



УДК 316.334

Стратегии занятости: в поисках концептуального обоснования инновационной политики

Е. Л. Лукьянова

Лукьянова Евгения Львовна, старший преподаватель кафедры психологии и педагогики, Ульяновский государственный университет, lukyanova.jenya@gmail.com

В статье рассматриваются различные подходы к определению стратегий занятости, одного из самых распространенных понятий в современных исследованиях рынка труда. Выявляются особенности использования каждого из подходов: их ключевые категории, методологические допущения и получающиеся типологии. Указываются ограничения в применении описываемых подходов и пути их преодоления. Показывается близость стратегий занятости к другим понятиям – трудовым, профессиональным, карьерным стратегиям, стратегиям трудоустройства, а также обосновывается необходимость их выделения в самостоятельную категорию ввиду происходящих глобальных изменений самой сферы занятости. Автор останавливается на инновационных элементах стратегий занятости как самых перспективных для дальнейшего изучения.

Ключевые слова: молодежь, рынок труда, занятость, стратегии занятости, трудоустройство.

Strategy of Employment: in Search of Conceptual Justification of Innovation Policy

E. L. Lukyanova

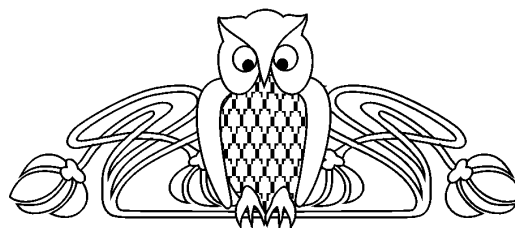
Evgenya L. Lukyanova, <https://orcid.org/0000-0002-5144-0124>, Ulyanovsk State University, 42 Leo Tolstoy St., Ulyanovsk 432017, Russia, lukyanova.jenya@gmail.com

The paper considered approaches to definition of strategy of employment, one of the most widespread concepts of modern researches of labor market. Features of each approach are described: their key categories, methodological assumptions and turning out typology. Restrictions are specified in application of the described approaches and a way of their overcoming. We show proximity of strategy of employment to other concepts – to the labor, professional, career strategy and we also prove their allocation in independent category in a type of global changes of the sphere of employment. The author stops on innovative elements of strategy of employment as the most perspective for further studying.

Keywords: youth, labor market, work, strategy of employment, employment.

DOI: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2019-19-2-231-237>

Сегодня все российские регионы нацелены на развитие инновационного потенциала. Для этого создаются особые экономические зоны, открываются технопарки, формируются промышленные кластеры. Достигнутый опыт свидетельствует о том, что готовность местных рынков труда может стать существенным факто-



ром, влияющим на успешность преобразований в реальном секторе экономики. Инновационная политика невозможна без внимания к вопросам кадрового обеспечения и повышения квалификации персонала. Особенно это актуально на региональном уровне. В регионы впервые за много лет приходят крупные современные компании, делающие ставку на автоматизацию и компьютеризацию производства. Здесь свою деятельность разворачивает малое и среднее инновационное предпринимательство, также базирующееся на передовых наукоемких технологиях. Для них критически важным является качество имеющейся рабочей силы. Инновационный сценарий региональной политики предусматривает повышение уровня занятости населения, увеличение оплаты труда, а также улучшение условий работы. Для целого ряда российских областей задача формулируется как возвращение специалистов на малую родину, активизация интереса выпускников вузов и ссузов к предприятиям своего края. Оказалось, что стратегии занятости, сложившиеся за долгие годы экономической нестабильности, в первую очередь обращены к мегаполисам, в то время как трудоустройство в родном городе считается мало престижным. Как будет показано, стратегии занятости являются комплексным показателем не только текущего состояния рынка труда, но и субъективных ожиданий жителей от реализации инновационных экономических программ у себя в регионах.

В последнее время «стратегии занятости» стали весьма расхожим научным термином. Чаще всего его используют тогда, когда хотят показать последовательность действий той или иной социальной группы на рынке труда, начиная от выбора профессии, поиска работы и заканчивая решением об увольнении или выходе на пенсию. Такое понимание стратегий занятости обычно встречается в региональных исследованиях, а также в отчетах органов власти. Несмотря на простоту подхода, он помогает обнаружить основные «болевые точки» региональных рынков труда, а также ошибки в трудовом поведении самих работников, недочеты в деятельности служб занятости и т. п. При этом основное внимание уделяется способам реализации тех или иных стратегий занятости. Ученые стремятся определить, какой алгоритм действий будет предпочтительным в разных экономических условиях. Например, какая доля экономически активного



населения воспользуется услугами государственных центров содействия трудоустройству, а какая обратится в коммерческие рекрутинговые агентства, разместит свои резюме в Интернете? Сколько согласятся пройти переобучение и освоить новую профессию, а сколько ни за что не захотят сменить специальность? Какое количество рискнет попробовать себя в роли предпринимателей, а какое ограничится традиционной наемной занятостью? Эти и другие вопросы позволяют наглядно представить происходящие на рынке труда процессы, показать их отражение на микроуровне.

Молодежь выделяется как особый объект исследований. Для многих ученых она служит наилучшим маркером того, что происходит в сфере занятости и социальной политики в целом. Молодежь очень пестрая в социальном плане группа, поэтому в ней можно найти проявления разнообразных стратегий. Юноши и девушки проходят все этапы трудового становления, на каждом из которых меняются требования работодателей. Молодежный рынок труда в целевых государственных программах занятости даже выделяется в отдельный сегмент из-за специфики складывающегося там соотношения спроса и предложения. Этот сегмент является одним из самых противоречивых. С одной стороны, в целом ряде отраслей – торговле, транспорте, связи, строительстве – неуклонно растет востребованность молодых специалистов¹, с другой – на промышленных предприятиях не спешат делать ставку на молодежь, считая ее квалификацию недостаточной даже после окончания вуза. В исследованиях рынка труда как нигде оказывается важен транзитивный статус молодежи, характеризующий специфику ее перехода от учебы к работе. В этом возрасте происходит профессиональная социализация, усваиваются принятые в обществе образцы трудовой культуры.

Молодость вообще рассматривается как время решающих жизненных выборов, в том числе профессионального пути и будущих карьерных устремлений. С этих позиции стратегии занятости определяются как «серия последовательных осознанных выборов, совершаемых индивидом и основанных на соотнесении своих шансов... с существующим на данный момент спросом, а также тактическое реагирование на его изменения»². Эти выборы необязательно обусловлены одной лишь экономической необходимостью, важным фактором служат культурные предпочтения. Хотя некоторые авторы настаивают на целесообразном характере поведения молодежи на рынке труда³, другие им возражают с той точки зрения, что занятость в целом нельзя свести к простой схеме издержек/прибыли, подсчета шансов и сравнения их с наличными возможностями⁴. Тем более по результатам эмпирических исследований выходит, что так называемых рационалистов, интересующихся ситуацией на

рынке труда и в соответствии с ней ориентирующих свои планы, не так уж много. Гораздо чаще встречаются другие типы стратегий: «креативные», «предприимчивые», «прагматики» и «инфантильные» – для которых характерно как разочарование в выборе профессии, места работы, так и принятие решений под воздействием случайных обстоятельств⁵.

Тем не менее, описываемый подход позволяет выстраивать наглядные траектории движения юношей и девушек от школы к профессиональному обучению, а затем к трудовой деятельности. Для того чтобы последняя не выглядела игрой случая, важным является рассмотрение ресурсов, которыми располагает как сама молодежь, так и ее ближайшее окружение. Все виды капитала – материальный, социальный, человеческий – влияют на диапазон имеющихся выборов, который часто зависит не столько от состояния рынка труда как такового, сколько от социального положения молодежи. Неслучайно данный подход относят к числу структурных. Он направлен на решение важной социальной задачи выявления неравенства в трудовой сфере. Его индикаторами служат ограничения в доступе к разным стратегиям занятости, позволяющим максимально полно реализовать выпадающие шансы. Актуальной повесткой является возможность молодежи воспользоваться теми ресурсами, которые предоставляются в рамках программ регионального развития в целом и инновационных проектов в частности. Основная трудность применения этого подхода состоит в усиливающейся индивидуализации траекторий перехода от учебы к работе и дальнейших перемещений молодежи на рынке труда.

Дискуссионным также является вопрос об эффективности тех или иных ресурсов. Если раньше все соглашались с тем, что уровень образования оказывает решающее влияние на занятость молодежи, то сейчас социологам приходится искать другие виды ресурсов в силу того, что для работодателей «вид и тип учебного заведения, профессия, строчка с указанием специальности часто не более, чем условность»⁶. Без сомнения, квалификация по-прежнему остается одним из главных показателей, но она теперь в большей степени зависит от пройденной дополнительной подготовки, характера проектов, в которых принимал участие работник, его знакомства с различными условиями найма, чем от полученного профессионального образования. Тем более, как показывают опросы, среди молодежи становится все меньше тех, кто работает в соответствии со своей первоначальной специальностью. По разным оценкам, лишь около трети юношей и девушек верны той профессии, на которую они учились, остальные переориентировались на другие сферы⁷. Интересно, что исследователи вновь возвращаются к рассмотрению молодости как трудового ресурса. Однако



подразумевают под ним вовсе не физические силы, а в первую очередь умение адаптироваться к постоянно изменяющимся организационным и техническим требованиям, быстро находить нужную информацию, а также осваивать новые навыки, словом, все то, что сейчас называют инновационными свойствами работников⁸.

Близким к изложенному подходу является определение стратегий занятости как способов преодоления барьеров на пути достижения профессионального успеха и в целом личностного развития⁹. Отличием этого направления выступает его посыл видеть молодежь крайне уязвимой на рынке труда группой с «наибольшими противоречиями экономического поведения», с нестабильными трудовыми ценностями и мотивами¹⁰. При этом ей то приписывается склонность к рисковому виду заработка, приводящим к криминальным практикам¹¹, то, напротив, она показывается как инфантильное поколение, которое, даже будучи трудоустроенным, нуждается в финансовой поддержке родителей¹². Но в каких бы тонах ни рисовалась молодежь, общим является понимание того, что ее профессиональная социализация – это сложный процесс, на пути которого встречаются как объективные, так и субъективные барьеры¹³. Сама ситуация на рынке труда, его отраслевая структура, складывающийся баланс спроса и предложения служат факторами, препятствующими достижению желаемой занятости. Особенности системы образования, ее доступность, качество ведущейся профессиональной подготовки тоже выступают в качестве преград. Сюда же относят состояние трудового законодательства, программ социальной поддержки молодых специалистов, деятельность профсоюзов по защите их прав, эффективность работы государственных центров занятости и т. п.

Субъективные барьеры очень разнообразны, они охватывают все – от профессионального опыта до личных и деловых качеств человека, а также его состояние здоровья. Была даже выделена «большая пятерка» черт характера, которые помогают молодежи в реализации своего трудового потенциала. В нее вошли добросовестность, эмоциональная стабильность, неконфликтность, экстравертность и открытость новым идеям¹⁴. Также делается акцент на коммуникативных навыках, которые становятся важны не только для молодых специалистов, вроде менеджеров и юристов, но и для их сверстников-рабочих. В исследованиях нет какого-то устоявшегося перечня субъективных барьеров, но подчеркивается сама важность их включения в число изучаемых переменных. Они позволяют отойти от анализа стратегий занятости исключительно в экономической плоскости, представить трудовое поведение молодежи не как сугубо целерациональное, а как подверженное воздействию факторов разной природы. Вместе с тем логика этого подхода та-

кова, что в нем основное внимание обращается на недостаток тех или иных индивидуальных качеств, а не на их развитие и совершенствование. Ищутся те из них, которые мешают успешному трудоустройству и полноценному освоению выбранной профессии, а также формированию позитивной мотивации к работе.

Иногда в литературе можно встретить и широкое толкование барьеров как условий, уводящих молодежь от трудовой занятости в сторону девиантного поведения или праздного образа жизни¹⁵. Авторы пытаются выделить ту часть юношей и девушек, которые «не обладают каким-либо потенциалом на рынке труда и не готовы к карьерному росту»¹⁶. Их установка проста – «чем меньше работы, тем лучше». Тогда в круг обсуждаемых аспектов попадают специфика семейного воспитания, субкультурная принадлежность друзей, личностная незрелость и даже гражданская безответственность. Чаще всего подобные алармистские высказывания звучат в отношении рабочей молодежи, которая «находится в неблагоприятном положении, поскольку на пути ее социализации в трудовой сфере весьма мало факторов, способствующих блокированию негативных проявлений»¹⁷. При этом проблематика непосредственно NEET-молодежи, т. е. тех ребят, которые нигде не учатся и не работают, остается слабо раскрытой в отечественной социологии. Хотя, по некоторым подсчетам, доля такой молодежи в нашей стране составляет 12–14%, из которых лишь немногим мешает приступить к работе плохое здоровье¹⁸. Заметим, что NEET-молодежь пока не упоминается в качестве адресной группы, на которую следует направить усилия молодежной политики. Даже 10% молодежи являются для любого региона мощным инновационным резервом.

Заметим, что в рамках этого и некоторых других подходов самым сложным считается поиск работы. Поэтому часто под стратегиями занятости подразумеваются только стратегии трудоустройства как путь попадания молодежи в разряд занятых¹⁹. А уже затем отдельно выделяются профессиональные стратегии, трудовые стратегии, стратегии трудовой мобильности и карьерные стратегии, раскрывающие специфику дальнейшего продвижения по рынку труда. Фокус на разного рода барьерах предполагает проблематизирующий настрой. Из-за этого объектом изучения часто становятся не сами занятые, а безработные, особенно те из них, кто активно занимается поиском работы: обращается в государственные центры занятости, частные агентства, ходит к работодателям на собеседования, проходит переподготовку и т. п. На их примере показываются критические моменты, с которыми сталкивается молодежь как в нахождении своего первого места работы, так и последующей его смене. В этой связи рассматриваются также стратегии решения проблем занятости²⁰.



При этом безработица характеризуется как состояние «обострения занятости» или как кризисная занятость.

Не все ученые довольствуются таким упрощенным взглядом на стратегии занятости, как просто выход на рынок труда, справедливо считая его недостаточным особенно для разработки комплексной инновационной политики региона. Большинство оперирует понятием «статус занятости» и его классификациями, полагая под стратегиями способы достижения и сохранения привлекательных статусов, равно как избегание негативных их видов. Именно статусы играют роль ориентиров при выработке поведения на рынке труда²¹. Интересными являются исследования жизненной динамики статусов занятости. Последние десятилетия были богаты на всевозможные социально-экономические и политические изменения, побуждавшие многих кардинально менять род своей деятельности. Но при таком подходе становится сложно различить между собой стратегии занятости и трудовые стратегии. Ведь под последними тоже нередко имеется в виду «осознанный выбор работником направления долгосрочной трудовой деятельности»²². Прежде для молодежи было сложно проследить продолжительную динамику статусов занятости. Сейчас стоит обратная проблема кратковременной занятости, при которой юноши и девушки относятся к текущему месту работы как своеобразной пробе сил и не боятся с ним расстаться²³. Они стремятся испытать себя в разных ролях, прежде чем окончательно найти, какой из статусов им больше всего подходит.

В связи со стратегиями занятости часто упоминается и категория адаптационного потенциала как способности приспосабливаться к меняющимся условиям на рынке труда. Столкновение молодежи с реальным положением дел может привести к «деградации трудовых ценностей, ... к исчезновению взгляда на труд как средство личной самореализации»²⁴. Поэтому отмечается, что анализ одних лишь барьеров будет неполным без изучения особенностей реагирования на них²⁵. Эти особенности выделяются на разных уровнях, как адаптация к профессии, каким-то специфическим ситуациям на рынке труда, вроде кризисов, к конкретному предприятию, рабочему месту, коллективу, к выполняемым обязанностям и т.п. Затрагивается вопрос информированности молодежи о целевых мерах поддержки ее занятости, оказываемой региональными органами власти помощи. Основным критерием для классификации стратегий занятости при этом выступает степень самостоятельности молодежи, которая раскрывает ее готовность к активному поиску, взятие на себя ответственности в решении возникающих проблем и т.п. Поддерживается инициатива самой молодежи, ее стремление к предпринимательству, карьерному росту в противовес пассивному реагирова-

нию и надежде на помощь в трудоустройстве со стороны семьи, учебного заведения и т.п. Как ни в каком направлении здесь актуальной кажется социальная защищенность молодежи, сформированность механизмов поддержки начинающих специалистов. Проводится мысль о том, что без государственного регулирования юношам и девушкам будет сложно выдержать конкуренцию с более опытными и квалифицированными работниками²⁶.

Вообще, адаптационный подход очень распространен в социологии и давно применяется к исследованию разных проблем. За это время успело накопиться немало критических замечаний, касающихся того, что как форма символического капитала адаптационный потенциал неравномерно распределен в обществе. Он также зависит от существующей классовой структуры, поскольку является производным от финансового благополучия, качества и уровня образования, культурного контекста воспитания и прочих факторов. На практике бывает сложно отделить адаптационный потенциал от других видов ресурсов. В качестве такого обычно берется какая-то комбинация последних, дополняемая теми или иными психологическими характеристиками. Предложено множество вариантов подобных комбинаций вплоть до политических установок, вследствие чего становится тяжело сопоставлять результаты отдельных исследований. Ведь стратегии занятости дифференцируются на основе факторного анализа и сильно зависят от набора используемых переменных. К тому же, по мнению ряда авторов, адаптационный потенциал не в полной мере отражает специфику рыночных экономических условий. Чтобы подчеркнуть требующуюся там активность, предпочтение отдается таким терминам, как «самомаркетинг»²⁷, который означает комплекс действий, связанных с собственным продвижением на рынке труда, выгодной продажей своей рабочей силы.

Обсуждаемыми являются и признаки эффективной адаптации. Для кого-то она заканчивается непосредственно фактом трудоустройства, кто-то уточняет важность достижения устойчивой занятости, нахождение такой «идеальной» работы, которая бы отвечала всем личным намерениям, и т.п. Третьи полагают, что по прошествии адаптации молодежь должна уметь выдерживать напряжение рынка труда, соответствовать запросам работодателя и доказывать ему свои преимущества. Четвертые говорят о более широком спектре показателей, таких как в целом удовлетворенность жизнью, относить адаптацию на рынке труда к разновидностям социальной адаптации. Утверждается, что многие аспекты трудовой деятельности существенно влияют на самочувствие молодежи. В их число входят, например, размер заработка, взаимоотношения с руководством, между коллегами, а также соотношение ожиданий и наличия



интересной работы²⁸. Еще одни подытоживают, что оценки адаптационного потенциала зависят от установок самих исследователей и чаще всего делаются с позиций среднего класса, в результате чего стратегии занятости, к которым прибегают представители низших слоев населения, изначально признаются неэффективными²⁹. Хотя выходцы оттуда могут иметь самый разнообразный опыт занятости, быть очень мобильными и активными в поиске работы. Но сама специфика тех мест, которые они находят, с рутинным, нетворческим трудом, низкой заработной платой берется за свидетельство их низкого адаптационного потенциала.

Вопросы увязки рыночной идеологии с особенностями трудового поведения также поднимаются в социокультурном подходе³⁰. В центре него лежат устоявшие на рынке труда ценности и нормы. Особый интерес вызывают профессиональные ориентации молодого поколения, поскольку «позволяют понять направленность и содержания его трудовой активности и, в конечном счете, определить степень включения в общество»³¹. Таким образом, трудовые ценности являются значимым компонентом стратегий занятости. С позиций этого подхода, сами стратегии тесно связаны с процессами профессиональной идентификации, формированием у юношей и девушек ценности себя как профессионалов, выработки у них алгоритмов использования тех ресурсов, которыми они располагают на рынке труда. Так или иначе, элементы социокультурного подхода применяются везде, где ставится задача выяснения мотивов занятости работников, их предпочтений, степени интериоризации корпоративных ценностей и т. п. К нему обращаются даже в исследованиях уровня патриотизма молодежи, где трудовая ответственность выступает в качестве ключевой составляющей активной гражданской позиции.

Давно подмечен феномен противоречия между притязаниями молодежи на рынке труда и ее реальными возможностями. Источник этого противоречия кроется в представлениях молодежи о жизненном успехе и роли труда в его достижении. Данные опросов показывают, что работа, несмотря на свою высокую значимость, не входит в ядро ценностной структуры современной молодежи. Базовыми для нее являются ценности семьи, здоровья, материального благополучия. Не более 15% студентов вузов в своих стратегиях занятости ставят целью найти интересную работу³². Но в исследованиях такого рода всегда важно учитывать контексты понимания юношами и девушками того, что такое «интересная» или «хорошая» работа. Скрытые культурные коды могут подразумевать не только ее функциональное содержание, но и уровень заработка, условия труда, стабильность, предоставляемые социальные гарантии и т.п. Сложность изучения подобных конструктов заключается в том, что моло-

дые люди в силу своих амбиций часто нацелены на поиск таких вакансий, которые бы отвечали сразу всем их пожеланиям. Не зря именно среди молодежи наблюдается самая высокая доля безработных. Вчерашние выпускники придирчиво относятся к выбору работы, находя приемлемым какое-то время после окончания учебы пожить за счет родителей в ожидании достойного предложения. Вследствие этого Международной организацией труда рекомендуется рассматривать именно удовлетворительную занятость, т. е. в целом устраивающую молодежь, в качестве ключевого критерия ее окончательного выхода на рынок труда³³.

В исследованиях, выполненных на стыке социологии молодежи и социологии труда, констатируется существенное удлинение сроков вторичной социализации, растягивание периода профессионального самоопределения юношей и девушек. Освоение ими различных форм непрерывного образования размывает границы между «рабочим» и «нерабочим», придавая занятости характер калейдоскопичности. Считается, что это обостряет конфликт между традиционными ценностями и ценностями рыночной культуры, заставляя юношей и девушек выбирать нестандартные виды занятости. К последним относят, например, дистанционную занятость, фриланс, аутстаффинг (включающий работу вахтовым методом), аутсорсинг, заемный труд, смарт-стаффинг, аутплейсмент, проектную занятость и т. п.³⁴. Социологи расходятся в их оценках, то приводя в качестве примера маргинальных и периферийных видов, то полагая их гибкими и наиболее подходящими для нынешнего рынка труда. Но сходятся в том, что их развитие приведет в скором будущем к появлению новой парадигмы занятости, которая заставит в ином направлении искать концептуальные обоснования инновационной политики.

Пока авторы не так уж много внимания уделяют инновационным аспектам стратегий занятости. Отчасти причиной этого является мнение, согласно которому в последние десять-пятнадцать лет сам рынок труда изменился коренным образом. Иными стала его отраслевая и региональная структура, появилось множество новых профессий и видов занятости, каналов трудоустройства. Оттого и все реализуемые сегодня стратегии имеют оттенок новизны, особенно если они разворачиваются в интернет-пространстве. Также в качестве инновационных признаются стратегии, приводящие к трудоустройству на предприятия нового типа. Неслучайно уровень занятости на них с недавних пор стал приводиться в качестве одного из главных показателей эффективности программ регионального развития. В освоении работниками современного оборудования и технологий, в их готовности к рационализаторской деятельности и изобретательству тоже видится инновационная состав-



ляющая. Молодежь наделяется особым инновационным потенциалом. С одной стороны, она в большей степени, чем остальные, восприимчива к переменам, с другой, по сути, является первым поколением, выросшим в условиях ускоренной технической модернизации. При этом замечается, что масштабы молодежной экспансии в сферу инноваций еще требуют изучения и разработки мер государственной поддержки.

Благодарности

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ (проект № 18-411-730012 «Особенности стратегий занятости молодежи в регионах с развивающимися инновационными кластерами (на примере Ульяновской области)»).

Примечания

- 1 См.: Труд и занятость в России – 2015 // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_36/Main.htm (дата обращения: 08.09.2018).
- 2 Омельченко Е. Л. Стилевые стратегии занятости и их особенности // Социс. 2002. № 11. С. 38.
- 3 См.: Бурганова Л. А., Акмалова Э. М. Стратегии поведения молодежи на неформальном рынке труда : анализ экспертного мнения // Управление устойчивым развитием. 2015. № 1. С. 45–50.
- 4 См.: Занятость молодежи в мотивационном и структурном измерении / отв. ред. М. К. Горшков. М. : Ин-т социологии ФНИСЦ РАН, 2017. 129 с. 1 электрон. опт. диск 12 см. (CD-ROM).
- 5 См.: Иванова В. С. Стратегии трудоустройства выпускников вузов // Вестн. науки Сибири. 2016. № 1 (20). С. 12–21.
- 6 Митягина Е. В. Ресурсность рабочих на предприятии электроэнергетической промышленности // Современные исследования социальных проблем : электрон. науч. журнал. 2013. № 9 (29). URL: <http://journal-s.org/index.php/sisp/article/view/549> (дата обращения: 02.06.2018).
- 7 См.: Зубок Ю. А., Чупров В. И. Молодежь на рынке труда : транзитивные процессы в условиях постсоветской трансформации // Социс. 2012. № 8. С. 110.
- 8 См.: Луков В., Луков С., Погорский Э. Инновационный потенциал новых поколений и молодежная политика на современном этапе развития общества // PolitBook. 2014. № 2. С. 6–18.
- 9 См.: Ручкина Т. В. Жизненные стратегии молодежи в сфере занятости : дис. ... канд. социол. наук. Саратов, 2000 ; Старик И. Н. Проблема трудоустройства как ограничение возможностей городской и сельской молодежи // Фундаментальные исследования. 2012. № 6 (ч. 1). С. 82–86.
- 10 См.: Князев П. А. Трансформация экономического поведения российской молодежи в условиях аксиологической динамики : автореф. дис. ... канд. социол. наук. Краснодар, 2011.
- 11 См.: Современные молодежные исследования и инициативы / под общ. ред. Т. Бендюговой. Таганрог : Изд-ль С. А. Ступин, 2015.
- 12 См.: Радаев В. В. Миллениалы : эмпирический анализ // Социс. 2018. № 3. С. 15–33.
- 13 См.: 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.
- 14 См.: Развитие навыков для инновационного роста в России. М. : Алекс, 2015.
- 15 См.: Володин В. М., Михнева С. Г. Экономическое поведение молодежи в условиях модернизации российского общества // Изв. вузов. Поволжский регион. Общественные науки. 2012. № 3 (23). С. 121–126.
- 16 Попова М. В. Особенности и стратегии поведения молодежи на современном рынке труда (на примере Ставропольского края) // Региональная экономика : теория и практика. 2012. № 29 (260). С. 35.
- 17 Косицына С. В. Рабочая молодежь в контексте городского социокультурного пространства // Вестн. КазГУКИ. 2012. № 3, ч. 2. С. 14.
- 18 См.: Варшавская Е. Я. Российская NEET-молодежь : характеристика и типология // Социс. 2016. № 9. С. 31–39.
- 19 См.: Абасов З. А. Проектирование студентами педвуза профессиональной стратегии // Социс. 2006. № 4. С. 105–110.
- 20 См.: Давыдова Н. М. Индивидуальная ситуация на рынке труда и стратегия занятости // Общественные науки и современность. 1999. № 3. С. 13–24.
- 21 См.: Анализ рынка труда молодежи. Пакет учебно-информационных материалов по рынку труда молодежи / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Employment Policy Department. М. : МОТ, 2015.
- 22 Тореев В. Б. Трудовые стратегии молодежи // Народонаселение. 2014. № 4. С. 95.
- 23 См.: Кремнева Н. Ю., Лукьянова Е. Л. Рабочая профессия : успех или неудача? Восприятие социального положения рабочего в семейном контексте // Интеракция. Интервью. Интерпретация. 2015. № 10. С. 26–38.
- 24 Лопаткин И. В. Адаптация молодежи на современном рынке труда : социологический аспект : автореф. дис. ... канд. социол. наук. Саратов, 2015. С. 5.
- 25 См.: Шилкина Н. Е. Стратегии адаптации выпускников высших учебных заведений на рынке труда // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). 2013. № 1. С. 112–117.
- 26 См.: Гарифуллина А. Ф., Бахтигареева А. А. Государственная политика в области трудоустройства молодежи // Экономика и социум. 2014. № 1 (10). С. 392–393.
- 27 См.: Вирина И. В. Конкурентоспособность молодых специалистов по оценкам руководителей // Социальная политика и социология. 2007. № 2. С. 174–177.
- 28 См.: Бессокирная Г. П. Социальное самочувствие рабочих // Социс. 2008. № 3. С. 34–37.
- 29 См.: Рябчук А. Адаптационный потенциал как средство маргинализации рабочего класса в постсоветских обществах // Социология : теория, методы, маркетинг. 2007 № 1. С. 105–114.



- ³⁰ См.: Темницкий А. Л. Теоретико-методологические подходы к исследованию трудового поведения // Социс. 2007. № 6. С. 60–71.
- ³¹ Хлопова Т. В., Озерникова Ж. Г. Трудовые ценности молодежи // Народонаселение. 2002. № 4. С. 73.
- ³² См.: Кошарный В. П., Корж Н. В. Трудовые ценности и установки студенческой молодежи // Изв. вузов. Поволжский регион. Общественные науки. 2012. № 1. С. 132.
- ³³ См.: Бобков В. Н., Черных Е. А. Влияние неустойчивой занятости на переходы молодежи на рынке труда // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3 (193). С. 23–55.
- ³⁴ См.: Камарова Т. А. Понятия, виды и формы «нестандартной занятости», нормативно-правовая основа их применения // Human Progress. 2015. Т. 1, № 1. С. 14–30.

Образец для цитирования:

Лукьянова Е. Л. Стратегии занятости: в поисках концептуального обоснования инновационной политики // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2019. Т. 19, вып. 2. С. 231–237. DOI: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2019-19-2-231-237>

Cite this article as:

Lukyanova E. L. Strategy of Employment: in Search of Conceptual Justification of Innovation Policy. *Izv. Saratov Univ. (N. S.), Ser. Sociology. Politology*, 2019, vol. 19, iss. 2, pp. 231–237 (in Russian). DOI: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2019-19-2-231-237>
