно сделать вывод о том, что молодежь оценивает шансы найти работу по специальности как довольно низкие.

Рис. 6. Легко ли с таким образованием и квалификацией найти работу по специальности? % от опрошенных

Данные интервью подтверждают этот вывод. Мнения молодых людей разделены на три группы. Представители первой из них считают, что найти работу в их регионе трудно, и это обусловлено объективными факторами. Представители второй группы склоняются к мнению, что все зависит от личных усилий человека. Респонденты, относящиеся к третьей группе, демонстрируют оптимизм и считают, что найти работу легко. Эти представления, как правило, переносятся на восприятие своей будущей стратегии, которая оценивается ими потенциально как более или менее благоприятная.

Причины, по которым молодым людям сложно найти работу, разнообразны. В числе объективных факторов, осложняющих поиск работы в регионе, респонденты, относящиеся к первой группе, называют отсутствие рабочих мест:

«Работы нету, люди бегут из села» (муж., 28 лет).

«Здесь полная... Как бы это... Полная «ж», нету здесь ничего в городе. Были бы зарплаты здесь нормальные, ну и работа. Поставили бы каких-нибудь пару заводов тут» (муж., 22 года).

Вторая причина заключается в том, что успешное трудоустройство возможно только с помощью других людей, родственников или знакомых:

«Я думаю, сложно, мне кажется, что даже если ты МГУ закончил, у тебя нет знакомств, тебе сложно. Наверно, на самом деле, даже не деньги решают в этой жизни все, а знакомства, потому что, если у тебя нет нужных связей, то ты никуда не всунешься вообще никак» (жен., 27 лет).

Третья причина заключается в сложности нахождения хорошо оплачиваемой работы:

«Работу-то найти легко. Оплачиваемую – вот это вопрос. Сложно» (жен., 19 лет).

«То есть как-то официально трудоустроиться – это сложно, потому что платят мало» (муж., 20 лет).

Четвертая причина связана с технологической отсталостью России, которая влечет за собой невостребованность специалистов с высоким уровнем квалификации:

«Может быть, когда я закончу аспирантуру, наши технологии совершат огромный скачок, и я смогу вернуться и делать что-то здесь, но в данный момент это невозможно» (жен., 26 лет).

Таким образом, молодые люди оценивают шансы трудоустройства в России как недостаточно благоприятные.

Выводы

Трудовая деятельность является одним из факторов, воздействующих на благополучие молодых людей, однако такое влияние опосредовано восприятием конкретной личности. Для анализа субъективного благополучия используется гедонистический подход, позволяющий оценить удовлетворенность работой посредством анализа соотношения позитивных и негативных эмоций, переживаемых человеком, и эвдемонистический подход, рассматривающий трудовую деятельность как способ осуществления самореализации, личностного развития и достижения смысла жизни.

На основе анализа текстов глубинных интервью совокупность работающих молодежи можно подразделить на три группы. К первой группе относятся молодые люди, связывающие свою профессию с жизненным призванием. Эта группа является наиболее благополучной в отношении осуществления смысла жизни и профессиональной самореализации, но может быть недостаточно удовлетворена в других аспектах, например, материально. Во вторую группу включены молодые люди, рассматрива-

ющие трудовую деятельность как средство для достижения иных целей. Такие люди, как правило, удовлетворены уровнем оплаты труда, графиком работы, возможностью вести привычный образ жизни, но не рассматривают труд как самостоятельную ценность. В третьей группе объединены молодые люди, оценивающие свою трудовую деятельность неудовлетворительно по ряду причин, в числе которых основными являются негативно складывающиеся отношения с начальством или в коллективе, нарушение трудовых прав, низкая заработная плата. Такие люди, как правило ищут возможность для смены работы и изменения трудовой стратегии.

Удовлетворенность работой демонстрируют около половины опрошенных молодых людей. Треть молодежи не удовлетворены заработной платой, возможностями карьерного роста, возможностями повышения оплаты труда. Почти половина опрошенных желает сохранить текущую работу, однако ключевым мотивом, удерживающим на работе, являются трудности с поиском более подходящей работы. Меньше четверти опрошенных трудятся по специальности, только 8% оценивают свою работу как интересную и творческую, – это крайне невысокие показатели. Среди причин, обуславливающих желание сменить работу, ключевыми являются невысокая заработная плата, отсутствие положительной оценки со стороны начальства, невозможность построить карьеру, желание найти более интересную работу.

Молодые люди неоднозначно оценивают и свои возможности трудоустройства по специальности: только 18,9% считают, что устроиться на работу по специальности легко. Среди основных причин, которые препятствуют эффективному поиску работы, можно выделить отсутствие рабочих мест в регионе, низкую оплату труда, отсутствие необходимых знакомств и связей, отсутствие условий для осуществления деятельности.

Таким образом, можно утверждать, что субъективное благополучие молодых людей в условиях рынка труда зависит как от объективно сложившейся ситуации на рынке труда, так и от восприятия и системы ценностей конкретной личности.

Список литературы

Андреенкова Н. В. Сравнительный анализ удовлетворенности жизнью и определяющих ее факторов // Мониторинг общественного мнения. 2010. № 5. С. 189–215.

Антонова Н. А., Ерицян К. Ю., Цветкова Л. А. Субъективное благополучие подростков и молодежи // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2018. № 187. С. 69–78.

Аргайл М. Психология счастья. СПб.: Питер, 2003. 270 с.

Байлук В. В. Ценности профессиональной самореализации личности // Педагогическое образование в России. 2015. № 3. С. 19–26.

Горшков М. К., Тихонова Н. Е. Мечты россиян и реальность демокопии. Полис. Политические исследования. 2013. № 5. С. 7–26.

Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. М.: Наука, 1991. 575 с.

Золотарева Г. А., Зайковская А. С. Сопоставление объективных и субъективных оценок благополучия населения в странах Европы // Экономика, управление, финансы: Материалы IV Международной научной конференции (г. Пермь, апрель 2015 г.). Пермь: Зебра, 2015. С. 29–31.

Зотова О. Ю., Рикель А. М., Туниянц А. А. Ситуационные и личностные факторы субъективного благополучия студентов // Вестник РГГУ. Серия «Психология. Педагогика. Образование». 2017. № 4. С. 118–136.

Кислицына О. А. Измерение качества жизни / благополучия: международный опыт. М.: Институт экономики РАН, 2016. 62 с.

Кислицына О. А. Россия в мировых рейтингах качества жизни (благополучия) М.: Экономический журнал, 2016. № 3. С. 157–178.

Парсонс Т. Система современных обществ. М.: Аспект Пресс, 1998. 270 с.

Темницкий А. Л. Соотношение терминальных и инструментальных ориентаций на труд у работающего населения России (сравнительный анализ) // Социологический журнал. 2017. Т. 23 № 3. С. 144–162. DOI: 10.19181/socjour.2017.23.1.5000.

Тихонова Н. Е. Удовлетворенность россиян жизнью: динамика и факторы // Общественные науки и современность. 2015. № 3. С. 19–33.

Хащенко В. А. Типология субъективного экономического благополучия // Психологический журнал. 2007. Т. 28. № 1. С. 58–69.

Шамионов Р. М. Субъективное благополучие личности: психологическая картина и факторы. Саратов: Научная книга, 2008. 296 с.

Bradburn N. The structure of psychological well-being / N. Bradburn. Chicago: Aldine Pub. Co., 1969. 319 p.

Diener E. Subjective well-being // Psychological Bulletin. 1984. Vol. 95. № 3. P. 542–575.

Dolan P., Peasgood T., White M. Review of research on the influences on personal well-being and application to policy making. Final report for Defra. London: Defra, 2006.

Haas B. K. Clarification and Integration of Similar Quality of Life Concepts // Journal of Nursing Scholarship. 1999. Vol. 31. № 3. P. 215–220.

Kahneman D., Krueger A. B. Developments in the Measurement of Subjective Well-Being // Journal of Economic Perspectives. 2006. Vol. 20. № 1. P. 3–24.

Ryan R. M., Deci E. L. Self-determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being // American Psychologist. 2000. Vol. 55. № 1. P. 68–78.

Ryff C. D., Keyes C. L. M. The Structure of Psychological Well-Being Revisited // Journal of Personality and Social Psychology. 1995. Vol. 69. № 4. P. 719–727.

Smith D. M. The Geography of Social Well-being in the United States: An Introduction to Territorial Social Indicators. New York: McGraw-Hill, 1973. 144 p.

Stiglitz J., Sen A., Fitoussi J. Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress // URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/118025/118123/Fitoussi+Commission+report> (дата доступа: 17.12.2019).

Социальные перемещения молодежи на рынке труда

Ю. В. Голиусова

Прекарная занятость молодежи как способ избегания безработицы и незанятости¹

DOI: 10.19181/inab.2019.4.6

Голиусова Юлия Вячеславовна

Институт социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (ФНИСЦ РАН);

Государственный академический университет гуманитарных наук.

E-mail: ygoliusova@yandex.ru

РИНЦ AuthorID: 299106

Для цитирования: Голиусова Ю. В. Прекарная занятость молодежи как способ избегания безработицы и незанятости // Информационно-аналитический бюллетень. ИНАБ. 2019. № 4. Социальная адаптация молодежи на рынке труда. С. 73–82. DOI: 10.19181/inab.2019.4.6

Аннотация. Нестабильность на рынке труда приводит к проблемам трудоустройства молодежи. Молодые люди, в свою очередь, стараются удержаться на рынке труда, даже прибегая к неполной и прекарной занятости. Причем такая нестабильная занятость предполагает выполнение работником обычного функционала без обеспечения каких-либо социальных гарантий со стороны работодателя. Целью данной статьи является показать на примере двух групп молодежи – стабильно и нестабильно занятой, – что при выполнении одинаковых функций нестабильно занятые работники находятся в наиболее зависимом положении от работодателя, который может использовать их прекаризованный статус, так как страх перед безработицей толкает их на работу при любых условиях.

Ключевые слова: молодежь, безработица, уровень безработицы, незанятость, экономически активное население, занятость, прекариат.

¹ Статья подготовлена в рамках реализации государственного задания № 28.1328.2017/4.6 по проекту «Молодежь на рынке труда: стратегии профессионализации и занятости молодежной когорты в современном российском обществе» (руководитель – академик М. К. Горшков).

Социально-экономические показатели молодежной безработицы незанятости

Отличительной чертой нашего времени стала нестабильность во всех сферах жизнедеятельности индивида. Особенно остро нестабильность ощущается в трудовой сфере. Несмотря на то, что понятие нестабильной занятости введено в научный оборот еще в 80-е годы XX в., особую актуальность это явление приобрело в начале XXI в. в связи с распространением гибких форм занятости, которые призваны были снизить уровень безработицы в странах Южной Европы.

В Европе идеологом нового взгляда на происходящие в сфере труда изменения стал английский экономист Г. Стендинг, опубликовавший в 2011 г. свою работу «Прекариат: новый опасный класс» [Стендинг, 2014].

Особенно сильно нестабильность в сфере труда затрагивает молодежь как самую уязвимую группу на рынке труда. 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, Голицова, 2015].

Нестабильно занятые в формальном секторе экономике молодые люди стали объектом социологических исследований в связи с необходимостью изучения молодежи как ресурсной/контрресурсной группы на рынке труда.

Рассмотрим статистический фон, касающийся занятости и безработицы молодежи. Согласно данным государственной статистики, в 2017 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, ремонте 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 обеспечении военной безопасности, социальном страховании. В среднем на одного работающего молодого человека приходилось 34,2 отработанных часа в неделю, т. е. они трудились неполную рабочую неделю, что отчасти сигнализирует об их прекарном статусе [Труд и занятость..., 2017].

Безработные в возрасте 15–29 лет составляли в 2016 г. 40% всех безработных. 53% молодых безработных не имели опыта работы до обращения в службу занятости, т. е. после окончания обучения в общеобразовательной школе, средне-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 предыдущего 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 6 месяцев, что на 2 месяца меньше по сравнению с другими возрастными группами.

Прекарная занятость молодежи: результаты исследования

В 2018 г. была проведена эмпирическая часть исследования «Молодежь на рынке труда: стратегии профессионализации и занятости молодежной когорты в современном российском обществе». В рамках этого исследования была опрошена молодежь в возрасте от 18 до 35 лет; объем выборочной совокупности составил 5350 респондентов (описание выборки см.: [ИНАБ № 1..., 2018]). Фокус интереса в данной статье смещен в сторону изучения прекарной группы в сравнении с группой стабильно занятой молодежи. Согласно данным исследования, респондентов, относящихся к прекарной группе, было опрошено 442 человека (9% всех опрошенных). Около 80% из них – городские жители. По полу респонденты распределились следующим образом: 53,2% – мужчины, 46,8% – женщины, что практически повторяет гендерный состав группы стабильно занятых молодых людей. По возрастным группам прекарно занятая молодежь распределена более однородно, чем стабильно занятая (рис. 1).

Рис. 1. Распределение молодежи по возрасту, % от ответивших в подгруппах

В группе прекарно занятой молодежи значительную долю (71%) составляют те, кому доводилось за последний год делать временную или разовую работу. В группе стабильно занятых респондентов, делавших разовую и временную работу, набралось 59%. Структура такой занятости отражена в табл. 1.

На основе данных, представленных в табл. 1, можно сделать вывод, 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 нестабильно занятых молодых работников – это единственная выполняемая ими работа на настоящий момент.

Таблица 1

Структура временной работы молодежи, % ответивших по столбцам

Виды временной занятости	Отношения с нанимателем	
	На постоянной основе	На непостоянной основе
Сезонная работа	7,7	14,3
Краткосрочный контракт	12,4	17,7
Работа без контракта, на частном подряде	40,2	45,9

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. 6 человек отметили, что работают на другого человека, т. е. нанимателем является физическое лицо. Однако структура распределения рабочего времени различна в двух группах (рис. 2).

Рис. 2. Нормированность рабочего времени, % от ответивших в подгруппах

Как видно на рис. 2, среди молодых прекариев часто встречаются работники с ненормированным рабочим днем. Они работают столько, сколько нужно для выполнения работ, т. е. работа у них сдельная.

Отраслевой состав занятых отражает общую картину занятости населения России (см. табл. 2).

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. В нестабильной группе на втором месте – строительство, где в настоящее время распространена система краткосрочных контрактов, далее следует образование, где краткосрочный договор давно уже стал нормой взаимоотношений между работником и работодателем.

Таблица 2

Распределение респондентов по отраслям, % 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	20,0	29,4	16,3
Обрабатывающая промышленность, например, машиностроение	13,2	7,5	14,6
Образование, например, ясли, школа, институт	10,8	10,9	9,6
Здравоохранение, например, поликлиника, больница	6,5	5,0	8,2
Строительство	6,3	11,8	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: 48].

Если рассматривать статусный состав опрошенных, то половина (около 50%) респондентов каждой из групп являются рядовыми работниками, хотя базовый уровень образования прекарной молодежи достаточно высок. В целом респонденты имеют достаточно высокий уровень образования (рис. 3).

Рис. 3. Распределение респондентов по уровню образования, % от ответивших в подгруппах

Среди нестабильно занятых превалируют специалисты со среднеспециальным 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.

Среди профилей образования лидируют с большим отрывом технический и экономический в обеих группах. Однако в группе прекариев на третьем месте строительный, а у постоянно занятых – педагогический профили образования (см. табл. 4).

Таблица 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	4,3	3,4
Технический, инженерный	22,2	16,3
Строительство	5,7	11,5
Транспорт	4,4	5,2
Госслужба	3,8	2,5
Педагогический	10,5	8,2
Военный	1,1	1,0
Гуманитарные и общественные науки	8,8	10,4
Экономический, например, менеджер	22,3	16,0
Юридический	7,9	6,8
Медицинский	6,3	5,0
Реклама, пиар, коммуникации	1,9	2,7
Компьютерные технологии, Интернет, программирование	6,0	5,2
Сфера услуг – парикмахер, стилист, тренер	3,7	5,2

Различия между стабильно и нестабильно занятыми группами проявляются в вопросе о работе по полученной специальности. Среди нестабильно занятых – 42,1% работают не по полученной специальности, у 23,8% полученная специальность частично совпадает с рабочей, у 28,3% специальность соответствует. А среди стабильно занятых – 38,3% работают в соответствии с полученной специальностью, 31,6% не работают по специальности, у 27,4% специальность частично совпадает с полученной.

На прожективный вопрос о том, выбрали бы они другую специальность, если бы была возможность, большинство прекариев ответили, что выбрали бы другую специальность. Среди занятых на постоянной основе молодых людей большинство не меняло бы специальность. Прекарии не удовлетворены полученной специальностью, им явно недостаточно ранее полученных знаний.

На прямой вопрос, устраивает ли респондентов в целом их работа, в основном они ответили положительно. В группе прекариев работа устраивает 48,8% ответивших, частично устраивает – 32,2%, совсем не устраивает – 19,0%. В стабильной группе результаты распределились следующим образом: не устраивает работа 14,7% опрошенных в группе, частично устраивает – 27,9%, устраивает – 57,4%. В целом среди занятых на постоянной основе удовлетворенность местом работы больше, они позитивнее оценивают свою работу.

Тем не менее, важно подчеркнуть, что на вопрос о смене места работы в ближайшие три года ответы распределились следующим образом (рис. 4).

Рис. 4. Распределение респондентов по желанию поменять работу в ближайшие 3 года, % ответивших в подгруппах

По данным на рис. 4, можно предположить, что, скорее всего, прекарии свою нынешнюю работу не считают постоянной. Велик процент желающих поменять место работы (36,9%) и неопределившихся (28,3%).

Опрошенные оценивают свои шансы на продвижение по службе как не совсем удовлетворительные, т. е. констатируют тот факт, что карьера у них не складывается. 37,3% опрошенных прекариев говорят о том, что у них нет возможности расти по карьерной лестнице. В группе со стабильным статусом таких 34,9%.

Респонденты в целом не боятся безработицы и высоко оценивают возможность сохранить свое место работы в ближайший год (рис. 5).

Однако этот показатель меньше у прекарной группы по сравнению со стабильно занятой на 14,4 процентных пункта. В нестабильно занятой группе – почти в 2 раза больше затруднившихся ответить, что позволяет сделать вывод об их неуверенности в завтрашнем дне. За последние два года 21,3% опрошенных прекариев теряли работу по причине увольнения или сокращения штата, в то время как в группе работающих на постоянной работе таких 12,8%. За этот же период безработица коснулась 19,5% занятых на постоянной основе и 43,4% нестабильно занятых работников. На вопрос о том, что удерживает респондентов на текущем месте работы, ответы распределились следующим образом (рис. 6).

Рис. 5. Оценка респондентами шансов сохранения прежней работы, % от ответивших в подгруппах

Рис. 6. Причины, по которым респонденты не меняют место работы, % от ответивших в подгруппах

Как видно на рис. 6, тройка лидирующих причин в группе постоянно занятых включает трудности при поиске другой работы, хороший коллектив и привычку к месту работы.

Если рассматривать причины, по которым нестабильно занятые остаются на данном месте работы, то тройка наиболее часто встречающихся причин выглядит так: трудности с поиском другой работы, удобный график, хороший коллектив.

Вероятно, нестабильная работа была выбрана не случайно, а стала вынужденным решением в ситуации безработицы, которой необходимо было избежать любым способом, даже прибегнув к нестандартной форме занятости.

Каналы трудоустройства вполне предсказуемы. Большинству прекариев работу нашли друзья, знакомые (21%), на втором месте – те, кто ответил на объявление предприятия (17%), на третьем – через резюме в Интернете (12%). В группе постоянно занятых на первом месте – как и у прекариев, работу нашли друзья, знакомые (20%), на втором – через резюме в Интернете (13,5%), на третьем – работу нашли родственники (13,3%).

Выводы

Рассматривая свое прекарное положение как временное, молодые работники стремятся что-либо изменить, но, к сожалению, многим из них так и не приходится примерить на себя статус стабильно занятого наемного работника или предпринимателя. Следует констатировать, 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 средне-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 et riglementation..., 2011]. Молодые люди соглашались на прекарный статус, чтобы не остаться вообще без работы в непростую для современной молодежи эпоху развития рынка труда.

Список литературы

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

ИНАБ 2018. № 1 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. С. 4–9. 1 электрон. опт. диск 12 см (CD-ROM).

Стендинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014.

Труд и занятость в России. 2017: Стат. сб. М.: Росстат, 2017.

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

Ю. М. Пасовец

Профессиональная мобильность и факторы влияния на нее в представлениях региональной молодежи¹

DOI: 10.19181/inab.2019.4.7

Пасовец Юлия Михайловна

Курский государственный университет.

E-mail: yulia_pasovets@mail.ru

РИНЦ AuthorID: 594181

Для цитирования: Пасовец Ю. М. Профессиональная мобильность и факторы влияния на нее в представлениях региональной молодежи // Информационно-аналитический бюллетень. ИНАБ. 2019. № 4. Социальная адаптация молодежи на рынке труда. С. 83–99. DOI: 10.19181/inab.2019.4.7

Аннотация. Предпринимается попытка обосновать необходимость исследования личностных диспозиций современной молодежи, отражающих ее готовность к горизонтальной профессиональной мобильности, приоритетность для нее социальных и личностных факторов, способных оказать воздействие на принятие решения о повторном профессиональном выборе. На основе анализа результатов опросов региональной молодежи делаются выводы о сформированности у большинства молодых людей установки на возможную смену профессии в своем трудовом будущем; ключевой значимости для них факторов, связанных с возможностями самореализации (развитие интересов и способностей) и достижения более высоких статусных позиций (высокий доход; карьерный рост) в новой профессиональной сфере.

Ключевые слова: профессиональная мобильность, смена профессии, профессиональная карьера, молодежь, студенческая молодежь, регион.

Введение

В современном мире возрастает влияние технологических изменений (автоматизации, цифровизации и др.) на рынок труда, обуславливая устаревание одних и появление других профессий, формирование новых областей профессиональной деятельности. С одной стороны, исчезновение ряда профессий или снижение уровня их востребованности ведут к обострению социальных проблем, вызванных безработицей (снижение уровня и качества жизни, утрата профессиональных навыков и квалификации у безработных и др.). Столкновение с ситуацией безработицы или риском потери работы зачастую становится причиной поиска нового места работы и/или смены профессии. С другой стороны, новые сферы профессиональной деятельности с перспективами трудоустройства, карьерного роста,

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

более высокого уровня оплаты труда становятся притягательными для многих, и прежде всего, для молодежи. Сформировавшаяся в силу разных факторов привлекательность новых видов деятельности также может стимулировать перемену профессии и/или рода профессиональной деятельности. Тем самым, на сегодняшний день смена профессии как ключевой компонент профессиональной мобильности определяет такую характеристику современного общества, как профессиональная динамичность.

Как было показано в последних исследованиях, в настоящее время в российском обществе практика смены профессии в большей степени распространена среди специалистов и рабочих среднего возраста (от 30 до 49 лет) [Попова, 2018: 53]. На региональном материале выявлено, что с повышением возраста увеличивается доля тех, кто сменил профессию один или несколько раз: если среди возрастной категории 18–24 лет таких лиц 15,6%, то в возрастных группах 25–29-летних и 30–34-летних эти доли составляют уже 38,9% и 44% соответственно [Валиахметов, Баймурзина, 2017: 147].

На этом основании можно полагать, что в силу возраста и своеобразного «старта» профессионального самоопределения для молодого поколения россиян особую значимость имеет не сама смена профессии, а готовность к дальнейшим изменениям на своем профессиональном пути, неразрывно связанная с адаптацией к социальным переменам. В этом плане готовность к смене профессии оказывается сопряженной с осознанием необходимости получения соответствующего профессионального образования, выработки более востребованных навыков и формирования новых компетенций.

Эти обстоятельства актуализируют потребность в продолжении исследований профессиональной мобильности как социального феномена, субъективных представлений о ней и ее ключевых факторов как детерминанте профессионального и трудового пути молодежи в современном мире.

Подходы к исследованию профессиональной мобильности и факторов влияния на нее

В социально-гуманитарном знании наблюдается многозначность понимания профессиональной мобильности, отражающая сложность этого феномена в современном мире.

В социологии общепризнанным подходом к пониманию профессиональной мобильности является дефиниция этого понятия как перемещений индивида или социальной общности (группы) в социально-профессиональной структуре общества. В рамках профессиональной мобильности в зависимости от направления перехода от одной профессиональной позиции к другой выделяют горизонтальную и вертикальную с восходящей и нисходящей формами. Истоки такой трактовки этого феномена восходят к взглядам П. Сорокина. Горизонтальное направление такой мобильности предполагает изменение профессиональной траектории: смену профессии, вида и/или области профессиональной деятельности; вертикальное –

переход от одного уровня профессиональной деятельности к другому. Так, применительно к вертикальной профессиональной мобильности можно говорить о прохождении своеобразных ступеней, отражающих профессиональную карьеру [Modic, 2016], и повышении уровня профессионализма [Молодежь..., 2018: 79–81; Шабунова и др., 2015: 26]. При этом в исследованиях данной проблематики такие перемещения могут рассматриваться как в координатах собственно социально-профессиональной структуры, так и должностной (изменение должности), профессионально-квалификационной (изменение уровня профессиональной квалификации, квалификационных требований работы) и социально-трудовой (смена места работы, трудового статуса работника) структур. В таком плане профессиональная мобильность характеризуется как карьерная мобильность, когда учитываются передвижения и внутри профессиональной иерархии, и между профессиями и отраслями занятости [Многомерная социальная мобильность..., 2018: 39].

К настоящему моменту в рамках социологического подхода некоторыми зарубежными и российскими исследователями предприняты попытки переосмысления профессиональной мобильности в новых социальных и социокультурных условиях и концептуализации на этой основе собственных версий определения рассматриваемого понятия. Так, говоря о динамике социально-профессиональной структуры общества, профессиональной мобильности, В. И. Ильин предпринимает попытку обосновать понятие профессиональной колеи. Последняя понимается им и как характеристика профессионального пространства, институционализация которой связана с формальными нормами, регулирующими доступ к конкретной работе, условия восходящей мобильности и т. п., и как индивидуальный профессиональный габитус, включающий в себя специализированные способности, знания, навыки и ряд других элементов [Ильин, 2015].

В области психолого-педагогического знания получил распространение подход к определению профессиональной мобильности как способности и готовности человека овладеть несколькими смежными профессиями или сменить профессию и род деятельности [Зеер, 2014: 35]. В этой интерпретации профессиональная мобильность рассматривается применительно к личности и определяется как ее особое качество, свойство.

Обратим внимание на то, что при характеристике профессиональной мобильности с таких позиций предпринимаются попытки выделять и рассматривать ее уровни и типы. Так, предлагается различать два уровня профессиональной мобильности: объективно-социальный и субъективно-личностный. На первом уровне она предстает как перемещения социальных субъектов (индивидов, социальных групп) в социально-профессиональной сфере, детерминация которой зависит от объективных факторов и тенденций развития общества. На втором – она проявляется как свойство этих субъектов, как их способность и готовность изменять свою профессиональную позицию и статус под влиянием факторов объективного и субъективного характера [Игошев, 2014: 108–109]. Наряду с этим выделяют четыре типа профессиональной мобильности: 1) освоение новых профессиональных компетенций в рамках широкой области профессиональной деятельности; 2) изменение служебных обязанностей в связи

с повышением должности в рамках одной области профессиональной деятельности; 3) овладение смежной профессией, близкой к первоначальной; 4) кардинальная смена профессии и области профессиональной деятельности, предполагающая получение нового профессионального образования [Дегтерев, 2014: 114–115].

Акцентирование этой стороны профессиональной мобильности – способности и готовности к изменению своей профессии – становится основанием для утверждения в психолого-педагогическом сообществе идеи о необходимости целенаправленного формирования такого личностного качества, как профессиональная мобильность [Зеер, 2014: 45; Игошев, 2014: 110]. В условиях интенсивной социальной динамики востребованность подобного качества вызывает все меньше сомнений. Однако, на наш взгляд, не проясненным остается его содержание: будет ли это сформированная установка на возможную смену профессии или совокупность неких характеристик и компетенций личности, свидетельствующая о ее достаточной социальной, образовательной и психологической готовности к осознанным, целенаправленным и продуктивным профессиональным изменениям. Также, учитывая сложившуюся в социологическом знании традицию определения профессиональной мобильности как перемещений в социально-профессиональной структуре общества, применительно к качеству личности следует говорить о возможностях и установках на профессиональные изменения.

Вместе с тем следует признать, что в таком ключе способность и готовность к профессиональной мобильности может рассматриваться как своеобразный адаптационный ресурс личности [Пасовец, 2013: 132]. В рамках данного подхода подчеркиваются ее адаптирующие функции, связанные с подготовленностью индивида к смене своей профессии, освоению нового вида профессиональной деятельности в ответ на изменения внешней социальной среды.

Анализ социологических исследований, проведенных за последние годы зарубежными и отечественными авторами, показывает, что существенно возросло внимание к проблематике факторов, влияющих на профессиональную мобильность в современных условиях. Так, в международном исследовании влияния транснациональных корпораций на профессиональную мобильность, охватившем специалистов из 12 стран мира, в качестве факторов, ограничивающих географическую мобильность профессионалов, занятых в таких глобальных фирмах, выделены: императивы обслуживания клиентов, локальный характер социального капитала и культурные барьеры. Эти факторы заданы национальной (местной) спецификой, и их влияние приводит к использованию транснациональными корпорациями, в большинстве своем, местных специалистов, в силу этого получивших название «профессионалов с границами» («locally groomed professionals with borders»), и распространению виртуальных форм для оказания ими профессиональных услуг [Spence et al., 2018]. В ходе изучения представлений и установок студентов бакалавриата и молодых профессионалов в Германии определено, что на карьерную мобильность и предпринимательские намерения молодежи может оказывать ключевое воздействие способность сохранять гибкость. При этом сильная профессиональная ориентация выступает значимым

фактором формирования установок на международную мобильность только у студенческой молодежи [Baluku et al., 2018]. В исследовании влияния качества работы и профессиональных намерений молодых работников на добровольную мобильность работы (увольнения) на примере французской молодежи выявлено, что факторами, мотивирующими молодых специалистов, занятых на основе постоянных контрактов, к такой мобильности выступают желание улучшить свое положение с точки зрения заработной платы, стремление к автономии или признанию работы. Здесь также отмечается более высокая вероятность профессиональной мобильности у молодых работников с частичной занятостью или занимающих высокую профессиональную позицию в организации, имеющих статус руководителя [Portela, Signoretto, 2017].

Рассматривая влияние отдельных факторов на профессиональную мобильность, российские социологи выделяют ключевую значимость тех из них, которые связаны с условиями труда и особенностями рынка труда. К ним относят трансформацию отраслевой структуры; роботизацию и ее угрозы для занятости населения; изменения характера труда, рост нестабильной занятости и численности прекариата; модификацию форм организации труда; распространение дистанционных форм занятости; усиливающие несоответствия между профессиональным образованием и характером занятости (рабочим местом). При этом подчеркивается важность понимания глобальных тенденций и национальных особенностей профессиональной мобильности [Многомерная социальная мобильность..., 2018: 37, 40]. В исследовании межпоколенной социально-профессиональной мобильности в современных российских условиях отмечается снижение роли родителей в принятии решения о профессиональном выборе и значимость влияния на интергенерационные профессиональные перемещения таких факторов, как место проживания семьи, в которой проходила первичная социализация, смена поколений и расширение сферы услуг [Козырева, 2013: 63–72]. В этом плане можно говорить о локальном характере семейного капитала как составляющей социального. В отечественной социологии даже предпринята попытка рассматривать недавно введенные профессиональные стандарты, которые закрепляют профессиональные компетенции и обязанности на каждом из уровней квалификации в рамках конкретного вида профессиональной деятельности, в качестве фактора, способного оказывать воздействие на эти перемещения [Константинова, Молодецкая, 2018].

Отметим, что внимание к выяснению факторов влияния на профессиональную мобильность, в том числе, молодежи характерно и для исследований в других сферах социально-гуманитарного и экономического знания. Так, в области психологии обсуждается роль когнитивных факторов личности в формировании профессиональной мобильности молодежи, обосновывается решающий характер самоанализа профессиональной позиции, оценки степени достижения или невыполнения личностно значимых целей в профессии как фактора изменений профессиональной деятельности [Klimova et al., 2018]. С точки зрения педагогического подхода, к числу ключевых факторов, действующих на объективно-социальном уровне профессиональной мобильности, относят общественные представления, уровень развития профессиональной сферы, наличие инновационного про-

фессионального образования; на субъективно-личностном уровне – индивидуальные представления, личностные потребности, личностные качества и способности, знания, информацию [Игошев, 2014: 110]. Личностными качествами, оказывающими значимое влияние на успешность профессионального развития в современных условиях, названы обучаемость, рефлексивность, адаптивность, инициативность, инновационность, поведенческая гибкость и сверхнормативная активность [Зеер, 2014]. С позиции экономического подхода, в качестве значимых факторов профессиональной мобильности предлагается рассматривать величину оплаты труда в той профессиональной группе, в которую может перейти работник, а также установленный на других предприятиях размер заработной платы в профессиональной группе, к которой принадлежит работник [Мачин, 2015].

Воздействие на профессиональную мобильность факторов различной природы (социальных и личностных) обуславливает такие ее характеристики в современных условиях, как возрастание интенсивности и сложности профессиональных переходов, усиление ее индивидуализированного характера [Ковалева, 2012: 299; Многомерная социальная мобильность..., 2018: 35].

Говоря о профессиональной мобильности, необходимо учитывать специфику социальной мобильности в современных условиях, связанную с ограничениями социального продвижения в ситуации углубления социального неравенства. Применительно к американскому обществу, на материалах General Social Survey (GSS), исследователи выделяют ряд тенденций, отражающихся на профессиональной мобильности молодежи. Наблюдаются растущее неравенство в доходах социальных классов и, как следствие, неравенство возможностей мобильности, его некоторая компенсация за счет расширения массового образования, с одной стороны, и растущие преимущества профессионально-управленческого слоя по сравнению с остальными социальными слоями, с другой [Mitnik et al., 2016]. В отношении российского общества, значимы такие характеристики мобильности в условиях трансформации, как ограниченная проницаемость классовых перегородок, нисходящая мобильность рабочего места, приводящая к расширению прекариата, у многих представителей которого теряется значимость образования и повышения квалификации, и меньшая подвижность культуры по сравнению с социальной позицией [Черныш, 2018]. Эти условия во многом определяют специфику социальных перемещений молодежи, в том числе в профессиональной сфере.

На основе проведенного анализа можно говорить о многообразии факторов влияния на профессиональную мобильность молодежи в современных условиях, среди которых выделяются как социальные, так и личностные.

Методология и методика исследования

В настоящей работе основываемся на представлении о профессиональной мобильности как о смене профессии и области профессиональной деятельности. В данном случае, наше внимание обращено именно к этому аспекту профессиональных перемещений – горизонтальной профессио-

нальной мобильности. Учитывая разную направленность профессиональной мобильности, и проявляющейся в переходе на более высокий уровень квалификации в рамках одного вида профессиональной деятельности, и характеризующейся восходящей траекторией, следует рассматривать так называемую квалификационную мобильность отдельно.

На современном этапе развития общества профессиональные и трудовые перспективы становятся менее определенными и предсказуемыми. В такой ситуации важна готовность молодого человека к вероятным перемещениям, связанным со сменой профессии и изменением места работы, и даже формы занятости. Как отмечал В. А. Ядов, состояние готовности человека к тому или иному способу действий отражается в диспозициях личности, то есть предрасположенностях к определенным восприятию, оценке условий деятельности и действиям в этой ситуации, которые закрепляются в социальном опыте субъекта [Саморегуляция..., 2013: 10]. В рамках диспозиционной концепции регуляции социального поведения выделяются четыре уровня таких диспозиций: элементарные фиксированные установки; система социальных установок, доминирующая направленность интересов личности на отдельные сферы социальной активности; система ценностных ориентаций на цели жизнедеятельности и средства их достижения [Саморегуляция..., 2013: 35–36]. В этом контексте поведение рассматривается исходя из предшествующей ему установки как готовности к осуществлению конкретного действия в определенных условиях.

В формировании готовности к профессиональной мобильности значительную роль играет заинтересованность в планировании своего профессионального и трудового будущего, определении для себя соответствующих перспектив, целей и средств их достижения. Здесь проявляется ее взаимосвязь с адаптивностью как способностью к изменениям в новых условиях жизнедеятельности. Интересно обратиться к концепции теста для диагностики адаптивности к изменениям в карьере, разработанного на материалах 13 стран мира и получившего название The Career Adapt-Abilities Scale (CAAS). Ключевым понятием этой концепции выступает карьерная адаптивность, которая понимается как личностная характеристика, призванная помочь работнику ориентироваться при переходе с одной работы на другую и управлять своей карьерой. Она аккумулирует в себе четыре ключевых психосоциальных ресурса, необходимых для управления профессиональными переходами, задачами профессионального развития и неудачами на работе: заинтересованность (concern), контроль (control), интерес (curiosity) и уверенность (confidence). При этом заинтересованность определяется как мера ориентированности и вовлеченности индивида в конструирование своего будущего [Savickas, Porfeli, 2012].

Модус будущего активизирует механизм самореализации человека, наполняя его жизнь смыслами и целями, задавая ориентиры для изменений. Вместе с тем для будущего свойственна вариативность сценариев развития событий, из которых будет реализован только один из них [Пащенко, 2015: 25–26]. В этой связи, в отношении профессионального пути принято говорить о поливариативной карьере (protean career). Учитывая эту специфику, представляется значимым обращать внимание на представления

молодых людей о факторах, способных оказать ключевое влияние на принятие ими решения о смене профессии в будущем и определить приоритетность определенного сценария (варианта) профессиональной карьеры.

Один из вопросов нашего исследования состоял в том, чтобы выяснить, насколько современная молодежь готова к изменениям на своем профессиональном пути, связанным с возможной сменой профессии и области профессиональной деятельности, осознают ли молодые люди эту перспективу и какие факторы считают наиболее значимыми для принятия такого решения. В этом плане необходимо учитывать, что методикой опроса была задана проективная ситуация возможной смены профессии, вида профессиональной деятельности и определения тех факторов, которые сыграют ключевую роль в принятии подобного решения.

Эмпирическую базу исследования составляют результаты социологического опроса студентов, обучающихся по образовательным программам бакалавриата, магистратуры и специалитета в образовательных организациях высшего образования Курской области, проведенного нами в 2019 г. с использованием двух методов сбора данных: метода анкетирования и фокус-группового интервью. Объем выборки массового опроса составляет 300 человек. Выборка исследования – квотная, основные параметры квотирования выборки – возраст, пол, направление подготовки. Общее количество участников двух фокус-групп включает 21 человек.

Результаты исследования и их анализ

Как показывают результаты опроса, подавляющее большинство респондентов готовы к смене профессии по каким-либо причинам (74,4%). Более десятой части (14,7%) опрошенных не выражают такой готовности; каждый десятый затруднился с ответом на данный вопрос (см. табл. 1).

Таблица 1

Готовность молодежи к профессиональной мобильности (смене профессии) в течение своего трудового пути, % от опрошенных

Варианты ответов	Доля
Да, смена профессии возможна по каким-либо причинам	74,4
Нет, не допускаете для себя смену профессии	14,7
Затрудняетесь ответить	10,9
Всего	100,0

При этом среди молодых людей, допускающих для себя изменение профессии, примерно одинаковые доли тех, кто полностью сменил бы и род деятельности, и профессию (38,5% от числа этой категории), и кто поменял бы только профессию, но не область профессиональной деятельности (37,5% от числа данной категории).

Результаты фокус-групп показывают, что многие из информантов уже на этапе получения профессионального образования задумываются о смене профессии в ближайшем будущем:

«...Девяносто девять процентов, что я не буду работать по специальности. Это, во-первых, придется менять профессию, во-вторых, у меня есть две трудовые установки: я хочу стать педагогом, для того чтобы им стать, придется не одну и не две работы сменить, какие-то еще специальности. И еще я занимаюсь в спортивной деятельности, и вот на нее, скажем так, тот вид спорта, которым я сейчас занимаюсь, он активно развивается, поэтому как получится, может быть, и придется. Может, если все зачихнет, и придется в другую сферу идти. Да, я задумывался, что придется менять профессию» (муж., 22 года).

«Я предполагаю, что мне придется сменить несколько профессий. В принципе, меня это не тревожит, поскольку, если надо будет – сменю» (жен., 21 год).

«Мне кажется, что большинству придется сменить место работы, потому что многие, допустим, не смогут выдержать каких-то условий определенных или же [не будет] возможностей, допустим. (...) Или же по здоровью, он не сможет, допустим, на какой-нибудь производственной сфере, он ухудшит свое здоровье. Тоже ему придется поменять свою деятельность» (жен., 20 лет).

«Ну, я также думаю, легко могу сменить профессию, я думаю, такое может быть» (муж., 21 год).

В качестве основной причины, приводящей к переосмыслению своего профессионального будущего и повторному профессиональному выбору, выступает рассогласование между первоначальными профессиональными и трудовыми ожиданиями и реальностью. При обсуждении этого противоречия в фокус-групповом интервью прозвучало такое пояснение:

«Года три назад я была уверена, что трудовую деятельность никогда не поменяю. У меня была цель, мечта, но с выходом во взрослую жизнь, можно так сказать, я понимаю, что многие наши ожидания, они не оправдываются. То есть мы ждем от работы одно, в наших мечтах каких-то это одно, а на деле, на практике – это совершенно другое. Поэтому менять свою профессию и свою трудовую деятельность, конечно, буду» (жен., 22 года).

Для большинства молодежи вхождение в профессиональную и трудовую действительность оказывается связанным с осознанием существования ограничений для их восходящей социальной мобильности. Ожидания сталкиваются с реальной практикой, и становится очевидной неполнота или невозможность реализации своих целей, запросов и способностей в профессиональной и трудовой деятельности. С учетом результатов массового опроса в такой ситуации многие молодые люди готовы к смене профессии и даже области профессиональной деятельности.

Вместе с тем среди студенческой молодежи есть и определенная доля тех, кто не рассматривает для себя возможность смены профессии (см. табл. 1). При этом, как показывают мнения, высказанные в фокус-групповом интервью, полученное профессиональное образование может оцениваться как образовательно-профессиональная подготовка, необходимая для осуществления трудовой деятельности в определенной сфере,

как своеобразный институционально заданный допуск к такой работе, что в дальнейшем позволяет работнику осваивать новые профессиональные компетенции в рамках избранной области деятельности:

«...Расцениваю его [имеющееся профессиональное образование] как некое общее образование, которое способствует конкретно той деятельности, которой я занимаюсь. И поэтому в той деятельности, которой я занимаюсь, никаких особых препятствий для ее реализации не может быть по определению, поэтому я не задумывался» (муж., 20 лет).

Обратимся к анализу тех причинных факторов, которые, по мнению молодежи, могут оказать воздействие на принятие решения о смене профессии (см. табл. 2).

Таблица 2

Выбор молодыми людьми факторов, способных повлиять на принятие ими решения о смене профессии, % от ответивших

Варианты ответов	Доля
Появление интереса к новому виду профессиональной деятельности	65,4
Поиск высокооплачиваемой профессии	61,5
Перспектива карьерного роста в новой профессиональной деятельности	44,9
Потеря работы, ситуация безработицы	38,5
Личные и семейные обстоятельства	38,0
Поиск профессии, соответствующей моим способностям	33,2
Поиск востребованной на рынке труда профессии	24,4
Утрата престижа прежней профессии /специальности	18,5
В целом	324,4

Примечание: при ответе на вопрос допускалось отметить несколько вариантов ответа.

Как считает большая часть респондентов (65,4%), основной причиной для возможной смены ими профессии может стать появление интереса к новому виду профессиональной деятельности. В ходе проведения фокус-групповых интервью в подтверждение этой позиции были высказаны следующие мнения:

«Первое образование профессиональное у меня вообще – повар. Сейчас я учусь, и я знаю то, что... Ну, по крайней мере, я так думаю, что я не буду работать ни по одной профессии, ни по другой профессии. Из этого следует то, что мне придется сменить профессию. И сделаю я это из личных побуждений, потому что мне интересна определенная профессия, на которую я хочу устроиться» (жен., 24 года).

«Я уже поменяла три профессии, это точно, в разных сферах, и, возможно, это еще связано с тем, что я ищу себя, я не могу найти ту работу, в которой я буду чувствовать себя комфортно. Поэтому я и не боюсь поменять данную профессию на другую. Наоборот, мне

даже интересно, я раскрываю новые какие-то возможности, у меня появляются новые цели, новые интересы. Я понимаю, что это мне не особо так и нравилось, открываются новые возможности – и новые интересы и способности» (жен., 22 года).

«Если бы я менял работу, то это происходило бы по одной из нескольких причин. Собственно говоря, это: она мне не интересна, она мне не дает саморазвиваться, не дает материального достатка. Я сейчас расположил в произвольном порядке, потому что взаимоважные вещи, неотделимы друг от друга. Собственно говоря, я бы сменил работу по одной из этих причин и для того, чтобы сделать их лучше. Чтобы был и материальный достаток, чтобы интерес был» (муж., 22 года).

В качестве причинного фактора, способного повлиять на изменение их профессиональной траектории, треть респондентов (33,2%) назвала поиск профессии, соответствующей их способностям. Подобные суждения приводили и информанты в процессе обсуждения своей готовности к смене профессии на фокус-группах:

«Да, я задумывалась над тем, чтобы работать не по специальности. Потому что я уже работала [в другой профессиональной сфере], и мне понравилось. (...) ... вследствие этого, я сейчас думаю над тем, чтобы ее [имеющуюся профессию] сменить. Да, возможно, это мне ближе, чем моя профессия. И на данный момент, это как вариант, это не то, что будет сто процентов, но как один из вариантов развития дальнейшего» (жен., 21 год).

«У меня есть среднее специальное музыкальное образование, но на данный момент, для меня это сейчас больше как хобби, а не способ получения материальных благ. Я как-то не рассматривала музыкальную профессию в этом смысле. Насчет образовательной профессии, я думала ее сменить, и в последующем, скорее всего, так и произойдет, но на какую-то определенную профессию я еще не решила, потому что не могу еще до конца найти себя, и во многих сферах мне все нравится. Трудовую деятельность пока еще не собираюсь менять, но возможно, в дальнейшем появится возможность сменить место работы» (жен., 23 года).

«Первое – это личное желание, и второе – чувство нахождения себя не на своем месте» (жен., 19 лет).

Приведенные высказывания информантов могут свидетельствовать о том, что появление интереса к новому виду профессиональной деятельности и стремление освоить соответствующую способностям профессию зачастую рассматриваются молодыми людьми в контексте осознания перспектив для самореализации, более полного воплощения своих задатков и возможностей в новой профессиональной сфере. На наш взгляд, эти представления допустимо охарактеризовать выражением, сформулированным К. Ф. Voehnke в статье о своем личном опыте овладения новой дисциплиной: «Когда личное становится профессиональным» («When personal becomes professional»). По его словам, он решил включить собственный

личный опыт в свою профессиональную жизнь, и тогда совершенные профессиональные выборы привнесли напряжение, удовольствие и ясность в его карьерный рост [Boehnke, 2017].

В этом плане возрастает значение как личной ответственности молодого человека за свой повторный профессиональный выбор [Пасовец, 2019], так и уровня его информированности и компетентности. С одной стороны, оказываются важными самопознание и самоопределение как путь осмысления своих интересов и способностей, конструирования своих жизненных целей, с другой – доступ и овладение информацией и знаниями о мире профессий, их специфике и степени востребованности на рынке труда, мере соответствия своих способностей и компетентности новой профессиональной деятельности. От этого во многом будет зависеть осознанность и в дальнейшем эффективность профессиональной мобильности молодежи, вызванной желанием реализовать себя в новой профессиональной сфере.

Также большинство опрошенных (61,5%) в качестве ключевого фактора смены профессии назвали возможность иметь более высокую оплату труда в новой профессиональной сфере. Приоритетность именно этого фактора была подчеркнута многими информантами и в фокус-групповых интервью:

«...Если ты не будешь менять профессии и области, в которых ты работаешь, ты не найдешь себя. Например, когда школу ты закончила, пришла в институт, и ты понимаешь, что ты на своем месте, что тебе интересно, но зачастую и, говоря о своих друзьях, это очень большая редкость, чтобы человек сразу выбрал профессию, и она интересна, и он понимает, что он будет по ней работать, и есть места, и может составить конкуренцию тем специалистам, которые выпустятся. Нужно повышать квалификацию постоянно, чтобы оставаться на своем месте, если оно тебе нравится. Понятно, что, если ты самореализуешься на своей работе, должен повышаться материальный достаток. Так скажем, аппетиты растут, если это не удовлетворяется, и работа твоя не может это приносить, то ты наверняка поменяешь область работы своей» (жен., 20 лет).

«Материальный достаток» (жен., 20 лет).

«Для меня, первое – это, наверное, оплата труда будет влиять на выбор дальнейший, и все в принципе» (жен., 22 года).

«Для меня на первом месте будет стоять, конечно же, материальный доход» (жен., 23 года).

Только некоторые из участников фокус-групп отмечали важность для себя сочетания в профессиональной деятельности и возможности получения высокого вознаграждения за свой труд, и наличия интереса к профессии:

«Опять же, условия труда, которые мы раньше обговаривали. Это материальное вознаграждение, опять же, интерес. В принципе, если будут хотя бы эти две составляющие, то менять работу не придется» (жен., 21 год).

Наряду с этим около половины респондентов (44,9%) заявили, что их готовность сменить профессию может быть обусловлена перспективой карьерного роста в новой профессиональной деятельности. В подтверждение этому информанты и на фокус-группах дали подобные ответы:

«Я думаю, что повлиять на смену моей профессиональной деятельности может материальное благополучие, например, и отсутствие карьерного роста на той работе, на которой я сейчас работаю» (жен., 20 лет).

«Это возможность развиваться в новой сфере...» (муж., 22 года).

Приоритетность для большей части молодых людей высокооплачиваемой и перспективной для карьерного роста работы в определенной профессиональной сфере характеризует высокую значимость для них восходящей социальной мобильности. В этом плане новая сфера профессиональной деятельности оценивается этой категорией молодежи с позиции ее возможностей для достижения более высоких статусов в социально-экономической и должностной иерархии.

Помимо этого, среди опрошенных выделяется и категория тех, кто связывает возможную смену профессии с неблагоприятными социальными обстоятельствами. Значительная часть респондентов к таким факторам отнесли потерю работы, ситуацию безработицы (38,5%) и поиск более востребованной на рынке труда профессии (24,4%). В ходе фокус-групповых интервью также прозвучали высказывания, свидетельствующие о том, что часть молодежи рассматривает обращение к новой профессиональной деятельности как исход потери работы или проблем с трудоустройством:

«К сожалению, да. Несмотря на то, что я работаю по такой профессии, которая, в принципе, будет востребована всегда. Всегда и потом, дальше. Но, чисто с экономической точки зрения, я ожидаю в течение двух [лет], этого года и следующего [года] финансовый кризис, из-за чего ... просто станет на месте, и у меня просто не будет работы, поэтому на этот промежуток времени, условно говоря три месяца, шесть месяцев, искать другую подработку, пока не будет работы» (муж., 23 года).

«Я задумывалась. Даже сейчас, я обучаюсь, мне кажется, что это [будущая профессия] не очень востребовано, мне придется все-таки продвигаться» (жен., 20 лет).

«То есть, если, допустим, чем я занималась, ну, вообще никак «не катит», то, скорее всего, я сменю» (жен., 19 лет).

К этой группе причинных факторов, определяющих смену профессии, можно отнести и снижение престижа имеющейся профессии, что было отмечено практически пятой частью респондентов (18,5%).

Для многих опрошенных студентов (38%) в качестве значимых причин смены профессии могут стать личные и семейные обстоятельства. Об этом заявляли и информанты на фокус-группах, зачастую учитывая их наряду с заинтересованностью в обеспечении материального достатка, интересом к работе и другими факторами:

«Я бы сменила работу в том случае, если мне это не интересно, либо же я не справлялась бы со своими должностными обязанностями» (жен., 24 года).

«Ну, если мне нужно будет сменить работу, я ее сменю. (...) Семейные [обстоятельства могут повлиять], или мне захочется так» (жен., 20 лет).

«Я тоже буду идти в магистратуру, на другое уже направление совершенно, и если нужно будет сменить работу, пусть это будет, действительно, какие-то важные аргументы. Например, из-за семейных обстоятельств или что-то личное. Ну, а так, если ты привык к команде, и она тебе нравится. У меня команда хорошая. Тяжело зато все-таки будет» (жен., 21 год).

«Ну, чтобы сменить профессию, это для меня, например, либо переезд в другой город, либо семейные какие-либо обстоятельства. Возможно, финансовые обстоятельства» (жен., 20 лет).

«Если будет затрудненное материальное положение, смена профессии как-то на это повлияет. Это первое. Второе – если, допустим, моей семье будет не устраивать, что моя профессия слишком много времени у меня [занимает], и будет возможность, ну, как-то переквалифицироваться, курсы, не знаю, ну, или вообще получить новое образование, то это тоже будет являться таким поводом для смены. И также, возможно, может являться переезд тот же самый» (жен., 19 лет).

Показательно, что оценка личных и семейных обстоятельств как фактора, способного повлиять на изменение профессиональной траектории, имеет большее распространение среди опрошенных молодых женщин.

Выводы

Подводя итоги, необходимо отметить следующее. В новых реалиях возрастания динамики и изменчивости рынка труда приобретает особое значение исследование личностных диспозиций молодежи, отражающих ее готовность к профессиональной мобильности (смене профессии, вида и области профессиональной деятельности), приоритетность для нее социальных и личностных факторов, способных оказать воздействие на принятие решения о горизонтальном профессиональном переходе.

Анализ результатов опроса региональной студенческой молодежи показывает, что большинство молодых людей осознают необходимость выстраивания своего профессионального пути в условиях трансформации рынка труда и вероятность смены профессии под воздействием тех или иных факторов. Они выражают готовность к изменению своей профессиональной траектории: часть из них допускает возможность смены профессии без перехода в другую область профессиональной деятельности, другая часть готова к кардинальным переменам – изменению и самой профессии, и профессиональной сферы. Принятие решения о повторном

профессиональном выборе во многом связано с расхождением первоначальных ожиданий от своей профессиональной деятельности, представлений о профессиональной карьере и реальных возможностей ее осуществления.

Для этой категории молодежи ключевую роль в их профессиональной мобильности могут сыграть факторы, значимые для самореализации и раскрытия личностного потенциала в профессиональной сфере (появление интереса к новому виду профессиональной деятельности; поиск профессии, соответствующей способностям), а также для социального продвижения, достижения более высоких статусных позиций (выбор высокооплачиваемой профессии; возможности карьерного роста). По мнению сравнительно меньшей части молодых людей, на смену ими профессии, вида профессиональной деятельности способны повлиять факторы, которые связаны с преодолением неблагоприятных социальных последствий, вызванных изменениями рынка труда (потеря работы, ситуация безработицы; проблемы с трудоустройством) и степени престижа ряда профессий, или решением жизненных затруднений (личные и семейные обстоятельства).

Список литературы

Валиахметов Р. М., Баймурзина Г. Р. Занятость и социально-профессиональная мобильность молодежи (на примере Республики Башкортостан) // Россия реформирующаяся: ежегодник: Вып. 15 / отв. ред. М. К. Горшков. М.: Новый Хронограф, 2017. С. 134–153.

Дегтерев В. А. К вопросу о компетентности, мобильности и конкурентоспособности // Педагогическое образование в России. 2014. № 1. С. 112–118.

Зеер Э. Ф. Социально-профессиональная мобильность учащейся молодежи как фактор подготовки к динамическому профессиональному будущему // Образование и наука. 2014. № 8 (117). С. 33–48.

Игошев Б. М. Сущностно-логический анализ мобильности как межнаучного понятия // Педагогическое образование в России. 2014. № 1. С. 105–111.

Ильин В. И. Профессия как индивидуальная жизненная колея: концептуализация категории // Журнал исследований социальной политики. 2015. Т. 13. № 4. С. 515–528.

Ковалева А. И. Профессиональная мобильность // Знание. Понимание. Умение. 2012. № 1. С. 298–300.

Козырева П. М. Межпоколенная социально-профессиональная мобильность в постсоветской России // Социологическая наука и социальная практика. 2013. № 1 (01). С. 60–73.

Константинова Л. В., Молодецкая В. С. Профессиональные стандарты как фактор влияния на трудовую мобильность: уровни, виды, направления // Вестник Самарского муниципального института управления. 2018. № 4. С. 104–111.

Мачин К. А. Экономическая теория профессиональной мобильности на рынке труда // Журнал экономической теории. 2015. № 3. С. 176–184.

Молодежь: конструирование трудовой биографии [Электронное издание] / М. К. Горшков и др.; отв. ред. 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). DOI: 10.19181/inab.2018.1.

Многомерная социальная мобильность в современной России: монография / [Ю. Б. Епихина и др.]; отв. ред. М. Ф. Черныш, Ю. Б. Епихина. Электрон. текст. дан. (объем: 1,15 Мб). М.: Институт социологии ФНИСЦ РАН, 2018. 112 с. 1 электрон. опт. диск 12 см (CD-ROM).

Пасовец Ю. М. Профессиональный выбор молодежи в современных российских условиях // Инноватика и экспертиза: науч. тр. ФГБНУ «Научно-исследовательский институт – Республиканский исследовательский научно-консультационный центр экспертизы» (ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ). 2019. № 1 (26). С. 167–177.

Пасовец Ю. М. Ресурсы адаптации социальных акторов и их типология // Гуманитарные и социально-экономические науки. 2013. № 6. С. 125–134.

Пащенко О. В. Антропологические основания модуса будущего // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2015. Т. 1. № 1 (23). С. 23–26.

Попова Е. С. Горизонтальная профессиональная мобильность, профессиональное образование и рынок труда в России в динамике лет // Социологическая наука и социальная практика. 2018. Т. 6. № 1 (21). С. 53–70. DOI: 10.19181/snsp.2018.6.1.5737.

Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция / рук. В. А. Ядов. 2-е изд. М.: ЦСПиМ, 2013. 376 с.

Черныш М. Ф. Концепт социальной мобильности в меняющихся обществах // Социологические исследования. 2018. № 7. С. 13–23. DOI: 10.31857/S013216250000194-6.

Шабунова А. А., Соловьева Т. С., Ласточкина М. А. Социальная структура и мобильность в российском обществе: монография. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2015. 172 с.

Baluku M. M., Loser D., Otto K., Schummer S. E. Career mobility in young professionals: How a protean career personality and attitude shapes international mobility and entrepreneurial intentions // Journal of Global Mobility—the Home of Expatriate Management Research. 2018. Vol. 6. № 1. P. 102–122. DOI: 10.1108/JGM-10-2017-0041.

Boehnke K. F. When personal becomes professional // Science. 2017. Vol. 357. No. 6352. P. 726. DOI: 10.1126/science.357.6352.726.

Klimova E. M., Kamyshanov A. A., Poruchkina S. M. et al. Subjective Factors of Occupational Mobility // Modern Journal of Language Teaching Methods. 2018. Vol. 8. № 12. P. 55–64.

Mitnik P. A., Cumberworth E., Grusky D. B. Social Mobility in a High-Inequality Regime // Annals of the American Academy of Political and Social Science. 2016. Vol. 663. № 1. P. 140–184. DOI: 10.1177/0002716215596971.

Modic M. B. Steppingstones-Reflecting on Your Professional Career // Journal for Nurses in Professional Development. 2016. Vol. 32. № 3. P. 163–165. DOI: 10.1097/NND.0000000000000259.

Portela M., Signoretto C. Job quality and professional wishes: what links with voluntary job mobility of young people in permanent contracts? // Revue Economique. 2017. Vol. 68. № 2. P. 249–279. DOI: 10.3917/reco.pr2.0079.

Savickas M. L., Porfeli E. J. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries // Journal of Vocational Behavior. 2012. Vol. 80. № 3. P. 661–673.

Spence Cr., Sturdy A., Carter C. Professionals with borders: The relationship between mobility and transnationalism in global firms // Geoforum. 2018. Vol. 91. P. 235–244. DOI: 10.1016/j.geoforum.2018.03.012.

П. Е. Сушко

Особенности территориальной мобильности молодежи в современной России¹

DOI: 10.19181/inab.2019.4.8

Сушко Павел Евгеньевич

Институт социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (ФНИСЦ РАН);

Государственный академический университет гуманитарных наук.

E-mail: sushkope@mail.ru

РИНЦ AuthorID: 703237

Для цитирования: Сушко П. Е. Особенности территориальной мобильности молодежи в современной России // Информационно-аналитический бюллетень. ИНАБ. 2019. № 4. Социальная адаптация молодежи на рынке труда. С. 100–111. DOI: 10.19181/inab.2019.4.8

Аннотация. В статье рассматриваются особенности территориальной мобильности молодежи в современной России. Методологической основой исследования выступает концепция жизненного пути, а эмпирической базой является всероссийский онлайн-опрос молодежи, проведенный в 2019 г. Показано, что опыт переезда из одного населенного пункта в другой имеет около 35% молодых людей, еще у 15% планы переехать есть в перспективе. В качестве основных причин, мотивирующих на переезд, молодежь традиционно отмечает получение образования и поиск работы. В статье подчеркивается, что рост миграционных настроений среди молодежи связан не столько с реальным желанием покинуть страну, а скорее с декларированием запросов на перемены в социально-экономической системе.

Ключевые слова: территориальная мобильность, молодежь, запрос на перемены, социальная структура, социальная стратификация, социально-профессиональные группы.

Введение

Тематика территориальной мобильности затрагивает, по своей сути, целый комплекс различных социально-экономических и социально-демографических проблем. С одной стороны, внимание к пространственным перемещениям позволяет нам рассуждать в локальных контекстах и на уровне отдельных индивидов, когда мы анализируем их миграционные биографии. На этом уровне мы можем анализировать роль переездов в формировании социально-статусных, профессиональных, образовательных, квалификационных и прочих характеристик индивида. С этой точки зрения, миграция воспринимается как средство расширения возможностей

¹ Статья подготовлена в рамках реализации государственного задания № 28.1328.2017/4.6 по проекту «Молодежь на рынке труда: стратегии профессионализации и занятости молодежной когорты в современном российском обществе» (руководитель – академик М. К. Горшков).

и жизненных шансов. С другой стороны, специфика территориальной мобильности может говорить нам о различных системных противоречиях, формирующих различные тренды миграционного движения населения. Так, если мы наблюдаем массовый отток молодежи из тех или иных населенных пунктов, это может свидетельствовать об отсутствии там действующих социальных институтов или об их неспособности удовлетворять ключевым потребностям индивидов.

В этом свете стоит обратить внимание на ряд исследований последнего времени, проведенных крупными российскими социологическими компаниями и посвященных миграционным установкам молодежи – наиболее активной и в то же время нестабильной социальной группе. Так, в ноябре 2019 г. Левада-Центр опубликовал данные опроса, серьезно всколыхнувшие информационное пространство в России. По их данным, около 53% молодых людей в возрасте 18–24 года выразили желание покинуть страну при первой возможности, чуть меньшая доля – среди лиц в возрасте 25–29 лет (30%) [Эмиграционные настроения, 2019]. В динамике этот показатель в еще большей степени впечатлил общественность, поскольку за последние полгода (с мая 2019 г.) он вырос на 15 процентных пунктов. Многочисленные эксперты не скупились на комментарии по этому поводу, пытаясь объяснить наметившуюся тенденцию то полным отсутствием патриотизма у молодежи и провалом социальной политики, то банальными теориями заговора. ВЦИОМ объяснил эти данные желанием молодежи путешествовать и увидеть мир; по их данным, лишь 5% молодых людей навсегда хотели бы покинуть страну [ВЦИОМ объяснил..., 2019]. По данным общероссийских социологических опросов Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, рост установок на переезд может быть связан с косвенным запросом на перемены [Петухов, 2019]. Эти перемены молодежь хочет видеть в реальных изменениях, которые могли бы гарантировать ее стабильное положение в социальной системе. В этом смысле, желание переехать становится единственной возможностью снизить риски неуспешности и обеспечить будущее себе и своей семье. Так, по данным того же ВЦИОМ, к основным причинам переезда россияне относят улучшение своего материального положения, беспокойство за будущее своих детей, поиск более высокого уровня социальных гарантий, стремление к более легкой жизни, а также поиск возможностей для самореализации и карьерного роста [Охота к перемене..., 2019].

О некоторых из этих причин мы уже писали в наших предыдущих публикациях [Голенкова, Сушко, 2016; ИНАБ № 1..., 2018; Социальная мобильность..., 2019], где проводили всесторонний анализ миграционных биографий россиян, используя качественные и количественные данные и анализируя связь пространственных перемещений с рядом социально-экономических и социально-демографических факторов. В этих работах мы опирались преимущественно на концепцию жизненного пути, являющуюся наиболее эвристичной с точки зрения теоретических и интерпретативных возможностей. В частности, мы показали, что миграционная активность индивида может различаться в зависимости от профессиональной принадлежности, которая выступает значимым социальным фактором переездов и определяет их интенсивность. Также был рассмотрен вопрос взаимообусловленности пространственных пере-

мещений и уровня социальной стабильности индивида. Отмечено, что для большей части молодежи переезды связываются со стремлением повысить уровень стабильности наряду со снижением различных социальных рисков и неопределенностей. В то же время, для незначительной доли молодых людей высокий уровень стабильности является «трамплином» для осуществления вертикальной социальной мобильности путем наращивания, прежде всего, человеческого капитала. Иными словами, социальная стабильность может мотивировать на переезд на различных уровнях: с одной стороны, переезд в целях ее обретения, а с другой – поиск новых возможностей [Социальная мобильность..., 2019: 383–415].

Задачей данной статьи станет рассмотрение особенностей территориальной мобильности молодых людей в контексте следующих характеристик их миграционных биографий: образования, занятости и материального благополучия. Мы попробуем оценить общие тренды миграционной активности молодежи, а также выявить потенциальный запрос на переезд среди тех, кто пока не имел такого опыта.

Общие тренды территориальной мобильности молодежи

За последний год, как мы отметили выше, вопросы миграционной активности российской молодежи резко актуализировались в связи с ростом запросов в данной группе не просто на переезд, а на эмиграцию в другую страну. При этом особый интерес кроется в выявлении корней данного запроса, который, по разным данным, может состоять как в простом желании увидеть мир, так и в более глубоких системных противоречиях. Именно последнее представляет для нас наибольший интерес и, с нашей точки зрения, является наиболее реалистичной причиной актуализации этих запросов.

По большому счету, даже в указанном исследовании Левада-Центра мы видим, что лишь 7% предпринимают реальные шаги для переезда, а меньше чем 1% «сидит на чемоданах» и готовится в ближайшее время к отъезду (табл. 1).

Таблица 1

Степень готовности молодежи к переезду, по данным
исследования Левада-Центра, сентябрь 2019 г., %

Степень готовности к переезду	Доля
Собираю, оформляю документы на выезд	<1
Принял твердое решение уехать	1
Обдумываю возможности выезда	6
Иногда подумываю об этом	16
Никогда не думал об этом	78

В этом контексте запрос на переезд звучит скорее как декларация намерений, нежели реальное желание. Такая декларация может служить способом выражения своих недовольств, связанных чаще всего с социаль-

но-экономической ситуацией. То есть запрос на переезд превращается, по сути, в запрос на перемены внутри своей страны. Так, желание переехать чаще всего обусловлено не просто неудовлетворенностью социально-экономическим положением, но и сомнениями в отношении будущего своих детей при сохранении текущей ситуации в социальной системе (табл. 2).

Таблица 2

Основные причины, побуждающие молодежь задумываться о переезде в другую страну, по данным Левада-Центра, сентябрь 2019 г. *, % от всех опрошенных

Мотивация к переезду	Доля
Желание обеспечить детям достойное будущее за рубежом	45
Экономическая обстановка в России	40
Высокое качество медицинских услуг за рубежом	35
Политическая обстановка в России	33
Больше возможностей для карьерного роста за рубежом	28
Высокое качество образовательных услуг за рубежом	26
Интерес к другой культуре	18
Больше возможностей для ведения бизнеса за рубежом	16
Большая правовая и социальная защищенность за рубежом	12

*[Электронные настроения, 2019].

В контексте этого интересен и тот факт, что, по мнению россиян в целом, именно молодежь является наиболее заинтересованной в реформах социально-экономической системы группой (55%), а не нуждающиеся или бедные слои населения (30%) (рис. 1).

Это сигнализирует о серьезном дисбалансе в социально-экономической системе, которые не просто являются дестабилизирующими факторами сейчас, но и с высокой вероятностью создадут для будущих поколений барьеры для реализации основных потребностей, связанных с обеспечением достойного уровня и качества жизни. Это подкрепляется еще и тем, что у наиболее многочисленной группы молодежи, желающей, но не готовой переехать, по сути, нет материальных возможностей и других ресурсов (например, квалификационных, образовательных и т. п.) для эмиграции.

Согласно данным нашего исследования, проведенного 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» (N=5350), среди молодежи в возрасте от 18 до 35 лет опыт переезда в другую страну имели около 4%. При этом гораздо шире распространена внутренняя миграция, когда молодежь переезжает из одного типа населенного пункта в другой (23%) и из одного региона страны в другой (12%). Однако большинство молодых людей все же остаются на своих местах и заявляют о том, что опыта переезда не имели (64%), что вполне логично, когда городское население превалирует над сельским и когда вся ключевая инфраструктура сосредоточена в городской местности (табл. 3).

Рис. 1. Степень заинтересованности различных социальных групп в переменах, 2018 г., %*

*[Петухов, 2019: 122].

Таблица 3

Доля проживающих в разных населенных пунктах, 2019, %

Тип населенного пункта	Доля
Город свыше 1 млн чел.	24,3
Город от 500 тыс. до 1 млн чел.	12,1
Город от 100 тыс. до 500 тыс. чел.	20,0
Город до 100 тыс. чел.	22,7
Село/ПГТ	20,9
Всего	100,0

Также важно отметить, что при намерении переехать в другой регион или город молодежь чаще стремится выбирать Москву или Санкт-Петербург – наиболее крупные центры сосредоточения различных ресурсов и капиталов [Охота к перемене..., 2019]¹. Данный факт также свидетельствует о существенных дисбалансах в пространственном развитии территории России, когда лишь в нескольких крупных мегаполисах россияне видят возможности реализации для себя и своих детей.

Молодежь «на местах»: особенности группы и миграционный потенциал

Как мы отметили, значительная доля молодых людей в течение своей жизни переездов не совершала: они проживают в регионах и населенных пунктах, в которых родились (рис. 2).

Рис. 2. Опыт территориальной мобильности молодежи, 2019,
% от всех опрошенных

Однако это вовсе не означает, что данная группа молодежи полностью удовлетворена своим положением и не обладает миграционным потенциалом. В частности, мы решили проверить, какие факторы в большей степени связаны с формированием установок на переезд. Оказалось, что тип населенного пункта, в котором проживает респондент, а также возраст являются основными критериями, связанными с желанием мигрировать. В частности, 14,9% от тех, кто не имел опыта переезда, об этом задумываются и в перспективе планируют (табл. 4). При этом большинство из них проживает в небольших городах до 100 тыс. человек и сельских населенных пунктах. Те же, кто не намерен переезжать, проживают чаще в крупных населенных пунктах и городах-миллионниках, где шире возможности для реализации целей, которые обычно ставят себе молодые люди при переезде.

Некоторые особенности при формировании установок на переезд отслеживаются и в разрезе возрастных групп молодежи. Так, среди 18–24-летних доля желающих переехать наиболее высока, поскольку именно в этой возрастной группе в первую очередь актуализируются об-

¹ Охота к перемене мест: зачем и почему? [Электронный ресурс] // ВЦИОМ: [веб-сайт] 30.10.2019. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9976> (дата обращения: 15.12.2019).

разовательные и трудовые потребности, успешно реализовать которые, как мы выяснили, можно в крупных населенных пунктах (табл. 5). В дальнейшем, по мере взросления индивида потенциал территориальной мобильности начинает постепенно снижаться и к 35 годам достигает минимальных значений [Социальная мобильность..., 2019: 394].

Таблица 4

Миграционный потенциал молодежи, 2019,
% от тех, кто не имел опыта переезда*

Тип населенного пункта	Да	Нет
Город свыше 1 млн чел.	20,8	27,3
Город от 500 тыс. до 1 млн чел.	11,0	12,6
Город от 100 тыс. до 500 тыс. чел.	17,8	21,0
Город до 100 тыс. чел.	24,3	20,9
Село/ПГТ	26,2	18,2
Всего	14,9	85,1

*Зеленым фоном выделены доли, составляющие в сумме более 50% от численности группы.

Таблица 5

Установки на переезд в различных возрастных группах молодежи, 2019,
% от тех, кто не имел опыта переезда

Возрастные группы, лет	Да	Нет	Всего
18–24	41,1	31,4	34,0
25–29	27,6	32,1	30,8
30–35	31,3	36,5	35,2
Всего	14,9	85,1	100,0

Таким образом, у молодежи, которая еще не совершала переездов, есть определенный миграционный потенциал, сконцентрированный преимущественно в младших возрастных группах, среди тех, кто еще находится в поиске и не обеспечил себе необходимый уровень человеческого капитала, позволяющего занять достойное место на рынке труда. Запрос на переезд носит поисковый характер. При определенных условиях, молодые люди могут мигрировать или остаться, если найдут действующие способы реализации себя на местах – однако, в свете данных, представленных выше, такая возможность маловероятна. Есть основания предполагать, что миграционный потенциал со временем будет скорее нарастать, нежели сокращаться.

Мигрирующая молодежь: куда и зачем?

Если рассматривать молодежь, имеющую опыт переезда, то прежде всего стоит отметить направленность этих перемещений. Мы видим, что преимущественно миграция совершается между населенными

пунктами одного типа с перевесом в сторону более крупных населенных пунктов (рис. 3 и 4). Молодежь выбирает более выгодные с точки зрения своих потребностей населенные пункты, при этом отдавая приоритет той местности, которая по типу и инфраструктуре схожа с той, из которой респондент выезжает в силу отсутствия необходимых образовательных и профессиональных возможностей, способствующих достижению успеха.

Рис. 3. Типы населенных пунктов, из которых выезжает молодежь, 2019, % от тех, кто переезжал

Рис. 4. Типы населенных пунктов, в которые переезжает молодежь, 2019, % от тех, кто переезжал

Также наше исследование показало, что ключевой мотив переезда часто связан не только с личными причинами, но с переездом семьи в целом. Молодые люди переезжают, как правило, не в одиночку, а с семьей. Однако, при детальном рассмотрении данного вопроса, обнаруживаются и другие особенности. В частности, для молодежи характерны переезды по образовательным и трудовым мотивам, что подтверждают вышеприведенные данные о запросах и потребностях молодежных групп (табл. 6).

Таблица 6

Причины переезда в различных возрастных группах молодежи, 2019, % от тех, кто переезжал

Причины переезда	Возрастные группы, лет			Доля группы в массиве
	18–23	24–27	28–35	
Переезд родителей / родственников	31,5	28,0	31,5	30,4
Получение образования	28,4	27,0	21,1	25,3
Поиск работы / трудоустройство	18,8	23,2	21,9	21,4
Заклучение брака	12,0	13,2	14,4	13,3
Жилищные проблемы	10,6	9,9	10,6	10,4
Неблагоприятная ситуация в стране	7,4	6,7	8,1	7,4
Состояние здоровья	4,0	3,8	2,8	3,5
Контрактная служба в армии	3,1	2,2	3,7	3,0
Бизнес (открытие своего дела и т. п.)	1,0	1,4	1,8	1,4
Другое	7,3	8,4	6,8	7,5

Если рассматривать наличие опыта переезда в контексте положения молодежи на рынке труда, то, как видно из табл. 7, особых различий между теми, кто имел миграционный опыт, и теми, у кого он отсутствует, нет, что наводит на мысль о том, что переезд не сказывается значимым образом на положении молодежи в системе трудовых отношений, и в целом специфика трудовых отношений по стране примерно одинаковая. Так, хотя большинство трудоустроенных молодых людей оформлены официально и трудятся на постоянной основе (84,3%), полностью «белую» зарплату получает только каждый десятый, а у 60% занятой молодежи – зарплата и вовсе полностью «серая». Это уже является сигналом о наличии дисбалансов в трудовой сфере, которые могут приводить как к нарастанию миграционного потенциала, так и к снижению достижительной мотивации в молодежной среде.

Таблица 7

Индикаторы социального положения
среди переезжавшей и не переезжавшей молодежи, 2019, % от указанной группы

Индикаторы		Да, переезжал/а	Нет, не переезжал/а	Всего
Тип договора	На постоянной основе	82,8	85,1	84,3
	Временный контракт	13,3	9,8	11,1
	Устная договоренность	3,9	5,1	4,7
Занятость	Работаю	59,4	59,6	59,5
	Нет, не работаю	40,6	40,4	40,5
Задержки заработной платы	Да, случалось	25,2	24,8	25,0
	Нет, не случалось	74,8	75,2	75,0
Форма выплаты заработной платы	Полностью «серая»	60,6	60,6	60,6
	Часть «серая», часть «белая»	27,8	29,3	28,8
	Полностью «белая»	11,7	10,1	10,6

В этой связи интересны также миграционные планы и намерения российской молодежи в контексте построения трудовой карьеры. И здесь фиксируются определенные закономерности. В целом большинство опрошенных в будущем планируют строить карьеру на родине – в России, как, собственно, было зафиксировано и в отношении общих намерений переезда. Однако наиболее «мобильными» и рассматривающими варианты миграции для трудоустройства, в том числе и за границу, являются жители крупных городов и мегаполисов. Со снижением численности населения возрастает уверенность в том, что трудовая карьера будет строиться в России (рис. 5).

При этом обращает на себя внимание тот факт, что намерение мигрировать связано и с такими критериями, как субъективная удовлетворенность работой и в целом тем, как складывается жизнь. Так, среди тех, кто планирует мигрировать, и в особенности, за рубеж, чаще встречаются представители молодежи, которые в целом недовольны тем, как складывается жизнь, а также своей работой (табл. 8). Это еще раз подтверждает нашу гипотезу о том, что намерение переехать чаще всего связано с проблемами в системе социально-экономических отношений, которые молодежь воспринимает как барьер для построения карьеры, образования, определенного уровня дохода и выстраивания желаемого жизненного сценария в целом.

Рис. 5. Трудовые планы молодежи, проживающей в разных типах населенных пунктов, 2019, % от всех опрошенных

Таблица 8

**Субъективные оценки удовлетворенности жизнью и работой
сквозь призму установок на переезд, 2019, % от указанной группы**

Удовлетворенность		В любом случае, в России	Все зависит от того, где предложат хорошую работу	В любом случае, за рубежом	Всего
Удовлетворенность жизнью	Удовлетворен	42,6	36,8	32,3	39,5
	В чем-то да / в чем-то нет	40,6	43,2	38,6	42,0
	Не удовлетворен	16,8	20,0	29,1	18,5
Удовлетворенность работой	Удовлетворен	57,4	52,2	47,2	55,6
	Что-то да / что-то нет	27,5	30,3	34,3	28,7
	Не удовлетворен	15,1	17,4	18,5	15,7

Здесь также следует отметить и некоторые особенности формирования установок на переезд в контексте профессиональных групп, которые мы измеряли в рамках другого проекта, посвященного исследованию социальной мобильности в России (2015 г.) [Социальная мобильность..., 2019]. Так, для руководителей высокая интенсивность миграционных перемещений в сравнении с другими профессиональными группами характерна уже в силу их должностных полномочий и специфики человеческого капитала. С другими группами все обстоит несколько иначе. Несмотря на то, что работники сферы услуг, в отличие от низкоквалифицированных рабочих, используют преимущественно нефизический труд, требования к качеству их человеческого капитала в целом ниже, чем к представителям других профессиональных групп, для которых характерно использование нефизического труда. Для таких рабочих мест характерны очень высокая «текучка» кадров и отсутствие каких-либо социальных гарантий. Вследствие этих причин, таким работникам сложнее закрепиться на одном рабочем месте и их переезд, в большинстве случаев, является профессионально вынужденным.

Также стоит отметить, что в меньшей мере предрасположены к миграционным перемещениям группы специалистов среднего уровня (например, рядовые работники городских / сельских администраций, работники сферы образования и т. п.) и обслуживающего персонала. На это тоже есть ряд причин. У представителей данных профессий существуют определенные требования к их человеческому капиталу (как правило, формальные – наличие диплома, корочки). На таких рабочих местах чаще всего имеются высокие социальные гарантии, хотя уровень заработной платы зачастую может быть примерно на одном уровне с представителями сферы торговли и услуг. Но в силу высокого уровня социальной стабильности, которая является одним из ключевых факторов при планировании возможных переездов, такие работники могут долгое время оставаться на своей должности, а в отдельных случаях и вовсе закрепиться там на всю жизнь.

Как видим, миграционная активность индивида может различаться в зависимости от профессиональной принадлежности, которая выступает значимым социальным фактором, способным оказывать влияние на интенсивность переездов индивида и на формирование его миграционной биографии в целом.

Выводы

Как видим, территориальная мобильность молодежи имеет ряд отличительных особенностей и отражает целый комплекс различных институциональных проблем. Нашумевший тезис о стремительном нарастании в молодежной среде эмиграционных настроений может быть объяснен сквозь призму ключевых потребностей молодых людей и поле имеющихся у них жизненных шансов. Специфика российского общества в силу неравномерности его пространственного развития такова, что зачастую для решения актуальных жизненных вопросов молодым людям приходится переезжать в более выгодные, с их точки зрения, населенные пункты. В этом смысле, рост доли тех, кто декларирует желание осуществить

переезд, тесно связан с ясно сформированным запросом на перемены в социально-экономической сфере. Именно через это желание молодежь заявляет о существенных институциональных проблемах и сбоях в работе социальных институтов на местах.

Этот вывод подтвердило и наше исследование, продемонстрировавшее, что мигрирующая молодежь достигает успеха чаще, нежели те, кто переездов не совершал. Такая особенность может быть связана с тем, что существующие системные проблемы могут препятствовать формированию и наращиванию человеческого капитала, от уровня которого во многом зависит место индивида в социальной системе. Поэтому в современных обществах в идеале должна наблюдаться принципиально иная картина, когда пространственные перемещения будут связаны не с борьбой за существование и стабильностью, а с мобильностью, с возможностями развития и личностного самосовершенствования. Пока же эта ситуация характерна для меньшей доли молодых людей, близких по границам к среднему возрасту.

Список литературы

ВЦИОМ объяснил планы молодежи уехать из России желанием посмотреть мир [Электронный ресурс] // РБК: [веб-сайт] 27.11.2019. URL: <https://www.rbc.ru/society/27/11/2019/5dde21599a79471b799492e7> (дата обращения: 15.12.2019).

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

ИНАБ. 2018. № 1. 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).

Охота к перемене мест: зачем и почему? [Электронный ресурс] // ВЦИОМ: [веб-сайт] 30.10.2019. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9976> (дата обращения: 15.12.2019).

Петухов В. В., Петухов Р. В. Запрос на перемены: причины актуализации, ключевые слагаемые и потенциальные носители // Полис. Политические исследования. 2019. № 5. С. 119–133. DOI: 10.17976/jpps/2019.05.09.

Социальная мобильность в усложняющемся обществе: объективные и субъективные аспекты: [монография] / [В. В. Семенова и др.]; отв. ред. В. В. Семенова, М. Ф. Черныш, П. Е. Сушко. ФНИСЦ РАН. М.: ФНИСЦ РАН, 2019. 512 с.

Эмиграционные настроения [Электронный ресурс] // Левада-Центр: [веб-сайт] 26.11.2019. URL: <https://www.levada.ru/2019/11/26/emigratsionnye-nastroeniya-4/> (дата обращения: 15.12.2019).

Ю. Б. Епихина

Работа по специальности, профиль образования и образовательная мобильность¹

DOI: 10.19181/inab.2019.4.9

Епихина Юлия Борисовна

Институт социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра
Российской академии наук (ФНИСЦ РАН),

Государственный академический университет гуманитарных наук.

E-mail: epikhina@gmail.com

РИНЦ AuthorID: 750638

Для цитирования: Епихина Ю. Б. Работа по специальности, профиль образования и образовательная мобильность // Информационно-аналитический бюллетень. ИНАБ. 2019. № 4. Социальная адаптация молодежи на рынке труда. С. 112–129. DOI: 10.19181/inab.2019.4.9

Аннотация. В статье рассматривается актуальная для российского обществоведения проблема соответствия работы полученной в ходе обучения специальности. Дается краткий обзор исследований, посвященных данной проблеме. Предлагается новый подход, основанный на понимании специальности как еще одного, горизонтального, стратификационного измерения системы образования, определяющего дополнительные формы неравенства. В данном случае, неравенство заключается в том, что разные специальности обладают различным уровнем открытости, доступности для освоения представителями разных социальных групп. Соответственно, разные специальности характеризуются разным потенциалом образовательной мобильности, под которой понимается возможность изменения образовательного статуса.

Ключевые слова: система образования, работа по специальности, рынок труда, образовательный статус, образовательная мобильность.

В дискуссии по вопросам профессионального образования, которая велась в начале 2000-х годов в российском обществоведении, в центре внимания оказалась проблема трудоустройства выпускников высших учебных заведений. В этой дискуссии совпадение двух специальностей – той, по которой было получено профессиональное образование, и той, по которой устроился на работу выпускник, – стало интерпретироваться как показатель эффективности системы профессионального образования, а точнее, эффективности затраченных на него бюджетных средств. В этой логике, образование рассматривается как институт, несущий ответственность за трансформацию «инвестиций» (бюджетных или личных средств граждан) в профессиональный статус, мерой адекватности которых служит соответствие требований,

¹ Статья подготовлена в рамках реализации государственного задания № 28.1328.2017/4.6 по проекту «Молодежь на рынке труда: стратегии профессионализации и занятости молодежной когорты в современном российском обществе» (руководитель – академик М. К. Горшков).

предъявляемых рабочим местом, полученной специальности. Речь шла о том, чтобы применить к оценке профессионального образования технократический подход, сводящий процесс получения образования к другому инвестиционному процессу, например, инвестициям в строительство промышленного предприятия. Если придерживаться подобной точки зрения, то признание соответствия специальности мерой эффективности полученного образования представляется обоснованным: инвестор, вложивший средства в строительство промышленного предприятия, ожидает, что параметры проекта будут выдержаны, и он по истечении запланированного срока получит именно промышленное предприятие, а не учреждение культуры.

Одной из первых социологических работ, в которых была обозначена проблема трудоустройства молодежи по полученной при обучении специальности, можно считать статью Е. М. Авраамовой и Ю. Б. Верпаховской [Авраамова, Верпаховская, 2006], в которой приводятся данные двух исследований. Во-первых, опроса «Приоритеты современного работодателя», реализованного в 2004–2005 гг. специалистами ГУ-ВШЭ. Во-вторых, опроса 250 выпускников 17 московских вузов. Авторы обнаруживают совершенно новую диспозицию «в отношении поведения дипломированных специалистов» [Авраамова, 2006: 40], а именно – наличие в группе выпускников значительной доли тех, кто намерен получить второе высшее образование по совершенно другой специальности. Согласно приводимым авторами данным, работать по полученной в вузе специальности собирались менее половины участников опроса (43,3%) [Авраамова, Верпаховская, 2006: 41].

Исследователей, занимавшихся проблемой соответствия, интересовала, прежде всего, экономическая целесообразность резкого роста в населении доли людей, имеющих высшее образование (табл. 1).

Таблица 1

Уровень образования населения в возрасте 15 лет и старше,
в расчете на 1000 человек населения соответствующей возрастной группы,
указавших уровень образования

Образование	2002	2010
Высшее	162	234
Среднее профессиональное (включая по программам подготовки специалистов среднего звена и по программам квалифицированных рабочих, служащих)	403	368

Источник. Образование в цифрах: 2014: 10.

Одно из наиболее обширных исследований в этом направлении было сделано В. Гимпельсоном, Р. Капельюшниковым и др. [Выбор профессии..., 2009]. В качестве эмпирической базы авторы использовали данные Обследования населения по проблемам занятости (ОНПЗ) за 2006 г., на основе которых была сформирована подвыборка занятого населения, получившего высшее или среднее специальное образование (объем подвыборки составил 58,2 тыс. наблюдений).

Важно подчеркнуть, что авторы делали анализ соответствия занятости полученной специальности в двух измерениях – вертикальном и горизонтальном. Под вертикальным измерением понимается соответствие занятости полученному уровню образования, под горизонтальным – соответствие работы той специальности, которая прописана в дипломе. По данным исследователей, примерно 60% получивших вузовский диплом работали по специальностям, соответствующим высшему уровню квалификации. При этом наибольшая доля соответствия работы достигнутому уровню образования наблюдалась в группе работников здравоохранения (81%), наименьшая – в группе специалистов в области биологических и сельскохозяйственных наук (38%) [Выбор профессии..., 2009: 17]. Что касается горизонтального уровня, соответствия работы полученной в вузе специальности, то данные соответствия находились в диапазоне от трети до половины работающих. Наиболее высокая доля работающих по специальности зафиксирована в группах врачей, специалистов по компьютерам и математиков; наименьшая – в группе выпускников сельскохозяйственных вузов [Выбор профессии..., 2009: 20].

В группе специалистов со средним специальным образованием доля работающих по специальностям, соответствующим этому уровню подготовки, составила 38%. При этом наблюдалась существенная вариативность соответствия в зависимости от полученной специальности. Как и в случае с высшим образованием, наибольшее соответствие работы достигнутому уровню образования было характерно для медицинских специальностей (около 80%). Однако противоположный полюс соответствия, в отличие от высшего образования, занят инженерными специальностями (19%) [Выбор профессии..., 2009: 26–27]. По «горизонтальному» измерению совокупность, характеризуемая средним специальным образованием, также демонстрирует более низкие показатели, чем в случае с высшим образованием. В целом, «доля работающих по полученной специальности составляет чуть более 30%» [Выбор профессии..., 2009: 27].

Анализ, проведенный В. Гимпельсоном, Р. Капелюшниковым и др. позволяет сделать ряд важных выводов, актуальность которых, как будет показано ниже, сохраняется и по сей день. Во-первых, соответствие работы полученной специальности в немалой степени обусловлено достигнутым уровнем образования. Те, кто получил диплом об окончании вуза, чаще, чем держатели дипломов о среднем специальном образовании, устраиваются на работу, соответствующую как уровню образования, так и полученной специальности. Во-вторых, соответствие работы полученной специальности зависит от самой специальности. Наибольшая устойчивость в профессии характерна для специалистов, получивших медицинское образование.

Важным этапом в институционализации проблемного поля стали поручения Президента РФ, составленные и принятые по итогам заседания Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России: Пр-911 от 11 апреля 2011 г. В числе поручений – «введение показателя, характеризующего трудоустройство и работу по специальности выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования в течение не менее трех лет после окончания обучения» [Утверждён перечень поручений..., 2011]. Утверждение поручения стимулировало проведение социологических исследований, представляющих

собой опросы выпускников различных вузов. Цель подобных исследований заключалась в том, чтобы выяснить уровень трудоустройства выпускников, совпадения рабочего места с полученной специальностью, а также определить факторы, способствующие или препятствующие трудоустройству выпускников.

Исследования, результаты которых были опубликованы после 2011 г., можно разделить на две группы. Во-первых, это исследования, в которых делалась попытка проанализировать проблему трудоустройства молодежи в общероссийском масштабе, на материале общероссийских опросов. Например, в статье Ю. А. Зубок и В. И. Чупрова [Зубок, Чупров, 2015] анализировались данные, полученные при проведении опроса на основе общероссийской выборки. Группы молодежи, различающиеся типом трудоустройства («в полном соответствии с полученной специальностью», «по близкой, схожей специальности», «по другой специальности»), рассматриваются по таким параметрам, как характер труда, сфера производства, ценности. В публикации указанных авторов [Зубок, Чупров, 2012] приводились данные по динамике показателя, характеризующего соответствие работы полученной специальности. Согласно данным исследования, «в 2002 г. в полном соответствии с полученной специальностью работали 50,1% молодых специалистов». К 2011 г. этот показатель снизился до 36,3% [Зубок, Чупров, 2012: 110].

Во-вторых, это региональные исследования, в которых ставилась задача проанализировать трудоустройство выпускников вузов на данных, характеризующих ситуацию с занятостью молодежи в конкретном регионе. В качестве примера можно привести статью М. В. Рыбкиной, А. В. Назаренко и М. В. Коротковой, написанную на данных мониторинга Госслужбы занятости Чувашии [Рыбкина, Назаренко, Короткова, 2012]. В этом исследовании ставилась задача выяснить факторы, которые способствуют устройству на работу по специальности. Речь идет об исследовании, в котором приняли участие выпускники трех московских вузов, общей численностью 2661 респондент [Абрамова, Борщ, 2011]. Согласно данным этого исследования, 72% выпускников трех московских вузов работали по полученной в вузе специальности. Однако этот показатель включал и тех выпускников, чья работа совпадала с полученной специальностью частично. Иначе говоря, в полном соответствии со специальностью работали 51% молодых специалистов. Авторам исследования удалось установить, что к основным факторам, от которых зависит трудоустройство выпускников по полученной в вузе специальности, относятся: организация практики студентов (по ее итогам трудоустраиваются 11% выпускников), возможность совмещать учебу и подработку (64% выпускников имеют опыт работы по специальности, полученный во время учебы) и успеваемость (чем выше средний балл диплома, тем чаще выпускникам удается трудоустроиться после окончания вуза и найти работу по специальности). Таким образом, на данных исследования было выявлено сочетание факторов, способствующих трудоустройству выпускников по полученной в вузе специальности: это сочетание хорошей подготовки, успеваемости с возможностью уже в период учебы применять полученные знания на практике и получать опыт профессиональной деятельности.

Помимо социологических исследований, в которых ставилась задача изучения ситуации с занятостью выпускников, поручение Президента РФ привело к учреждению «Мониторинга трудоустройства выпускников». Основой получения информации о трудоустройстве выпускников стали данные Пенсионного фонда, аккумулирующего сведения по СНИЛС. Первый мониторинг был проведен в 2015 г., его результатом стал сбор информации о трудоустройстве выпускников 2013 г. Помимо общей информации о трудоустройстве выпускников, собираемой в ходе проведения мониторинга, многие вузы стали организовывать и проводить собственные исследования по сбору информации о том, как трудоустраиваются их выпускники (см. например: [Воловская, Плюснина, Русина, 2014; Мосиенко, Черкашина, 2014]).

Через два года после выхода поручений Президента РФ российская система образования перешла на компетентностный подход, что, по сути, означало отказ от профессионального образования в пользу обучения по направлениям подготовки, а также введение стандартов нового поколения, в которых центральное место отводилось компетенциям. Соответственно, если суть послешкольного образования сводится не к получению специальности или профессии, а к овладению компетенциями на разном уровне, то трудоустройство выпускников в соответствии с полученной специальностью перестает быть мерой эффективности соответствующего вуза. Тем не менее, данный показатель сохранился, на что обратили внимание в своей полемической статье Л. Петрова и В. Харченко [Петрова, Харченко, 2015]. Они подчеркивали, что в свете новых параметров функционирования системы образования понятие «работа по специальности» становится архаичным, не соответствующим новым реалиям.

В период после 2015 г. появились публикации, в которых «работа по специальности» была заменена на близкие по значению словосочетания. Например, речь в них шла о соответствии работы уровню квалификации. К такому способу прибегают вологодские социологи при проведении социологического мониторинга [Попов, Соловьева, 2017]. В мониторинге ИСЭРТ РАН ставился вопрос о том, в какой мере квалификация, полученная респондентом, соответствует выполняемой им работе. На этот вопрос почти половина (48,5%) молодых людей, участвующих в исследовании, ответили положительно: да, соответствует. Доля молодежи, квалификация которых превышает требования, предъявляемые работой, составила 27,5%, квалификация ниже – 6,8% [Попов, Соловьева, 2017: 257]. Из этого следовало, что большая часть занятой молодежи Вологодской области, работает в соответствии с полученной квалификацией.

В статье О. Н. Павловой, Ф. А. Казина и Н. А. Бутакова [Павлова, Казин, Бутаков, 2017] на данных, полученных из сети «ВКонтакте», рассматривается проблема профильности трудоустройства выпускников. «Профильность трудоустройства» выступает синонимом «работа по специальности» в ситуации, когда система образования не ориентирована на подготовку специалистов. В статье представлены данные исследования, построенного на выборочном анализе аккаунтов социальной сети «ВКонтакте» с целью показать, каким образом трудоустраиваются выпускники вузов, ставшие участниками программы «5–100». Особенностью

цитируемого исследования является не только то, что в качестве информационной базы использовались сведения, указанные держателями аккаунтов социальной сети, но и то, что была применена собственная методология, в рамках которой изучались восемь укрупненных групп специальностей. Такой подход к анализу позволил не только определить средний уровень профильного трудоустройства по стране, но и провести сравнение (сопоставление) по различным группам специальностей. В результате авторы пришли к выводу, что в среднем уровень профильного трудоустройства выпускников в России составляет 47%. К направлениям подготовки, имеющим наибольший процент выпускников с профильным трудоустройством, относятся «Медицина» (67%), «Математика и информационные технологии» (51,2%) и «Естественные науки» (50%). Своего рода аутсайдерами, т. е. направлениями, выпускники которых реже всего достигают профильного трудоустройства, являются юриспруденция (37%), социально-гуманитарные науки и искусство (31%) [Павлова, Казин, Бутаков, 2017: 51].

Таким образом, можно говорить о том, что с 2013 по 2019 гг., в течение 6 лет реализации новой концепции образования, в условиях замены профессиональной подготовки освоением компетенций, в исследовательском дискурсе сохраняется и воспроизводится представление о связи между профилем полученного образования, его специализации и дальнейшего трудоустройства выпускников.

В зарубежной социологии вопрос о соответствии полученного образования и требований, предъявляемых к работнику на рабочем месте, получил развитие в рамках нескольких исследовательских направлений. В ряде исследований во главу угла ставилась тема несоответствия (educational mismatch) между полученным образованием и выполняемой работой в двух измерениях: горизонтальном (специализация полученного образования не соответствует требованиям рабочего места) и вертикальном, при котором изучается несоответствие достигнутого образовательного статуса занимаемой должности (текущей работе). Первое из перечисленных направлений (горизонтальное) наиболее близко подходит к изучаемой в российском обществоведении проблеме несоответствия текущей работы полученной специальности. В зарубежных исследованиях, так же как и в России, этот вопрос наиболее остро ставился, в начале 2000-х гг. (см. обзор зарубежных публикаций в: [Somers, Cabus, Groot, van den Brink, 2019]).

В исследовании, результаты которого будут представлены в этой статье, также изучался вопрос о связи полученной специальности с нынешней работой респондента. Мы исходим из того, что несоответствие профиля полученного образования последующему трудоустройству может иметь причиной не только разбалансированные «отношения» между двумя институтами (образования и рынка труда), но и структурными факторами, часть из которых относится к самой специальности. Например, согласно социологическим исследованиям, юридические и медицинские специальности характеризуются «закрытостью», высоким уровнем социального воспроизводства [Мансуров, Юрченко, 2009; Laurison, Friedman, 2016]. То, что профиль образования, получаемая специальность могут быть формой

проявления социального неравенства в сфере образования, а социальные классы характеризуются разным уровнем доступности для них определенных специальностей, отмечалось в ранней работе П. Бурдьё и Ж.-К. Пассерона «Наследники» [Bourdieu, Passeron, 1979].

Можно предположить, что отсутствие связи между полученной специальностью и работой связано с этапом построения карьеры или возрастом. Как указывалось выше, многие учащиеся вузов начинают работать еще во время учебы. Очевидно, что в силу отсутствия профессиональной подготовки, они могут рассчитывать лишь на ограниченное число позиций. Как было показано в цитируемом выше исследовании, начав работать и получив опыт по специальности, не связанной с профилем получаемого образования, учащиеся после получения дипломов продолжают работать в той отрасли и на тех позициях, которые соответствуют их возможностям. В своем исследовании В. Х. Форм и Д. С. Миллер [Form, Miller, 1949] описывают три этапа построения профессиональной карьеры, различающиеся степенью защищенной занятости. На начальном этапе, совпадающем с периодом получения формального образования, работе свойственен временный характер. Это работа после школы, во время летних каникул, в свободное от учебы время, какие-то подработки. За начальным периодом следует этап «пробной» (trial) работы. Его особенность заключается в том, что работник пробует разные виды работ, пытается найти то, что ему подходит наилучшим образом. «Пробная» работа может длиться от нескольких дней до 3–4 лет. После периода «пробной» наступает период стабильной работы. Форм и Миллер называют стабильной работу, отвечающую двум условиям: во-первых, работник занят на ней три года и более; во-вторых, он успевает обрести социальными связями, обустроиться на данном рабочем месте. Авторы подчеркивают, что профессиональная траектория может включать не одну, а несколько сменяющих друг друга пробных работ, череда которых не обязательно приводит к стабильной работе.

К выводам о возможном влиянии возрастного фактора на тип трудоустройства пришли и российские исследователи. Например, Г. Г. Руденко и А. Р. Савелов [Руденко, Савелов, 2002] представили результаты сравнения особенностей трудового поведения, свойственного молодежи, относящейся к разным возрастным группам. В базе данных, полученных при проведении исследования в ходе VII Международного форума «Карьера», были выделены пять возрастных групп, различающихся трудовой мотивацией. Авторы отмечают эпизодическое участие в трудовой деятельности подростков 14–15 лет, которое вызвано общим снижением уровня жизни. Трудовая деятельность более старших возрастных групп (16–17 и 18–20 лет) отличается сформированными материальными стимулами к труду, тогда как возрастные группы 20–24 и 25–29 характеризует стремление к поиску стабильной занятости.

Чтобы исключить влияние этапа жизненного цикла и построения карьеры, последующий анализ будет строиться на подвыборке работающей молодежи, закончившей к моменту опроса получение формального образования и относящейся к возрастному интервалу 25–35 лет. Объем изучаемой подвыборки включает 2189 респондентов. Исследовательская задача состоит в том, чтобы рассмотреть, взаимодействие горизонтального

и вертикального измерений образовательной стратификации. При этом, под горизонтальной стратификацией понимается профиль полученного образования, под вертикальной – достигнутый образовательный статус. Примером взаимосвязи двух стратификационных измерений служит образовательная мобильность, одним из факторов которой является профиль полученного образования.

Соответствие работы полученной специальности

Как указывалось выше, в ходе исследования «Молодежь на рынке труда: стратегии профессионализации и занятости молодежной когорты в современном российском обществе» респондентам задавался вопрос: в какой степени их работа соответствует той специальности, которую они получили в учебном заведении (рис. 1)?

Рис. 1. Степень соответствия работы специальности, полученной в учебном заведении, % по группе молодежи, работающей и закончившей получение образования

Как следует из данных, представленных на рис. 1, ответы респондентов распределились почти в равных долях между теми, кто считает, что его работа в очень значительной степени соответствует полученной при обучении специальности, и теми, кто придерживается противоположной точки зрения. Доля по каждому из этих ответов составляет около трети. Чуть более четверти выбрали промежуточный ответ «частично да, частично нет».

Профиль образования

Респондентам задавался вопрос о профиле полученного образования. На вопрос отвечали респонденты, продолжившие обучение после окончания школы. Как следует из данных, представленных на рис. 2, наиболее распространенным является образование, полученное по таким профилям, как технический или инженерный, экономический, педагогический, гу-

манитарные и общественные науки, юридический. В совокупности, образование по перечисленным пяти направлениям получили почти две трети опрошенных (61,8%).

Рис. 2. Профиль полученного образования,
%, данные указаны по позициям из списка, доля которых превышает 5%

Полученные в исследовании данные по профилю образования отчасти совпадают с данными, которые приводят в своей книге В. Гимпельсон, Р. Капелюшников и др. Наиболее распространенными как на уровне высшего образования, так и среднего специального являются технические и инженерные специальности.

Группы, отучившиеся по определенному образовательному профилю, различаются степенью соответствия работы полученной специальности (табл. 2). В группе тех, кто получил образование по педагогическому или медицинскому профилю, наблюдается наибольшая доля тех, чья нынешняя работа соответствует полученной специальности в очень значительной степени (45,3 и 55,6% соответственно). Согласно данным, представленным В. Гимпельсоном, Р. Капелюшниковым и др., медицинские специальности занимают лидирующие позиции по доле лиц, трудоустроенных по полученной в вузе специальности. Эта тенденция отмечена и в исследовании О. Н. Павловой, Ф. А. Казина и Н. А. Бутакова, проведенном на данных, полученных из социальной сети «ВКонтакте». Судя по результатам этого исследования, направление «Медицина» отличается наибольшей долей выпускников, работающих в соответствии с направлением подготовки.

Таблица 2

**Соответствие работы полученной специальности
в зависимости от профиля образования, % по столбцу**

Профиль образования	Соответствие работы полученной специальности			
	Очень незначительно	Частично да, частично нет	Очень значительно	Затрудняюсь ответить
Технический, инженерный	31,1	28,6	38,6	1,7
Экономический	33,9	32,0	31,2	2,8
Педагогический	29,0	23,4	45,3	2,3
Гуманитарные и общественные науки	38,6	26,1	34,8	0,5
Юридический	38,0	19,9	40,4	1,8
Строительство	28,2	25,6	38,5	7,7
Медицинский	24,1	18,8	55,6	1,5
Компьютерные технологии, Интернет, программирование	29,9	34,6	33,1	2,4

Наряду с этим есть группы, в которых больше трети составляют те, чья работа незначительно соответствует полученной специальности. Это группы, получившие образование в области гуманитарных и общественных наук, а также юриспруденции. Результаты исследования совпадают с той тенденцией, которая выявлена в исследовании О. Н. Павловой, Ф. А. Казина и Н. А. Бутакова: гуманитарные и общественные науки, а также юриспруденция занимают последние строчки списка, выстроенного по доле выпускников, работающих в соответствии с полученной специальностью.

Перейдем к рассмотрению того, как связаны профиль полученного образования, работа по специальности и образовательная мобильность. В предыдущих работах мы рассматривали основные тенденции образовательной мобильности, опираясь на понятие образовательного статуса (см. например: [ИНАБ № 1..., 2018: 117–135; Социальная мобильность..., 2019: 250–274]. В частности, на основе логлинейного анализа была проанализирована связь между работой по специальности и типом межпоколенной образовательной мобильности. Результаты логлинейного анализа позволили заключить, что значимость такого фактора, как «работа по специальности» существует только в отношении воспроизводства образовательного статуса. Хотя, судя по результатам исследования, молодежь не рассматривает профессиональную самореализацию в качестве терминальной ценности и относится к профессии скорее как к ресурсу, которым можно пожертвовать ради достижения кратковременных целей, предположение о том, что молодежь жертвует профессиональным интересом ради повышения образовательного статуса, не подтвердилось. Тем не менее, приведенный выше обзор исследований по проблемам трудоустройства молодежи в соответствии с полученной специальностью позволяет заключить, что специальности или направления подготовки различаются степенью устойчивости. По направлениям подготовки, связанным с медициной или педагогикой, молодые специалисты устраиваются на соответствующую работу чаще, чем те, кто получил диплом по гуманитарным или общественным наукам.

Для того чтобы провести детализированный анализ связи профиля полученного образования с работой по специальности и изменением образовательного статуса, рассмотрим три ситуации образовательной мобильности.

Ситуация № 1. Повышение образовательного статуса до высшего. Эта ситуация относится к восходящей образовательной мобильности и означает, что в сравнении с уровнем образования матери респондент получил диплом об окончании вуза. Иными словами, мы рассматриваем конкретный случай межпоколенной восходящей образовательной мобильности, который включает получение высшего образования. Доля респондентов, которых можно объединить в группу с таким типом мобильности, составляет 27,2%.

Существует слабая, но статистически значимая связь между восходящей образовательной мобильностью, представляющей собой повышение образовательного статуса до высшего, и работой в соответствии с полученной специальностью (V Крамера 0,084 при уровне значимости 0,001). Можно утверждать, что те, кому, в отличие от матери, удалось получить высшее образование и повысить образовательный статус, чаще, чем во всех остальных случаях, устраиваются на работу, которая в очень значительной степени соответствует полученной специальности. Группа, которую мы обозначили как «все остальные случаи», т. е. не характеризуемая восходящей мобильностью с получением высшего образования, представлена практически в равных долях как теми, чья работа соответствует полученной специальности, так и теми, кто работает не по специальности. В этой группе почти 5% составляют те, кто затруднился определить степень соответствия работы полученной специальности.

Рис. 3. Трудоустройство в соответствии с полученной специальностью в зависимости от типа мобильности: восходящая образовательная мобильность, % по группам, различающимся по типу мобильности

Полученные данные позволяют предположить, что профиль полученного образования может быть связан с фактом восходящей образовательной мобильности. Мы предполагаем, что есть профили образования, по которым получение высшего образования, приводящее к восходящей мобильности, дается легче, чем по другим.

Таблица 3

**Профиль полученного образования
в зависимости от типа образовательной мобильности:
восходящая образовательная мобильность, % по группам мобильности**

Профиль образования	Образовательная мобильность	
	Восходящая	Все остальные случаи
Технический, инженерный	26,4	28,5
Экономический	34,1	26,2
Педагогический	17,5	10,2
Гуманитарные и общественные науки	13,9	11,2
Юридический	9,6	9,7
Строительство	4,1	11,3
Медицинский	3,6	9,6
Компьютерные технологии, Интернет, программирование	4,5	8,7

Данное предположение получило подтверждение в результате проведенного исследования: в отличие от группы «все остальные случаи», в которой наиболее распространенными профилями образования являются технический или инженерный (28,5%), экономический (26,2%) и строительный (11,3%), в группе с межпоколенной восходящей мобильностью образование чаще всего было получено по таким профилям, как экономический (34,1%), технический или инженерный (26,4%) и педагогический (17,5%). Причем лидирующим является именно экономический профиль, по которому получили высшее образование более трети респондентов, относящихся к группе с восходящей образовательной мобильностью.

Ситуация № 2. Вторая рассматриваемая ситуация относится к случаю «нулевой» мобильности и представляет собой воспроизводство профессионального образовательного статуса. Это означает, что респондент, как и его мать, получил начальное профессиональное или среднее специальное образование. Доля данной группы в изучаемой подвыборке составляет примерно пятую часть (19,5%).

Данные о том, как связаны вторая ситуация мобильности с трудоустройством в соответствии со специальностью, представлены на рис. 4. В группе, характеризуемой воспроизводством профессионального образовательного статуса, преобладающим является вариант ответа, согласно которому работа соответствует полученной специальности в очень незначительной степени (37,3%). В группе «все остальные случаи» более трети респондентов (36,8%) полагают, что их работа соответствует полученной специальности в очень значительной степени. Несмотря на «зеркаль-

ность» в распределении ответов в двух группах, уровень взаимосвязи двух показателей (тип мобильности и работа по специальности) статистически не значителен.

Рис. 4. Трудоустройство в соответствии с полученной специальностью в зависимости от типа мобильности: воспроизводство профессионального образовательного статуса и все остальные случаи, % по группам мобильности

В табл. 4 представлены данные о профиле образования, полученного теми, для кого характерна ситуация воспроизводства профессионального образовательного статуса, а также теми, кто относится к группе, названной «все остальные случаи». Сравнение двух групп, различающихся типом мобильности, по профилю полученного образования позволяет сделать вывод о существовании существенных различий между ними. Так, в группе, характеризуемой воспроизводством профессионального образовательного статуса, почти половину (48,9%) составляют те, кто получил образование по направлениям, связанным с инженерными и строительными специальностями. Совокупная доля получивших образование, определяемое этим кругом специальностей, в группе «все остальные случаи» насчитывает чуть более трети (34,3%). Этой группе свойственно более частое, чем группе, воспроизводящей профессиональный статус, получение образования в сфере социально-экономических наук: совокупная доля получивших образование по данным направлениям, насчитывает 43,8% (в группе с воспроизводством профессионального образовательного статуса – 26,3%).

**Профиль полученного образования
в зависимости от типа образовательной мобильности:
воспроизводство профессионального образовательного статуса
и все остальные случаи, % по группам мобильности**

Профиль образования	Мобильность	
	Воспроизводство профессионального образовательного статуса	Все остальные случаи
Технический, инженерный	30,9	27,2
Экономический	21,5	30,2
Педагогический	7,7	13,5
Гуманитарные и общественные науки	4,8	13,6
Юридический	8,0	10,0
Строительство	18,0	7,1
Медицинский	12,5	6,7
Компьютерные технологии, Интернет, программирование	6,1	7,7

Ситуация № 3. Третья ситуация, как и вторая, относится к случаю «нулевой» мобильности. Однако в этом разделе рассмотрению подлежит ситуация, связанная с воспроизводством только высшего образовательного статуса. Это означает, что респондент, как и его мать, имеют высшее образование. Доля такой группы в подвыборке составляет чуть более одной пятой (21,4%).

**Рис. 5. Трудоустройство в соответствии с полученной специальностью
в зависимости от типа мобильности:
воспроизводство высшего образовательного статуса и все остальные случаи,
% по группам мобильности**

На рис. 5 представлены данные о связи трудоустройства с полученной специальностью для двух групп: во-первых, связи, соответствующей упомянутому типу воспроизводства, и, во-вторых, связи, представляющей все остальные случаи. В группе, характеризующейся воспроизводством высшего образовательного статуса, значимо больше, чем в группе «все остальные случаи», доля тех, чья работа соответствует полученной специальности в очень значительной степени. При этом меньше доля тех, кто работает не по специальности, а также затруднившихся ответить. Отмеченные различия статистически значимы и свидетельствуют о наличии связи между двумя показателями (типом образовательной мобильности и трудоустройством в соответствии со специальностью).

Согласно данным, представленным в табл. 5, существует связь между типом образовательной мобильности и профилем полученного образования.

Таблица 5

**Профиль полученного образования
в зависимости от типа образовательной мобильности:
воспроизводство высшего образовательного статуса и все остальные случаи,
% по группам мобильности**

Профиль образования	Мобильность	
	Воспроизводство высшего образовательного статуса	Все остальные случаи
Технический, инженерный	26,1	28,4
Экономический	30,8	27,9
Педагогический	9,9	13,3
Гуманитарные и общественные науки	16,7	10,5
Юридический	11,3	9,1
Строительство	4,2	10,6
Медицинский	9,2	7,3
Компьютерные технологии, Интернет, программирование	9,2	6,8

В группе, характеризующейся воспроизводством образовательного статуса, 47,5% составляют те, кто получил образование по специальностям, относящимся к социально-экономическому направлению подготовки (экономика и гуманитарные и общественные науки). В группе «все остальные случаи» по этому направлению получили образование 38,4%.

Выводы

В группе работающей молодежи практически в равных долях представлены как те, работа в очень значительной степени связана с полученной специальностью, так и те, чья работа связана с полученной специальностью очень незначительно. Соответствие работы полученной специальности, в определенной степени, связано с профилем образования. Так, чаще всего по полученной специальности устраиваются на ра-

боту выпускники, имеющие медицинский или педагогический профиль образования. В группе тех, кто получил образование по специальностям, относящимся к сфере гуманитарных и общественных наук, а также юридическому профилю, велика доля тех, кто работает не по той специальности, которая получена в вузе.

Полученные данные в целом совпадают с результатами, представленными в работах других исследователей. Общие тенденции соответствуют тем результатам, которые представлены в работе В. Гимпельсона и Р. Капелюшникова в 2006 г. Это означает, что, несмотря на реформирование системы образования, на активную контролирующую деятельность Рособнадзора, другие институциональные изменения, структура специальностей и связанные с ней возможности трудоустройства остаются, по сути, неизменными. Полученные результаты совпадают, хотя и частично, с теми тенденциями, которые получены в онлайн-исследованиях, проведенных в социальной сети «ВКонтакте». Имеющиеся расхождения могут быть связаны именно со способом проведения исследования и особенностями используемых в двух исследованиях выборок.

Анализ связи двух показателей (типа мобильности и профиля полученного образования) позволяют сделать вывод о том, что направление подготовки может рассматриваться как фактор образовательной мобильности. Как показали результаты исследования, разные направления подготовки обладают разным потенциалом образовательной мобильности. Так, образовательная мобильность, приводящая к достижению более высокого по отношению к родителям образовательного статуса, сконцентрирована в направлениях подготовки «Экономика» и «Педагогика». «Нулевая» мобильность, характеризующая воспроизводством профессионального образовательного статуса, связана с получением образования по специальностям инженерно-строительного блока. К другому типу «нулевой» мобильности, связанному с воспроизводством высшего образовательного статуса, может приводить получение образования по социо-гуманитарному, а также юридическому профилю.

Список литературы

Абрамова Е. Г., Бориц В. В. Анализ деятельности вузов с точки зрения влияния условий организации образовательного процесса на востребованность выпускников на рынке труда // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по материалам Восьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (27–28 октября 2011 г.). Кн. I. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2011. С. 12–24.

Аврамова Е. М., Вернаховская Ю. Б. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // Социологические исследования. 2006. № 4. С. 37–46.

Воловская Н. М., Плюснина Л. К., Русина А. В. Мониторинг трудоустройства выпускников в системе оценки деятельности вуза // Теория и практика общественного развития. 2014. № 19. С. 23–27.

Выбор профессии: чему учились и гдегодились? / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников, Т. Карабчук, З. Рыжикова, Т. Биляк: Препринт WP3/2009/03. М.: ГУ ВШЭ, 2009. 64 с.

Зубок Ю. А., Чупров В. И. Молодые специалисты: подготовка и востребованность на рынке труда // Социологические исследования. 2015. № 5. С. 114–122.

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

ИНАБ. 2018. № 1. 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). DOI 10.19181/inab.2018.1.

Мансуров В. А., Юрченко О. В. Социология профессий. История, методология и практика исследований // Социологические исследования. 2009. № 8. С. 36–46.

Мосиенко Н. Л., Черкашина Т. Ю. Мониторинг выпускников вуза: варианты оценки результативности обучения // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: социально-экономические науки. 2014. Т. 14. № 1. С. 127–140.

Образование в цифрах: 2014: крат. стат. сб. М.: НИУ «Высшая школа экономики», 2014.

Павлова О. Н., Казин Ф. А., Бутаков Н. А. Профильность трудоустройства выпускников вузов: анализ данных социальных сетей // Университетское управление: практика и анализ. 2017. № 3. С. 38–56.

Петрова Л. Е., Харченко В. С. «Работа по специальности» как устаревшее понятие // Вестник социально-гуманитарного образования и науки. 2015. № 12. С. 17–24.

Попов А. В., Соловьева Т. С. Барьеры реализации потенциала молодежи в трудовой деятельности // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2017. Т. 10. № 3. С. 251–268. DOI: 10.15838/esc.2017.3.51.13.

Руденко Г. Г., Савелов А. Р. Специфика положения молодежи на рынке труда // Социологические исследования. 2002. № 5. С. 101–107.

Рыбкина М. В., Назаренко А. В., Короткова М. В. Трудоустройство выпускников: проблемы и пути их решения // Вестник УлГТУ. 2012. № 4. С. 4–8.

Социальная мобильность в усложняющемся обществе: объективные и субъективные аспекты: [монография] / [В. В. Семенова и др.]; отв. ред. В. В. Семенова, М. Ф. Черныш, П. Е. Сушко. М.: ФНИСЦ РАН, 2019. 512 С.

Утвержден перечень поручений по итогам заседания Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России // URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/10891#sel=4:1:BCG,4:84:ggh> (дата обращения: 24.11.2019 г.).

Bourdieu P., Passeron J.-C. The Inheritors. Chicago & London: The University of Chicago Press, 1979.

Form W. H., Miller D. C. Occupational Career Pattern as a Sociological Instrument // American Journal of Sociology. 1949. Vol. 54. № 4. P. 317–329.

Laurison D., Friedman S. The class pay gap in Britain's higher professional and managerial occupations // American Sociological Review. 2016. Vol. 81. № 4. P. 668–695.

Somers M. A., Sofie J. Cabus S. J., Groot W., van den Brink H. M. Horizontal mismatch between employment and field of education: evidence from a systematic literature review // Journal of Economic Review. 2019. Vol. 33. № 2. P. 567–603. DOI: 10.1111/joes.12271.

Сведения об авторах

Батыков Иван Владимирович – кандидат социологических наук, Институт социологии ФНИСЦ РАН; Государственный академический университет гуманитарных наук. Москва, Россия, ул. Кржижановского, д. 24/35, корп. 5. E-mail: ivbatykov@socexpertiza.ru

Batykov Ivan Vladimirovich – Candidate of Sociological Sciences, Institute of Sociology of the FCTAS RAS; State Academic University for the Humanities. Moscow, Russia. E-mail: ivbatykov@socexpertiza.ru

Голиусова Юлия Вячеславовна – кандидат социологических наук, Институт социологии ФНИСЦ РАН; Государственный академический университет гуманитарных наук. Москва, Россия, ул. Кржижановского, д. 24/35, корп. 5. E-mail: ygoliusova@yandex.ru.

Goliusova Yulia Viacheslavovna – Candidate of Sociological Sciences, Institute of Sociology of the FCTAS RAS; State Academic University for the Humanities. Moscow, Russia. E-mail: ygoliusova@yandex.ru

Гришина Марина Александровна – Государственный академический университет гуманитарных наук. Москва, Россия, Мароновский пер., д. 26. E-mail: mgrishina730@gmail.com

Grishina Marina Aleksandrovna – State Academic University for the Humanities, Moscow, Russia. E-mail: mgrishina730@gmail.com

Демиденко Светлана Юрьевна – журнал «Социологические исследования», Государственный академический университет гуманитарных наук. Москва, Россия, ул. Кржижановского, д. 24/35, корп. 5. E-mail: 1demidsu@yandex.ru

Demidenko Svetlana Yur'evna – review «Sociologicheskie Issledovaniya», State Academic University for the Humanities, Moscow, Russia. E-mail: 1demidsu@yandex.ru

Епихина Юлия Борисовна – кандидат социологических наук, Институт социологии ФНИСЦ РАН; Государственный академический университет гуманитарных наук. Москва, Россия, ул. Кржижановского, д. 24/35, корп. 5. E-mail: epikhina@gmail.com

Epikhina Yulia Borisovna – Candidate of Sociological Sciences, Institute of Sociology of the FCTAS RAS; State Academic University for the Humanities. Moscow, Russia. E-mail: ygoliusova@yandex.ru

Мамиконян Мария Самвеловна – Государственный Академический университет гуманитарных наук. Москва, Россия, Мароновский пер., д. 26. E-mail: mashamamikonyan@gmail.com

Mamikonian Maria Samvelovna – State Academic University for the Humanities. Moscow, Russia. E-mail: mashamamikonyan@gmail.com

Пасовец Юлия Михайловна – кандидат социологических наук, Курский государственный университет. Курск, Россия, ул. Радищева, 33. E-mail: yulia_pasovets@mail.ru

Pasovets Yulia Mikhailovna – Candidate of Sociological Sciences, Kursk State University. Kursk, Russia. E-mail: yulia_pasovets@mail.ru

Сушко Павел Евгеньевич – кандидат социологических наук, Институт социологии ФНИСЦ РАН; Государственный академический университет гуманитарных наук. Москва, Россия, ул. Кржижановского, д. 24/35, корп. 5. E-mail: sushkope@mail.ru

Sushko Pavel Yevgen'evich – Candidate of Sociological Sciences, Institute of Sociology of the FCTAS RAS; State Academic University for the Humanities. Moscow, Russia. E-mail: sushkope@mail.ru

Черныш Михаил Федорович – доктор социологических наук, Институт социологии ФНИСЦ РАН; Государственный академический университет гуманитарных наук. Москва, Россия, ул. Кржижановского, д. 24/35, корп. 5. E-mail: mfche@yandex.ru.

Chernysh Mikhail Fedorovich – Doctor of Sociology, Institute of Sociology of the FCTAS RAS; State Academic University for the Humanities. Moscow, Russia. E-mail: mfche@yandex.ru.

Научное издание
Информационно-аналитический бюллетень
Института социологии ФНИСЦ РАН

ИНАБ
2019 № 4

СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

ISBN 978-5-89697-319-5

9 785896 973195

Компьютерная верстка:
Григорьева Елена Ивановна,
Ситдилов 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:
IT-Центр Института социологии ФНИСЦ РАН
E-mail: delo@isras.ru
URL: https://www.isras.ru/index.php?page_id=1198&id=7609