



Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2023. Т. 23, вып. 1. С. 14–21

Izvestiya of Saratov University. Sociology. Politology, 2023, vol. 23, iss. 1, pp. 14–21

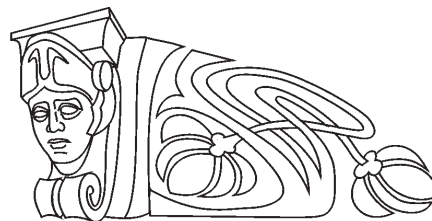
<https://soziopolit.sgu.ru>

<https://doi.org/10.18500/1818-9601-2023-23-1-14-21>, EDN: CYFVUU

Научная статья

УДК 316.334.2+316.444:316.346.32-053.6

Трудовая мобильность молодежи: потенциал и факторы его активизации в современных российских условиях



Ю. М. Пасовец

Курский государственный университет, Россия, 305000, г. Курск, ул. Радищева, д. 33

Пасовец Юлия Михайловна, кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры социологии, yulia_pasovets@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-3626-7933>

Аннотация. В статье автором обосновывается трактовка потенциала трудовой мобильности и факторов его активизации в русле концепции субъективной мобильности. Эмпирическая верификация данной интерпретации осуществляется на основе анализа данных массового опроса и глубинных интервью, проведенных автором среди занятой в экономике молодежи Курской области, и их сопоставления с результатами общероссийских и региональных исследований. Нами выявлен относительно высокий потенциал трудовой мобильности работающей молодежи, связанный с готовностью к изменению места работы в ближайшей перспективе. Около половины занятой в экономике молодежи можно отнести к социальной базе потенциальной трудовой мобильности, внутри которой выделяются две значимые по численности группы: одна из них имеет четко сформированную установку на смену места работы в недалеком времени, вторая – допускает такие изменения в своем трудовом положении. Определена ключевая роль в активизации потенциала трудовой мобильности молодых людей двух групп факторов. Первая из них включает намерения молодых людей реализовать себя и свой профессиональный потенциал в трудовой деятельности и карьере на новом месте работы; вторая представлена основными причинами неудовлетворенности условиями труда на имеющейся работе – уровнем оплаты труда и объемом трудовой нагрузки. Установлено, что, несмотря на распространенность в молодежной среде занятости не по профилю полученной профессии (специальности), представители этой категории работающей молодежи не оценивают несоответствие работы и профессии как причинный фактор к изменению места работы и как препятствие своей карьере.

Ключевые слова: молодежь, занятая в экономике молодежи, трудовая мобильность, смена места работы, субъективная мобильность

Для цитирования: Пасовец Ю. М. Трудовая мобильность молодежи: потенциал и факторы его активизации в современных российских условиях // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2023. Т. 23, вып. 1. С. 14–21. <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2023-23-1-14-21>, EDN: CYFVUU

Статья опубликована на условиях лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0)

Article

Labor mobility of youth: Potential and factors of its activation in contemporary Russian conditions

Yu. M. Pasovets

Kursk State University, 33 Radishchev St., Kursk 305000, Russia

Yuliya M. Pasovets, yulia_pasovets@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-3626-7933>

Abstract. The article substantiates the author's interpretation of labor mobility potential and the factors of its activation in line with the subjective mobility concept. Its empirical verification is carried out on the basis of the analysis of the mass survey data and in-depth interviews conducted by the author among the young people employed in the economy of Kursk region, and their comparison with the results of all-Russian and regional studies. The research reveals a relatively high potential for labor mobility of working youth, expressed in the readiness to change jobs in the near future. About half of the young people employed in the economy can be attributed to the social base of potential labor mobility, within which there are two significant groups: some of them have a clearly defined attitude to change jobs in the near future, the second one allows such changes in their employment status. It determines the key role of two groups of factors in activating the potential of youth labor mobility. The first of them includes the intentions of young people to realize themselves and their professional potential in labor activity and career in a new job; the second one is represented by the main reasons for dissatisfaction with the working conditions at the current job – the level of wages and the amount of workload. The research establishes the prevalence in the youth environment of employment not according to the profile of the received profession (specialty), and young people's lack of assessment of the discrepancy between work and profession as a causal factor for changing jobs and as an obstacle to their career.

Keywords: young people, young employees, labor mobility, job change, subjective mobility

For citation: Pasovets Yu. M. Labor mobility of youth: Potential and factors of its activation in contemporary Russian conditions. *Izvestiya of Saratov University. Sociology. Politology*, 2023, vol. 23, iss. 1, pp. 14–21 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2023-23-1-14-21>, EDN: CYFVUU

This is an open access distributed under the terms of Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0)



Актуальность исследования проблематики трудовой мобильности молодежи в современном российском обществе определяется неоднородностью факторов, влияющих на этот процесс, и неоднозначностью ее результатов для интеграции молодых людей в сферу труда и занятости. С одной стороны, изменение места работы молодым работником в рамках трудовой мобильности может быть связано с новыми возможностями для личностного развития, профессионального роста, карьерного продвижения, что в целом характеризуется восходящей социальной мобильностью. С другой стороны, частая смена мест работы может быть обусловлена личными и социальными проблемами, препятствующими самореализации молодого человека как личности и профессионала.

Учитывая многокомпонентное содержание трудовой мобильности и дифференциацию молодежи как социально-демографической категории, в настоящей работе представляется целесообразным сосредоточить фокус исследования на характеристике потенциала трудовой мобильности занятой в экономике молодежи, связанного с готовностью молодых людей к смене места работы в ближайшей перспективе.

В настоящее время особое внимание к исследованию различных аспектов трудовой активности молодежи обусловлено значимостью для современной российской экономики и общества задач воспроизводства трудовых ресурсов, повышения качества и производительности труда, реализации в трудовой деятельности профессионального потенциала работников, а также включения в эти процессы молодого поколения россиян и обеспечения их социально-трудовой интеграции. В связи с этим активизация трудовой мобильности занятой в экономике молодежи, проявляющаяся в (частых) переходах с одного места работы на другое, может нести в себе как ресурсные возможности, так и риски для экономического и социального развития страны.

На 2021 г. в России в структуре занятых в экономике доля молодежи в возрасте 15–29 лет составляет около пятой части (16,2%) от общей численности данной категории населения. При этом максимальный уровень занятости наблюдается среди «молодых взрослых» (возрастной категории 25–29 лет) и достигает 83,7% от числа этой возрастной группы. Среди 20–24-летних уровень занятости составляет около половины от их численности (49,2%), среди 15–19-летних – только 4,6% [1, с. 30–31]. Такая дифференциация возрастных групп российской молодежи по уровню занятости формируется в основном

в силу обучения в образовательных организациях профессионального образования, преобладающего среди лиц более молодого возраста.

Обращаясь к предмету настоящего исследования, представляется возможным интерпретировать потенциал трудовой мобильности молодежи как готовность молодых людей сменить место имеющейся работы в ближайшей временной перспективе, а факторы активизации такого потенциала – как причины, формирующие эту готовность и способные оказать влияние на ее реализацию в трудовом поведении. В такой трактовке потенциал трудовой мобильности молодежи может быть представлен в русле концепции субъективной мобильности, возникшей в результате необходимости понимания различных проявлений мобильности в объективном и субъективном измерениях и изучения ее как многомерного феномена в современном обществе. Субъективная мобильность выражается в осознании индивидом своих возможностей в перемещении между слоями социальной структуры, изменении статусов и перспектив их реализации [2, с. 26–27].

В этом контексте эмпирическим объектом исследования выступает занятая в экономике молодежь, имеющая работу в определенный момент времени, и, соответственно, целью настоящей работы является определение потенциала трудовой мобильности работающей молодежи и факторов его активизации в современных российских условиях. Реализовать эту основную задачу позволяет анализ эмпирических данных, полученных в ходе опросов молодежи в рамках авторского исследования, а также сравнительный анализ этих данных с результатами других общероссийских и региональных опросов молодежи, проведенных исследователями в 2018–2021 гг.

Целью нашего исследования стали выявление и характеристика трудовых ориентаций и практик молодежи, определяющих ее интеграцию в систему социально-трудовых отношений современного российского общества. Его методология базировалась на сочетании методов сбора данных количественной и качественной стратегий социологического исследования: метода стандартизированного интервью в массовом опросе молодежи и метода глубинных интервью с представителями отдельных категорий молодежи. Это позволило получить в результате проведения массового опроса данные о распространенности определенных установок и практик в молодежной среде, а при реализации глубинных интервью – выявить причинные факторы исследуемого феномена



на основе более детализированных данных. Авторские опросы этими методами были проведены в 2019 г. среди молодежи Курской области в возрасте 18–29 лет. Выборка массового опроса молодежи методом стандартизированного интервью формировалась как квотная (основные параметры квот – возраст, пол, тип поселения), общее количество респондентов составило 350 человек. В данной статье представлен анализ данных по выделенной подвыборке – занятой в экономике молодежи. Выборка опроса методом глубинных интервью формировалась как целевая и предполагала отбор представителей работающей молодежи, включила 8 человек. Одна из гипотез авторского исследования отражала предположения о высоком потенциале трудовой мобильности работающей молодежи и значимости для его активизации факторов удовлетворенности работой, несоответствия профиля работы и профессии. Изложению и анализу результатов ее эмпирической верификации посвящена настоящая статья.

По ключевому показателю потенциала трудовой мобильности – готовности сменить (или сохранить) место работы в ближайшие три-четыре года – результаты массового опроса обнаруживают существенную неоднородность занятой в экономике молодежи. Так, около половины (45,9%) молодых людей планируют остаться на этой же работе и не готовы к подобным изменениям, однако около четверти (23,2%) выражают готовность уйти с имеющейся работы, поменять ее место, а также практически треть опрошенных (30,9%) не дают определенного ответа на этот вопрос. Тем самым работающая молодежь обладает относительно высоким потенциалом трудовой мобильности, охватывая половину молодых работников, среди которых выделяются две значительные по численности категории: одна из них отличается четко сформированной установкой на смену места работы в ближайшее время, вторая – допускает такие изменения в своем трудовом положении.

Готовность к изменению места работы в недалекой перспективе, с одной стороны, демонстрирует адаптационный потенциал молодежи к поиску лучших условий занятости и трудовой деятельности, реализации себя и своих возможностей в иной сфере, с другой стороны, выступает показателем недостаточной удовлетворенности имеющейся работой.

По данным глубинных интервью, в молодежной среде значимыми факторами активизации потенциала трудовой мобильности, связанной со сменой места работы, являются

стремление к реализации себя и своего потенциала в трудовой деятельности, поиск новых возможностей для этого на новом месте работы:

Да, хотела бы [поменять место работы]. А потому что в какой-то момент в любой деятельности понимаешь, что ты достиг потолка, и на данный момент, даже не по собственной воле, продвигаться некуда. <...> Мне бы хотелось искать другое место, с другими какими-то возможностями, перспективами, возможно даже родом занятий (жен., 22 года, специалист, высш. обр.).

Конечно, допускаю [смену места работы], потому что нужно дальше развиваться, на этой работе нет каких-то «вышезанимаемых», так сказать, должностей, более оплачиваемых, поэтому нужно развиваться, нужно искать что-то новое, а в этой организации ничего хорошего не предвидится (муж., 24 года, специалист, сред. проф. обр.).

Результаты последних социологических опросов российской молодежи также подтверждают достаточно высокую значимость для большей ее части характеристик места работы, связанных с возможностями личного развития и карьерного роста. Так, по данным опроса молодежи в возрасте 18–35 лет, проведенного в г. Москве, Московской, Астраханской и Волгоградской областях в 2021 г. (N = 552 чел.), к приоритетным факторам выбора места работы большинство молодых людей относят содержание трудовой функции, формат труда – по месту работы или дистанционно, а также перспективы развития [3, с. 43]. По результатам опроса молодежи в возрасте 15–35 лет, реализованного Центром социологии молодежи ИСПИ ФНИСЦ РАН в 7 российских регионах в 2020 г. (N = 1155 чел.), в настоящее время ожидания от труда для значительной части молодежи заключаются в профессиональной самореализации и интересной, творческой работе, хотя по сравнению с 2011 г. к 2020 г. распространенность этих установок среди российской молодежи значительно сократилась в случае с ориентацией в труде на самореализацию в профессии с 31,2 до 20,7%, а в случае с ожиданием от труда интересной, творческой деятельности – с 32,3 до 16,2% [4, с. 84]. Опросы молодежи в возрасте 16–30 лет, проведенные в Белгородской области в 2018–2020 гг. (N = 2500 чел.), выявляют приверженность большей части региональной молодежи стратегиям карьерных рационалистов (признающих карьеру, но не готовых жертвовать ради нее чем-то) и карьерных активистов (готовых на многое ради карьеры), в каждом случае – по 37% от общей выборки. Многие



из них считают неотъемлемой составляющей карьеры достижение руководящей должности на разных уровнях управленческой иерархии – в структурном подразделении (24,9%), организации (26,9%) или корпорации (26,1%) [5, с. 175–176].

Вместе с тем у другой значительной части молодежи движущей силой трудовой мобильности, определяющей формирование намерений о смене места работы и их дальнейшую реализацию, являются причины низкой удовлетворенности имеющейся в настоящий момент работой. В глубинных интервью в качестве таких причинных факторов молодые работники называют неудовлетворенность уровнем оплаты труда (зарботной платы), большой объем трудовой нагрузки или график работы и территориальную удаленность своей работы от места проживания:

Здесь я скажу банально и просто, это сторона единственная – это заработная плата. И возможности [повышения] ее просто, по крайней мере, в нашей сфере, практически нет (жен., 22 года, специалист, высш. обр.).

Не доволен ненормированным графиком, который иногда бывает (муж., 27 лет, рабочий, сред. проф. обр.).

Ну, знаете, такой странный, наверное, ответ – удаленность от места жительства, то есть мне приходится тратить каждый день количество времени какое-то определенное для того, чтобы добраться до работы, но... <...> Но, пожалуй, это все (жен., 29 лет, зам. руководителя, высш. обр.).

У некоторых информантов в совокупности подобных причин недовольство имеющимся уровнем оплаты труда (зарботной платы), который оценивается как низкий, выходит на первый план:

Мне не хватает более высокой оплаты, чтобы я мог купить инструмент. Мне не хватает нормального руководства... <...> Понимаете, бороться с этим невозможно никак, потому что руководство никто не поменяет, выше платить вам не станут... Не нравится. Позиция такая: не нравится – уходи. Ну, у меня слишком много нагрузки, которая не оплачивается, у меня непонимающее руководство, я не доволен графиком работы... Ну, и в принципе все (муж., 29 лет, техн. персонал, высш. обр.).

При этом с одними причинами своего недовольства работой молодые люди готовы смириться и принять их как приемлемые для себя условия труда и продолжить трудиться на прежнем месте работы, другие же воспринимаются ими как недопустимые и оцениваются

как серьезный повод для смены места работы. Из этой категории информантов о желании изменить место работы заявляют те, кто недоволен своей работой из-за низкой оплаты труда и большой нагрузки, оцениваемой даже как ущемление трудовых прав работника:

Да [поменял бы место работы], то только в связи с тем, что низкая заработная плата (муж., 24 года, специалист, сред. проф. обр.).

Да [поменял бы место работы], потому что надоело. Хочу, чтобы все мои обязанности оплачивались достойно... То есть, вся нагрузка, которая на меня ложится, чтоб была оплачена... Как это требует Трудовой кодекс – хотя бы так. Да, мне надоело, и меня не устраивает оплата. То есть, нагрузка идет на три, так сказать, должности, а оплату получаю за одну (муж., 29 лет, техн. персонал, высш. обр.).

Тем самым вторая группа факторов, активизирующих потенциал трудовой мобильности занятой в экономике молодежи и обуславливающих ее готовность к смене места работы, связана с недовольством уровнем оплаты труда (зарботной платы) и высоким объемом трудовой нагрузки.

Результаты социологических опросов молодежи, приведенных выше для сопоставления данных, также демонстрируют значительную ценность для многих молодых россиян материальных составляющих работы, прежде всего высокого уровня оплаты труда. По данным вышеупомянутого межрегионального опроса 2021 г., наиболее значимыми для себя факторами выбора места работы более четвертой части молодых людей считают материальное вознаграждение и приемлемые условия работы [3, с. 43]. По результатам опроса молодежи 2020 г. ИСПИ ФНИСЦ РАН, у многих представителей молодого поколения россиян ожидания от труда связаны с повышением уровня жизни (23,7%) и получением средств к существованию (21,6%), т. е. ориентированы на материальные показатели труда [4, с. 84]. В ранее обозначенном исследовании социализационных стратегий белгородской молодежи 2018–2020 гг., определяя обязательную составляющую карьеры, большая часть молодых людей (62,7%) называют высокий уровень заработной платы [5, с. 176].

Анализ полученных данных и их сопоставление с результатами других исследований проблем занятости и труда молодежи в современных российских условиях позволяет прийти к выводам о наличии у занятой в экономике молодежи значительно высокого потенциала трудовой мобильности, связанного с готовностью к смене места работы в ближайшей временной



перспективе, а также ключевой роли для активизации этого потенциала двух групп факторов, имеющих мотивационную природу: намерений молодых людей реализовать себя и свой профессиональный потенциал в трудовой деятельности и карьере и неудовлетворенности уровнем оплаты труда и объемом трудовой нагрузки как условиями труда. Именно эти причинные факторы определяет высокая значимость для многих молодых людей, с одной стороны, возможностей для своего развития как характеристик работы, с другой стороны, высокого уровня оплаты труда и приемлемых условий труда.

В контексте обозначенных выводов актуализируется вопрос о роли соответствия профиля работы и полученной или получаемой профессии (специальности) в формировании потенциала трудовой мобильности занятой в экономике молодежи. На социетальном уровне занятость молодых людей в сфере экономической деятельности, не связанной с профессией, несет риски для воспроизводства социально-профессиональной структуры общества, а для молодежи как социальной общности – угрозы утраты сформированных в процессе обучения профессиональных компетенций и исключения возможности построения карьеры в сфере приобретенной профессии. Однако на индивидуальном уровне эти риски могут не осознаваться и даже отрицаться, поскольку для каждого молодого человека оказывается более важным его личное восприятие работы не по профессии как препятствия для личностного развития и карьерного роста, а также как фактора смены места работы и поиска той, которая соответствует профессиональному образованию.

По данным авторского опроса, среди занятых в экономике молодых людей наблюдается значительная дифференциация по связи их работы с профессией. Более половины из них (53,6%) заняты в сфере полученного профессионального образования или близкой к ней: у 33,8% работа соответствует профессии полностью, у 19,8% – в определенной степени. Однако у 40,1% занятой в экономике молодежи работа не связана с освоенной профессией. При этом незначительная часть рассматриваемой категории молодежи (3,9%) не имеет профессионального образования, некоторые молодые работники (2,4%) не дали определенного ответа на вопрос.

В сравнении с результатами предшествующего опроса молодежи, проведенного нами среди молодых людей в возрасте 15–34 лет в Курской области в 2013 г. (N = 380 чел.), обнаруживается относительная устойчивость такой

неоднородной структуры трудящейся молодежи по связи работы с профессией. Шестью годами ранее 53,8% занятых в экономике молодых людей работали по профессии, 38,5% – нет и 7,7% не имели диплома о профессиональном образовании [6, с. 121].

По данным глубинных интервью, основными причинами трудоустройства молодых специалистов не по профилю полученного образования выступают отсутствие вакантных рабочих мест в соответствующей профессии сфере экономической деятельности и более высокий уровень оплаты труда в другой сфере:

Нет [работа не соответствует профессии]. Выбрал так, потому что некуда было идти (муж., 27 лет, рабочий, сред. проф. обр.).

Нет [работа не соответствует профессии], я получал совсем другое образование. Потому что здесь я зарабатываю больше, чем зарабатывал на прошлой работе (муж., 29 лет, техн. персонал, высш. обр.).

Нет [работа не соответствует профессии], мой профиль [профиль полученного профессионального образования] не связан с моей профессией [работой]. Просто в какой-то момент мне предложили именно эту работу, ну, то есть я работала, и мне предложили повышение. Я поняла, что мне работать интересно, что мне нравится график, опять-таки, нравится заработная плата, и почему, зачем что-то менять, если можно работать на месте, где тебе удобно (жен., 29 лет, зам. руководителя, высш. обр.).

Тем самым анализ проведенных глубинных интервью позволяет выделить две ключевые причины несоответствия работы профилю образования у занятой в экономике молодежи – дефицит рабочих мест и сравнительно низкий уровень оплаты труда в сфере освоенной профессии. Как показывают результаты других исследований проблем занятости и труда российской молодежи в целом и в отдельных регионах, сложности в обеспечении работой по профессии (специальности) отмечают значительным количеством молодых людей на протяжении последних лет. В опросе, проведенном среди ульяновской молодежи в возрасте 18–30 лет в 2015 г. (N = 201 чел.), в качестве основной проблемы трудоустройства для молодежи около 40,0% молодых людей назвали получение работы по своей профессии (специальности) [7].

Природа названных причин рассматриваемого несоответствия связана с разрывом между спросом и предложением квалифицированной рабочей силы на рынке труда, обусловленным его дисбалансом с институтами профессио-



нального образования. В этой ситуации трудоустройство молодых людей на рабочие места, не соответствующие профилю полученной профессии, становится способом саморегуляции поведения молодежи на рынке труда, выступающим, по сути, стихийной мерой снижения безработицы в молодежной среде.

Вместе с тем в исследованиях отечественных социологов и экономистов устанавливается и другая категория причин несоответствия работы и профессии у значительной части российской молодежи – специфика полученной профессии (специальности). Последнее связано с тем, что профиль полученной профессии определяет различную устойчивость специалистов в профессии и имеет разный потенциал образовательной мобильности для молодежи. В современных российских условиях большая устойчивость («верность диплому») свойственна медицинским и компьютерным специальностям [8, с. 41, 59], а большой потенциал восходящей образовательной мобильности – экономическим и педагогическим направлениям подготовки [9].

По данным государственной статистики о связи работы с полученной профессией (специальностью) у трудоустроившихся выпускников образовательных организаций высшего образования на 2019 г., в России это соответствие наблюдается у подавляющего большинства таких лиц, получивших образование в сфере медицины (для клинической медицины – 97,0% от числа выпускников), фармации (95,7%), ядерной энергетики и технологий (83,4%), физической культуры и спорта (83,8%), образования и педагогических наук (80,2%), информационных технологий (для информационной безопасности – 79,2%; информатики и вычислительной техники – 78,3%). Трудоустроены по профессии (специальности) более половины выпускников с высшим образованием по инженерным и техническим специальностям (для электро- и теплоэнергетики – 72,0%; электроники, радиотехники и систем связи – 68,1% и др.), физико-математическим специальностям (для физики и астрономии – 69,1%; математики и механики – 66,8%), а также некоторым гуманитарным направлениям подготовки (для языкознания и литературоведения – 68,6%; психологии – 64,7% и др.), экономике и управлению (62,7%). В то время как другая часть выпускников по этим специальностям и направлениям подготовки, составляющая в зависимости от профиля высшего образования от 28,0 до 37,0% от их общего количества, не работает в этих сферах. Кроме того, невысок уровень занятости по профилю

полученного образования среди выпускников в сфере технологий легкой промышленности (60,6%), сервиса и туризма (58,8%) и особенно сельского, лесного и рыбного хозяйства (39,3%) [10, с. 86]. Такое соотношение в структуре занятости выпускников с высшим образованием в зависимости от полученной профессии (специальности) остается практически неизменным в течение последних лет [11, с. 85–86], за исключением наиболее заметных изменений – увеличения доли таких занятых в сфере образования и педагогики (с 74,7% в 2015 г. до 80,2% в 2019 г.) и существенного сокращения их доли в сфере сельского хозяйства и смежных отраслей (с 56,4% в 2015 г. до 39,3% в 2019 г.) [12, с. 86; 10, с. 86]. Исходя из этого, можно говорить об устойчивости еще одной структуры занятости населения в современном российском обществе – устойчивости структуры занятости выпускников системы высшего образования по профилю полученного образования. В контексте рассматриваемой проблематики это приобретает особое значение, поскольку подавляющее большинство выпускников системы высшего образования относятся к молодежи.

Для характеристики спектра причин, ведущих к распространенности в молодежной среде занятости не по полученной профессии, помимо вышеназванных следует назвать и субъективные причины, связанные с представлениями и установками молодых людей в сфере образования, занятости и труда. Среди них необходимо отметить нежелание некоторых молодых людей работать в конкретной профессиональной сфере, их формальный подход к профессиональному образованию как способу получения диплома без установки на дальнейшую занятость в этой области, ограниченные личные и социальные возможности в освоении востребованных профессий [13, с. 142].

По данным авторского опроса, в настоящее время у основной части (70,8%) тех, кто выражает намерение сменить место работы в ближайшие годы, работа не соответствует профессии. В то время как у большинства (71,6%) молодых работников, которые готовы сохранить место работы, профиль имеющейся работы полностью или частично связан с профилем профессии (таблица).

Показательно, что в проведенных в рамках настоящего исследования глубинных интервью молодые люди не называют несоответствие между работой и профессией в качестве причины неудовлетворенности имеющейся работой и мотива к изменению места работы. Отсюда можно сделать вывод о том, что, несмотря на



Готовность молодежи сохранить место работы в ближайшие три-четыре года по соответствию профиля работы и профессии, %

Соответствие работы и профессии	Готовность сохранить место работы в ближайшие три-четыре года		
	Да, скорее да	Трудно сказать точно	Нет, скорее нет
Работа соответствует профессии	51,6	25,0	10,4
В некоторой степени работа связана с профессией	20,0	26,6	10,4
Работа не соответствует профессии	26,3	37,5	70,8
Нет какой-либо профессии	2,1	4,7	6,2
Затрудняюсь ответить	–	6,2	2,2
Всего	100,0	100,0	100,0

наличие в потенциале трудовой мобильности работающей молодежи высокой доли занятых не по полученной профессии, молодые люди из этой категории не считают или не осознают несоответствие работы и профессии в качестве причинного фактора своей готовности к изменению места работы.

В этом контексте можно привести и данные вышеупомянутого исследования социализационных стратегий белгородской молодежи, согласно которым только 42,3% молодых людей считают работу по специальности обязательной составляющей карьерной стратегии, 40,2% – желательной, а около пятой части (17,6%) – необязательной [5, с. 176]. Это свидетельствует о том, что большая часть молодых людей не склонна рассматривать отсутствие связи между работой и профессией как ключевое препятствие карьеры.

Как показывают результаты глубинных интервью, проведенных нами с представителями занятой в экономике молодежи, по мнению тех из них, кто ориентирован на построение карьеры, данное препятствие можно устранить, получив необходимое профильное образование:

Планирую [получить профессиональное образование, соответствующее профилю работы в дальнейшем], чтобы повысить, во-первых, свою квалификацию и опять же карьерный рост (муж., 27 лет, рабочий, сред. проф. обр.).

Вместе с тем среди этой категории молодежи есть и те, кто принимает сложившуюся ситуацию, не пытаясь ее изменить и отказываясь от получения профильного образования по различным причинам субъективного и объективного характера:

Потому что мне это [получать профессиональное образование, соответствующее профилю работы] не нужно. Как я уже сказал, если я отучусь, то мне станут навязывать больше работы, но оплата от этого не изменится.

Я считаю, что не надо находить себе личные проблемы, учиться чему-то (муж., 29 лет, техн. персонал, высш. обр.).

Нет [не планирую получать профессиональное образование, соответствующее профилю работы]. Пока еще не придумали такого образования (жен., 29 лет, зам. руководителя, высш. обр.)

Таким образом, анализ данных проведенного автором регионального исследования и их сопоставление с результатами других общероссийских и региональных исследований по близкой проблематике позволяет сформулировать ряд выводов относительно трудового потенциала молодежи в современных российских условиях.

Во-первых, занятая в экономике молодежь значительно дифференцирована по ключевому показателю потенциала трудовой мобильности – готовности к изменению своего места работы в ближайшей временной перспективе. В измерении субъективной мобильности около половины этой категории молодежи можно отнести к социальной базе потенциальной трудовой мобильности, внутри которой выделяются две значимые по численности группы: одна из них имеет четко сформированную установку на смену места работы в недалеком времени, вторая – допускает такие изменения в своем трудовом положении.

Во-вторых, в активизации потенциала трудовой мобильности работающей молодежи ключевое значение имеют две группы факторов мотивационной природы. Первая из них включает намерения молодых людей реализовать себя и свой профессиональный потенциал в трудовой деятельности и карьере на новом месте работы; вторая представлена основными причинами неудовлетворенности условиями труда на имеющейся работе – уровнем оплаты труда и объемом трудовой нагрузки. Значимость этих



факторов обуславливается приоритетностью для многих молодых людей таких характеристик работы, как возможности для личностного развития, профессиональной самореализации и карьерного роста, а также высокий уровень оплаты труда и приемлемые условия труда.

В-третьих, в молодежной среде остается распространенной занятость не по полученной профессии (специальности), несущая в себе риски как на социальном, так и личностном уровнях. Среди молодых работников, намеренных изменить место работы в ближайшие годы, обнаруживается высокая доля тех, чья работа не связана с профессией, однако эти молодые люди не считают или не осознают несоответствие работы и профессии в качестве причинного фактора своей потенциальной трудовой мобильности, а также не оценивают его как препятствие карьере, считая возможным при наличии собственного желания получить в дальнейшем профильное образование.

Список литературы

1. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2022 : стат. сб. / Росстат. М., 2022. 151 с.
2. Многомерная социальная мобильность в современной России / 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 (CD-ROM). <https://doi.org/10.19181/monograph.2019.3>
3. Дьякова В. В., Каргаполова Е. В., Астафьева П. В., Давыдова Ю. А. Трудовые ориентации молодежи в эпоху цифровизации // *Primo Aspektu*. 2022. № 3 (51). С. 42–46. <https://doi.org/10.35211/2500-2635-2022-3-51-42-46>
4. Саморегуляция в молодежной среде: типологизация и моделирование / под общ. ред. Ю. А. Зубок; ФНИСЦ РАН. Белгород : Эпицентр, 2022. 360 с. <https://doi.org/10.19181/monogr.978-5-89697-382-9.2022>
5. Шаповалова И. С. Карьерные стратегии провинциальной молодежи // *Социальная политика и социология*. 2021. Т. 20, № 3 (140). С. 173–182. <https://doi.org/10.17922/2071-3665-2021-20-3-173-182>
6. Пасовец Ю. М., Кадничанская М. И., Галкина Е. П. Молодежь российских регионов. Курск : Изд-во Курского гос. ун-та, 2017. 236 с.
7. Кадничанская М. И., Галкина Е. П. Труд как элемент ценностной системы молодежи // *Ойкумена. Регионоведческие исследования*. 2016. № 2 (37). С. 53–60.
8. Выбор профессии: чему учились и где пригодились? / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников, Т. Карабчук, З. Рыжикова, Т. Биляк. Препринт WP3/2009/03. М. : ГУ ВШЭ, 2009. 64 с.
9. 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. <https://doi.org/10.19181/inab.2019.4.9>
10. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2020 : стат. сб. / Росстат. М., 2020. 145 с.
11. ИНАБ № 1 – Молодежь: конструирование трудовой биографии / отв. ред. М. К. Горшков. М. : Институт социологии ФНИСЦ РАН. 2018. 148 с. 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). <https://doi.org/10.19181/inab.2018.1>
12. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018 : стат. сб. / Росстат. М., 2018. 142 с.
13. Пасовец Ю. М. Молодежь в системе социально-трудовых отношений транзитивного общества. Курск : Изд-во Курского гос. ун-та, 2020. 232 с.

Поступила в редакцию 03.11.2022; одобрена после рецензирования 03.12.2022; принята к публикации 05.12.2022
The article was submitted 03.11.2022; approved after reviewing 03.12.2022; accepted for publication 05.12.2022