

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

СТРАТЕГИИ ПОДДЕРЖАНИЯ ЗАНЯТОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛИЗМА РОССИЙСКИМИ РАБОТНИКАМИ¹

Ирина Леонидовна Сизова (sizovai@mail.ru)

Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

Цитирование: Сизова И.Л. (2024) Стратегии поддержания занятости и профессионализма российскими работниками. *Журнал социологии и социальной антропологии*, 27(2): 38–62. <https://doi.org/10.31119/jssa.2024.27.2.2>. EDN: EQQYVW

Аннотация. Четвертая промышленная революция и технологическое развитие способствуют сокращению срока службы накопленных работниками ресурсов и стимулирует их к изменению трудового и профессионального поведения. Рассматривается проблема вовлеченности населения в занятость и условия ее поддержания в долгосрочной перспективе. В частности, анализируется оценка работниками текущих требований на рынке труда и в системе занятости, а также действия по улучшению своей профессиональной и трудовой ситуации. В первом разделе рассматривается концепция «нового профессионализма», ориентированная на развитие разнообразных компетенций, которыми должен обладать «современный работник». Во втором разделе приводятся результаты выборочного опроса работающего населения России, которые показали, что в последнее десятилетие занятость в стране связана с высокой степенью мобильности, существенными перерывами в трудовом стаже и частой сменой рабочих мест. Перерывы чаще свойственны людям, начинающим и завершающим трудовую карьеру, и женщинам. Российские мужчины больше склонны менять место работы. Оба действия (перерывы и смена работы) сопрягаются со сменой профессии. Очевидно, что текущая ситуация прямо влияет на профессиональную и трудовую мобильность российских работников. Если люди добровольно отказываются от текущей работы, то, как правило, это связано с неудовлетворенностью ее профессиональными аспектами. В то же время пассивность в профессиональном развитии характерна для трудящихся, не собирающихся менять работу. Результаты исследования свидетельствуют, что действующая система профессионального образования не охватывает всех работников, желающих получить новые знания или умения. Работающие люди предпочитают обучаться самостоятельно, за счет неформального контента. Наиболее востребованными универсальными компетенциями у работников являются умение работать с информацией, стрессоустойчивость

¹ Статья подготовлена при поддержке РНФ, проект № 23-28-00011 «Дефицит компетенций работников на открытых дистанционных рынках труда в условиях социально-экономической неопределенности».

и коммуникабельность. Вместе с тем существует избыток профессиональных и трудовых компетенций, не задействованных в текущей работе. Респонденты уверены, что в настоящее время трансформируется прежде всего содержание их труда, в отличие от прежнего (индустриального) времени, когда значительный вклад в рост производительности труда вносили инновации в организации труда.

Ключевые слова: новый профессионализм, компетенции, рынок труда, занятость населения, самоуправление, карьера, человеческий капитал.

Введение

Современная занятость все чаще характеризуется как неустойчивая, а положение работников — как прекарное (Тощенко 2022). К наиболее заметным тенденциям XXI в. относится развитие новых средств, форм и режимов труда и занятости (удаленная работа, гибкий труд, самозанятость и пр.), распространение низкооплачиваемой работы и сокращение социальных гарантий, модификация мотивационной структуры работников.

В текущих условиях из всего комплекса факторов в меньшей степени акцентируется трансформация профессионального и трудового поведения, которое по сравнению с индустриальным временем принимает иной вид. Во-первых, вместо получения однократного профессионального образования на старте трудовой карьеры требуется более комплексная и длительная по времени профессиональная подготовка, связанная с перманентным сохранением и обновлением знаний, умений и навыков, востребованных в трудовой жизни. Во-вторых, профессия становится все более открытой, гибкой, ориентированной на рынок труда и востребованной на предприятиях знания и умения. В современной экономике широкое распространение получил компетентностный подход, позволяющий раскладывать «профессию» на ряд трудовых задач, а знания работников — на набор компетенций, позволяющих эти задачи выполнять. Общие значительные потребности экономики в обновлении рабочей силы, внешние шоки (например, политический курс, направленный на структурную перестройку экономики и развитие импортозамещения в условиях санкционного режима) сформировали сразу несколько актуальных направлений в изучении профессионального и трудового поведения работников: какие знания, умения и навыки необходимо получить и какие образовательные практики сформировались для поддержания востребованных компетенций, какое поведение приводит к тому, чтобы обеспечить оптимальный доступ к рабочим местам, удовлетворенность и длительные гарантии занятости в современной экономике. Выявление дефицитов в указанных

вопросах может способствовать разработке целенаправленных государственных программ помощи и кадровых стратегий бизнеса, связанных с вкладом и инвестициями в человеческий капитал.

Основной исследовательский вопрос статьи заключается в выявлении особенностей индивидуального восприятия и управления профессиональной и трудовой ситуацией российскими работниками в новых условиях. В первом разделе формулируется ключевая концептуальная идея о том, что современный работник в условиях неопределенности должен быть перманентно способен выстраивать свою трудовую и профессиональную ситуацию таким образом, чтобы обеспечить удовлетворенность трудом, высокое профессиональное мастерство и долгосрочную занятость, приносящую гарантированные заработки. Такой успешный путь работника зависит от приобретенных знаний, умений и навыков (компетенций) и их поддержания в течение трудовой жизни. Анализу наиболее востребованных в экономике профессиональных и трудовых компетенций в современном научном дискурсе посвящен второй раздел. В третьем и четвертом разделах теоретические идеи сравниваются с текущей реальной ситуацией и трудовыми биографиями российских работников. В третьем разделе приводится методика анкетного опроса работающего населения и характеризуется выборочная совокупность. Четвертый раздел посвящен результатам авторского социологического исследования. В заключении обсуждаются особенности самосознания и самоуправления работниками своей трудовой и профессиональной ситуации и дискутируются дефициты в их трудовом поведении. В приложении приводятся сведения о выборочной совокупности и результаты операционализации компетентности трудящихся.

Трансформация профессиональной занятости в XXI в.

По сравнению с XX в. сильно поменялось нормативное представление о профессиональной занятости работников. В настоящее время едва ли можно утверждать, что выдаваемые в образовательных учреждениях выпускникам дипломы безусловно подтверждают их готовность к трудоустройству и практическому выполнению работы в рамках полученной «профессии»/«специальности». Если раньше закрытые общности профессионалов осуществляли стандартизацию знаний, умений и навыков, получаемых в рамках отдельных профессий, и в экономику выходили «готовые специалисты», то теперь возникло условное «движение», которое можно назвать «рыночным сопротивлением профессии».

Такое «сопротивление» является следствием развития современного капитализма, который ориентирован на короткие жизненные циклы про-

дуктов и возросшие темпы технологических изменений. Фирмам приходится все больше соответствовать запросам клиентов (Yang et al. 2005). Для достижения цели (чтобы оставаться конкурентоспособным) бизнес строго контролирует расходы и заботится о повышении производительности труда. Иными словами, современные работодатели сформировали спрос на подвижные квалификации и интенсивное использование новых технологий (Husain et al. 2010: 430). Для успешного выполнения работы необходимы востребованные знания, умения и навыки работников, которые согласуются с текущими реалиями и не требуют от фирм дополнительных затрат.

Нельзя отрицать, что власти отчасти предпринимают попытки решить проблему несоответствия между требуемыми и приобретенными компетенциями за счет коррекции политических курсов в области образовательной политики. Так, Болонская система подразумевает скорейшую подготовку молодых специалистов к занятости (по крайней мере в системе бакалавриата) (Rosendahl, Wahle 2016). Одновременно повсеместно обновляются учебные программы профессионального образования. При этом они разрастаются за счет включения все большего объема знаний, хотя дисциплины зачастую набираются случайным или произвольным образом. Как следствие общее качество подготовки, знания, личностное развитие выпущенных на рынок труда бакалавров повсеместно вызывают негативные оценки. Таким образом, модернизация системы профессионального образования пока не приводит к желаемому оптимуму. Как показывают исследования, даже в европейских обществах едва ли удастся подготовить востребованных, всесторонне развитых, квалифицированных и гибких работников (Azevedo et al. 2012: 19).

Проблема несоответствия знаний и умений (не только дефицита, но и их избытка в определенных случаях¹) (Škrinjaric 2022: 2), помимо прочего, способствует возникновению феномена так называемого нового профессионализма. В западном менеджменте понятие нового профессионализма рассматривается в контексте внутриорганизационной деятельности (Noordegraaf 2015: 199; Noordegraaf 2020). В нашем исследовании новый профессионализм означает изменение процесса получения и использования знаний (Ziegler, Tenberg 2020: 9). Прежде всего профессио-

¹ Переобучение или принятие на работу лица, имеющего избыточную квалификацию для конкретного рабочего места, приводит к снижению мотивации к труду и деформирует отношения на рынке труда в целом. Например, в Великобритании двое из пяти работников демонстрируют более высокую квалификацию, чем это требуется для выполнения их работы (Felstead et al. 2007: 63).

нализм становится контекстным, т.е. напрямую связан с требованиями со стороны рынка труда (или фирмы), что, в свою очередь, предполагает открытость профессионала и его знаний внешнему миру и рефлексию в отношении перманентного добавления новых знаний (Elsholz, Neu 2019: 2). В конечном итоге забота работников об обретении устойчивой или гарантированной занятости предполагает ориентацию как минимум на три ключевых принципа: поддержание большой открытости в отношении самих знаний и их получении, ориентация в профессиональной подготовке на требования со стороны спроса на труд и демонстрация высокой гибкости в индивидуальном профессиональном и трудовом поведении.

Современная занятость, стимулирующая большую востребованность в развитии многообразных компетенций, приводит к ослаблению традиционного института массовых профессий (водитель, повар, врач, учитель, программист и т.д.). Как указывает, немецкий социолог А. Реквитц, формальные документы (например, права или дипломы) сейчас рассматриваются только как необходимое условие, на основании которого начинается первоначальный отбор работников (Реквитц 2022: 165). Для приема на работу требуется много больше, например социальные или эмоциональные компетенции (стрессоустойчивость, коммуникабельность и пр.). На место монолитных и стандартизированных знаний все чаще приходит их многообразие и разнообразие. Во многих отраслях и сферах трудовой деятельности профессии дробятся (водитель-дальнобойщик, водитель спецавтотранспорта и пр.), закрепляются узконаправленные специализации, складываются смежные деятельности и пр. Если в реальности глубоко индивидуализированные форматы профессионализма используются пока еще только в наиболее инновационных и наукоемких сферах, то в недалеком будущем такое развитие затронет весь рынок труда (Noordegraaf 2020: 206).

Распространение так называемой рыночной профессии (т.е. обретение знаний/умений, прямо ориентированных на предполагаемое/текущее место работы) повсеместно способствует продвижению на государственном уровне программ формирования квалифицированных сил, способных к занятости (employability). В них, помимо быстрой профессиональной подготовки в бакалавриате, закладывается правило, согласно которому работникам предлагается самостоятельно в течение всей трудовой жизни заботиться о своей квалификации и ресурсах (Meyer, Haunschild 2017: 6). Таким образом, ответственность за трудовую и профессиональную карьеру теперь во многом несут сами работники, а рынок и государство формируют для этого новую инфраструктуру, к которой относятся частные образовательные учреждения, система онлайн-образования, институт

профессиональной ориентации и консалтинга, программы дополнительного образования и повышения квалификации, цифровые агрегаты и алгоритмы, «помогающие» работникам и соискателям выбрать нужные знания, курсы и действия. В результате текущую профессиональную занятость можно охарактеризовать как рефлексивную, гибкую в ориентированную на рынок, включающую необходимость перманентного добавления знаний и умений в краткосрочном периоде.

Профессиональная занятость, основанная на компетенциях

В науке отсутствует согласие в том, что считать компетенциями, востребованными на рынке труда и в профессиональной занятости, и как их группировать. В качестве синонимов используются разные понятия, например «знания, умения, навыки», «способности» (Škrinjaric 2022: 4). Для их анализа изучаются как требования работодателей, предъявляемые к работникам при трудоустройстве или в процессе трудовой деятельности, так и накопленные ресурсы и опыт трудящихся. Не менее важными являются субъективные представления о своих возможностях со стороны самих трудящихся.

В научной литературе существуют два заметных подхода к определению компетенций. В первом случае под компетенциями понимается набор желаемых форм профессионального и трудового поведения, позволяющих людям получать и выполнять порученную работу (Škrinjaric 2022: 3). Во втором варианте, компетенции — это скорее приобретенные работником знания, умения и навыки (ЗУНы), проверяемые при трудоустройстве. Сюда же относят трудовой опыт (стаж), который влияет на шансы трудоустройства и на положение трудящегося внутри рабочего контекста (Rieckmann 2012: 131). В отечественных исследованиях указанные подходы скорее суммируются, и определяется «компетентность», предполагающая сочетание у работника знаний, умений и деятельностных установок, используемых в подходящем контексте и позволяющих ему достигать желаемых результатов (Добрякова 2023: 12). Все варианты предполагают, что реализуется модель взаимодействия личности с профессиональным и рабочим контекстом, внутри которой достигается определенная степень производительности труда и мотивации к выполнению работы. Для обеспечения максимальной сопряженности компетенций и результатов труда должны еще учитываться организационный контекст (условия труда, корпоративная культура, структура рабочих мест и пр.) и индивидуальная активность работников, позволяющие им определенным образом включаться и перемещаться в системе занятости, удовлетворительным образом обеспечивая ее на протяжении длительного периода.

Компетенции можно разделить на профессиональные знания, полученные в ходе образования, умения и навыки, обретенные на практике, или опыта работы, к которым, как правило, относят заученные действия, совершаемые без особых когнитивных усилий и рефлексии; способности — врожденные или развитые характеристики, требуемые для эффективного выполнения определенной работы (Škrinjarić 2022: 5). Набор компетенций в определенной области может быть объединен в технические, методологические, социальные, цифровые, личностные и иные модели (Hecklau et al. 2016: 4). В более обобщенном виде индивидуальные компетенции группируются в специальные (для какой-то предметной области) и родовые (универсальные, характерные для работников в целом) (см., например: Добрякова 2023: 8). Если первым обучают в системе профессионального образования, то вторые зачастую образуются в результате трудового опыта, активности, усидчивости и способностей работников (Škrinjarić 2022: 5).

Различные отрасли хозяйства неоднородны в требованиях к профессионализму трудящихся и демонстрируют в этом разную динамику. Некоторые отрасли хозяйства или территории лишь периодически испытывают дефицит в кадрах или отмечают нехватку компетенций (Попов, Соловьева 2023), другие характеризуются наличием циклического дефицита кадров и компетенций персонала, что указывает на востребованность именно определенных знаний на рынке труда. Кроме того, в литературе отмечается высокая роль взаимодополняемости некоторых наборов компетенций (например, значимость профессиональных знаний и цифровой грамотности). В настоящее время скорее речь идет о формировании компетенгентных профилей, которые способствуют росту производительности труда и приводят к успеху в работе (Реквиц 2022: 165).

В индивидуальном контексте (для самих работников) забота о профессиональной занятости связывается с карьерным ростом (Fragoulis 2011) и мобильностью трудящихся. Однако также отмечается, что некоторые компетенции, получаемые для осуществления определенной деятельности, до сих пор не признаются и не вознаграждаются, хотя требуются значительные усилия не только в их развитии, но и в адаптации к спросу (например, уход за детьми или помощь на дому). Следующим важным вопросом для трудящихся является рост заработной платы. В предыдущих исследованиях показано, что повышение квалификации работников в России не приводит к росту зарплаты. Однако в более детализированных работах выявляется взаимосвязь между отдельными компетенциями и надбавкой к зарплате. В частности, наличие когнитивных компетенций приводит к повышению вознаграждения работникам (Murnane et al. 2000).

В отдельных случаях языковые компетенции (знание английского языка) влияют на рост оплаты труда сотрудников (Adamchik et al. 2019: 292). Существенно разной может быть ценность отдельных профессиональных компетенций (математических, технических, цифровых и пр.), полученных в образовательных учреждениях ВПО, что сегодня очевидно невооруженным взглядом. Вместе с тем уменьшение отдачи за определенные компетенции происходит по мере продвижения работников вверх по шкале распределения зарплаты (Škrinjaric 2022: 8).

На макроуровне (рынок труда и система занятости в целом) устанавливается, что неправильно сформированные компетенции (например, избыточное образование) способствуют повышению мобильности трудящихся, поскольку они оказываются менее удовлетворены своим рабочим местом (Verhaest et al. 2006).

Принимая во внимание общие для социогуманитарных наук подходы в трактовке компетенций и особенностей их востребованности на современном рынке труда и в занятости, нашу стратегию мы выстраиваем на ранних классических социологических трудах, раскрывающих инструментально-предметный уровень труда (М. Вебер, Н. Луман и др.), и современных представлениях, связанных с включением в трудовую деятельность более широких умений и навыков трудящихся, характеризующих социальный уровень отношений. В социологической теории такой подход характерен для работ Т. Парсонса, впервые указавшего на когнитивные навыки, необходимые для выполнения труда в сложных производственных и экономических взаимосвязях, основанных на знаниях (Parsons, Platt 1975). Значительный вклад в развитие теории трудовых компетенций внесли социологи Ю. Хабермас (коммуникативные умения) (Хабермас 2022), А. Хокшильд (эмоциональный обмен) (Хокшильд 2019), И. Гофман (рабочие взаимодействия, основанные на управлении текущей ситуацией) (Гофман 2009) и М. Кастельс (обхождение с информацией) (Кастельс 2000). В соответствии с указанными подходами и для удобного восприятия их респондентами выделены 11 групп компетенций (см. прил. 3).

Методика социологического исследования и выборочная совокупность

Актуальность изучения современного профессионализма становится понятной, если обратить внимание на реализацию масштабных национальных/международных проектов по изучению грамотности населения¹.

¹ На международном уровне реализованы три исследования грамотности взрослого населения. Два из них считаются завершенными: Adult Literacy and

Недостатком крупных обследований является ориентация только на универсальные (родовые) компетенции трудящихся (или даже полностью взрослого населения). В данных проектах также отсутствует возможность прямо измерить специфические компетенции, которые плохо переносятся из одной деятельности или организации в другую. Вместе с тем исследование общих компетенций очень важно, поскольку знания, умения и навыки людей должны постоянно сравниваться с самыми прогрессивными знаниями, востребованными в современной экономике. Изучение компетенций еще связано с тем, что они отличаются от хорошо алгоритмизуемых рутинных навыков, постепенно исчезающих из оборота человеческого труда (Freu, Osborne 2013). Если обратиться к исследованиям отдельных ученых или коллективов, то они, как правило, либо нацелены на изучение компетенций, сформированных у респондентов в процессе стартового образования, либо ориентированы на отдельные профессиональные группы. Практически нет исследований, посвященных тому, как трудящиеся воспринимают и оценивают свои обретенные знания, умения и навыки и как управляют трудовой ситуацией на основе владения профессиональными и общими компетенциями.

Таким образом, изучение компетентности работающих лиц и ее трансформации в индивидуальном профессиональном и трудовом контексте является важной научно-практической задачей. Основным методом исследования в данной работе выступает анкетирование. Для того

Lifeskills Survey (ALL), International Adult Literacy Survey (IALS). Итоги реализации данных проектов показали, что выявляются проблемы в знаниях и поступках людей, создающие им проблемы с занятостью. В рамках Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) реализуется Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC), особенность которой заключается в том, что тестируются навыки взрослых, необходимые им для жизни в цифровую эпоху. Само понятие «грамотность взрослых» в последнем проекте интерпретируется довольно широко как «способность идентифицировать, понимать, интерпретировать, создавать, общаться и вычислять, используя печатные и письменные материалы, связанные с различными контекстами. Грамотность предполагает непрерывное обучение, позволяющее людям достигать своих целей, развивать свои знания и потенциал и в полной мере участвовать в жизни своего сообщества и общества в целом» (см.: <https://www.oecd.org/education/innovation-education/adultliteracy.htm>). Ситуация в области грамотности среди российских работников, измеренная на основании методики ОЭСР, в 2010-е годы существенно отличалась от положения работников европейских государств. Это касалось как незначительной разницы между уровнем полученных людьми компетенций и их заработной платы, так и малых различий между доходами высококвалифицированных и низкоквалифицированных лиц в России. Подробнее об этом см.: (Кузьмина, Попов 2015; Подольский и др. 2015: 45–55).

чтобы выяснить, как и почему люди при условии равных стартовых возможностей (после получения профессионального образования), в ходе трудовой деятельности формируют разную компетентность, в конструктор вопросов включена типичная модель поведения трудящихся на рынке труда и в системе занятости (трудовой стаж, график труда, смена работы, поиск работы и т.д.). Это необходимо, поскольку компетентность и управление ею не выделяются в отдельные сущности, независимые от текущего трудового контекста и биографии респондентов. Мы предполагаем, что индивидуальная рефлексия работника и его действия обусловлены мотивацией, накопленным трудовым опытом, возможностью применить полученные знания, умения и способности на практике или в определенном трудовом поле и рабочем контексте. В то же время трудовое поведение и его результаты зависят от действия факторов социальной среды (например, сферы деятельности, региона, текущей экономической ситуации, привычек, традиций и пр.) (Škrinjarčić 2022: 4). Отметим, что комплексная схема изучения поведения трудящихся привела к повышению сложности исследования: значительному набору вопросов (см. прил. 4), длительному времени прохождения опроса респондентами, повышенному проценту отказов, сложной обработке и анализу данных, а также интерпретации итогов. Так, среднее время заполнения анкеты в онлайн-формате (в приложении) составило 40 минут. Обработка и статистический анализ данных осуществлялся в программном пакете SPSS.

Основная цель анкетного опроса заключалась в выявлении самооценок и действий российских работников по управлению трудовой и профессиональной ситуацией. Полученный срез данных о текущей ситуации был дополнен ретроспективными вопросами (о прошлом). Полученные в данном исследовании взаимосвязи не носят причинно-следственного характера. Для выявления всей глубины и последовательности действий работников необходимы иные методы, например лонгитюдные или качественные исследования.

Анкетный онлайн-опрос российских работников состоялся в июле 2023 г. Полный анкетный лист содержал 82 вопроса по широкому кругу тем, касающихся трудовой жизни россиян. Поскольку исследование носило пилотный характер, респонденты набирались методом «снежного кома». Итоговая совокупность изученных случаев представлена работающими / имеющими трудовой опыт людьми в возрасте 18+ (430 человек). Работающих лиц во время опроса в выборке оказалось 370 человек¹.

¹ Полное описание выборочной совокупности представлено в приложении.

Опрошенная аудитория относительно молодая (преобладающий возраст 24–49 лет). Большинство респондентов имеют высшее образование и почти в равном соотношении проживают в трех федеральных округах европейской части России (Центральный федеральный округ, Северо-Западный федеральный округ, Приволжский федеральный округ). Подавляющее большинство респондентов — жители мегаполисов и крупных региональных городов. В выборке оказались работники почти всех укрупненных сфер деятельности, за исключением туризма. Недостатком является существенный сдвиг в сторону представительства женщин и наемных работников. Зато респонденты были заняты на предприятиях всех типов (крупных, средних и малых) и форм собственности (государственные, частные). Преимущественным режимом труда стал обычный, на своих рабочих местах. Чуть более половины трудящихся имеют среднемесячную заработную плату до 70 тыс. руб.

Особенности самооценки и управления профессиональной и трудовой ситуацией российскими работниками

В анкетном опросе изучалось прежде всего текущее состояние трудовых карьер работников. У респондентов существует довольно значительный трудовой стаж, в среднем около десяти лет. Он больше, чем средний трудовой стаж лиц с высшим образованием (8,7 года), указанный в резюме соискателей на сайте «Работа в России». Вместе с тем большинство опрошенных работников только незначительное время трудятся на текущем рабочем месте.

Половина респондентов имеют перерывы в трудовой жизни, подавляющее большинство из которых (91 %) имеют несколько таких перерывов (в среднем 2–3 раза). Наиболее часто перерывы случались у лиц с небольшим и, наоборот, со значительным общим трудовым стажем. В данной группе респондентов только 21 % указали причиной увольнения беременность и уход за детьми. Многие увольнялись добровольно и без планов перехода на другую работу. Гендерное сравнение показало, что немного чаще так поступают женщины, чем мужчины. Основными причинами добровольного увольнения люди назвали наличие личных или семейных обстоятельств. Иные причины, например закрытие предприятия и увольнение работодателем, встречались очень редко.

Большинство респондентов из тех, кто увольнялся, в совокупности не работали около года, но оказалось много респондентов, не работающих большее количество времени. Поскольку в среднем один перерыв в опросе занимал около полугода, можно предположить, что для поиска работы это слишком долгий срок. Скорее всего, это время затрачивалось на

решение различных проблем, не имеющих отношение к поиску новой работы.

Многие респонденты меняли работу в течение трудовой жизни (78 %). В опросе смена работы оказалась скорее правилом, чем исключением. Смена работы в течение трудовой жизни больше характерна для мужчин, чем для женщин. В целом респонденты за последние десять лет имели довольно высокую степень такой мобильности. Люди не только меняли работу, но и делали это не раз: если большинство меняло работу до трех раз, то 38 % работников (каждый третий) — более трех раз. В среднем по выборке смена работы респондентами происходила примерно один раз в течение 4–5 лет.

Таблица 1

Смена профессии и работы респондентами

		Смена работы, чел. (%)		Всего
		Нет	Да	
Смена профессии, чел. (%)	Нет	64 (40,5)	94 (59,5)	158 (100)
	Да	10 (4,7)	202 (95,3)	212 (100)

Полученные сведения о трудовой биографии респондентов помогают понять, как они связаны с управлением профессиональной ситуацией. Прежде всего 68 % респондентов, сменивших работу, меняли и профессию. Или иначе 95,3 % сменивших профессию, поменяли и работу (табл. 1). Эти два действия коррелируют на довольно значительном уровне (R Пирсона = 0.443 при значимости <0.000).

Среди основных причин, которые приводят людей к поиску новой работы, присутствует неудовлетворенность текущим местом работы. Неудовлетворенность возникает из-за того, что человека не устраивает зарплата, отсутствуют возможности карьерного роста и случается профессиональное выгорание (из предложенных в анкете вариантов). Часто также респонденты указывали отсутствие профессионального развития, неинтересная работа и избыточные требования со стороны работодателя. Данные причины многие объясняют в одновременной смене работы и профессии. Однако возможны и другие объяснения, например часто встречающиеся одновременная смена работы и профессии зависят от низкой плотности рынка труда в стране (когда структура и размещение рабочих мест исключают возможность сменить работу, не меняя при этом профессию).

Если респонденты в текущий момент заняты и не ищут новую работу, они особо не стремятся к получению новых знаний и навыков. Такие желания на статистически значимом уровне выражены только у тех респондентов, которые считают, что они активны в труде и занимаются

планированием карьеры. Если включить в анализ утвердительные мнение респондентов о том, что их труд вызывает позитивную оценку работодателей/заказчиков, то получается следующее «правило»: пока человек трудоустроен, он считает, что всех все устраивает и заботиться о повышении уровня своих профессиональных знаний и умений не следует.

Если рассматривать выборку в целом, то все-таки большая часть респондентов так или иначе заботится о своей профессиональной ситуации (табл. 2.)

Таблица 2

Управление профессиональной ситуацией, %

Общее число лиц, получивших новые знания в течение своей трудовой карьеры	72
Прошедшие повышение квалификации/переобучение на курсах, в системе образования	56
Всего обучений	2–3 раза за карьеру (42), чаще (27)
Интенсивность обучений (средний стаж по выборке/на среднее число обучений)	примерно раз в два года, интенсивность растет
Продолжительность обучения	до трех месяцев (84)
Место обучения	в системе образования (39), на рабочем месте (24), самостоятельно (36)
Финансирование обучения	работодатель (53), самостоятельно (26) , государство (15)

Из ответов также следует, что значительная доля работников (каждый третий) обучается самостоятельно и каждый четвертый платит за себя сам. В целом за одну карьеру обучение происходит примерно 2–3 раза, и, хотя в последние годы (с 2022) интенсивность участия трудящихся в обучении заметно возросла, длительность каждой профессиональной подготовки осталась минимальной (не более трех месяцев, часто только месяц). Указанные усилия работников приводят исключительно к их профессиональному росту. В гораздо меньшей степени они вознаграждаются в смысле повышения заработка или карьерного роста.

Наиболее востребованной компетенцией среди опрошенных работников является обращение с информацией (табл. 3). Профессиональные знания, хоть и с небольшим отрывом, оказались на третьем месте. Несмотря на то что большинство респондентов являлись высококвалифицированными работниками (с высшим образованием), место когнитивных

Таблица 3

**Рейтинг мнений респондентов о наиболее востребованных
сегодня знаниях и навыках, представлены в форме рейтинга
(на основании ответов «очень важны»)**

Место в рейтинге	Название компетенции	Количество респондентов, указавших ответ «очень важны», %
1	Информационные знания и умения	63,7
2	Эмоциональные навыки	60,5
3	Профессиональные знания	59,9
4	Коммуникативные навыки	59,2
5	Культурные умения	56
6	Цифровая грамотность	53,8
7	Адаптивные навыки	50,4
8	Когнитивные способности	48,3
9	Общие представления о мире	47,5
10	Управленческие знания и навыки	36,3
11	Предпринимательские знания	9,3

способностей, позволяющих ориентироваться в ситуации большого объема знаний и их неопределенности, оказалось чрезвычайно низким. В данном случае отсутствуют гендерные различия и существует незначительная разница в ответах в зависимости от возраста работников. Респонденты посчитали совершенно неважными предпринимательские знания и умения. Они относятся к капиталу, которым работники обладают, но который никак не задействован в текущей работе. Такой результат прямо связан с тем, что большинство опрошенных лиц работают по найму. Сами работники считают, что они не используются из-за технической отсталости предприятий, неприятия инноваций в организациях и противодействия со стороны руководителей, собственной неуверенности. В то же время результаты зарубежных исследований свидетельствуют, что развитие таких навыков у населения являются залогом успеха малого и среднего бизнеса. Они ценятся даже выше, чем государственная поддержка или финансирование (Hazlina Ahmad et al. 2010).

В анкету включены отдельные сенситивные вопросы. Так, на вопрос о компетенциях, которых работникам не хватает в текущей трудовой деятельности, получены следующие ответы. Чаще всего респондентам не хватает профессиональных знаний и навыков (в 23 % случаев). На втором месте оказалась нехватка цифровой грамотности (14 %), далее — эмо-

циональные навыки (10 %), управленческие навыки (9 %), когнитивные и коммуникативные навыки (по 8 %). Вместе с тем люди считают, что не все их знания и навыки востребованы в текущей работе (41 %).

Вопросы управления трудовой и профессиональной ситуацией также взаимосвязаны с изменением требований к работникам в современной экономике (табл. 4). Анализ ответов респондентов показал, что мнения разделились. Далеко не все считают, что требования к работникам в России сильно и быстро меняются (33 %). В таблице 4 показано, какие требования, по мнению работников, меняются прежде всего.

Таблица 4

Мнения респондентов об изменении требований к работникам

Виды требований	Количество респондентов, отметивших изменения, %
Профессиональные стандарты	32
Квалификационные требования	24
Цифровизация труда	20
Эмоциональная насыщенность труда	15
Условия труда	6
Формат занятости	2
Трудовые отношения	1

По мнению работников, меняются прежде всего требования, связанные с содержанием труда (профессиональные стандарты, квалификационные требования и цифровизация). Таким образом, пересмотр содержания труда профессионалов выступает основным мотором прогресса. Если в индустриальной экономике, по крайней мере в момент ее становления, главное внимание уделялось аспектам организации труда (условиям, форматам и отношениям), что задавало тон в росте производительности, то сегодня мы видим, что производительность связывается скорее с содержательными аспектами труда.

Наконец, работники отмечали негативное воздействие на свою трудовую и профессиональную ситуацию санкционного режима, СВО и пандемии. В гораздо меньшей степени их жизнь ухудшалась вследствие нововведений в трудовом законодательстве или в связи с реализацией реформ в стране.

Заключение

Анализ группы российских работников показал, что работники способны размышлять, где и когда им следует приумножать свои знания

и навыки. Однако чаще их поведение обусловлено внешними влияниями, среди которых следует выделить решения работодателей (принудительная отправка на курсы повышения квалификации), социальный контекст (политические события в стране), личные и семейные проблемы, экономические процессы (вынужденная смена профессии). Среди эндогенных факторов на принятие решения о необходимости получения новых или обновлении ранее приобретенных знаний чаще влияют, во-первых, оценка востребованных компетенций на рынке труда (или изменение требований к содержанию трудовой деятельности в экономике) и, во-вторых, осознанная потребность в индивидуальном планировании трудовой карьеры. Рост интенсивности самоуправления профессионализмом в последнее время сталкивается с неожиданными эффектами, требующими пристального внимания. Отчасти знания и умения, приобретаемые работниками в процессе трудовой деятельности, не являются кодифицированными. Основными источниками становятся интернет или советы окружения. Кроме того, мотивационная структура трудового и профессионального поведения российских работников вызывает вопросы. Если профессионал пользуется уважением со стороны коллег и руководство удовлетворено его работой, то такое положение, как правило, не приводит к реальным поощрениям (например, повышение в должности, рост зарплаты, поощрение в форме премий и т.д.). В результате невозможно предсказать, насколько «новый профессионализм» работающего населения страны будет действительно содействовать повышению производительности труда и росту национальной экономики. В целом профессиональное поведение современных российских работников (на основании исследованной группы) едва ли можно назвать действительно гибким в том смысле, что оно удовлетворяет потребностям современной экономики и рынка труда в России. Должно ли положение оставаться таким, большой вопрос.

Литература

- Гофман И. (2009) *Ритуал взаимодействия. Очерки поведения лицом к лицу*. Пер. с англ. С.С. Степанова и Л.В. Трубицыной. М.: Смысл.
- Добрякова М. (2023) *Ученик выигрывает: знания, грамотности и компетентности в школе*. М.: ВШЭ.
- Кастельс М. (2000) *Информационная эпоха: экономика, общество и культура*. Пер. с англ. под науч. ред. О.И. Шкаратана. М.: ГУ ВШЭ.
- Кузьмина Ю.В., Попов Д.С. (2015) Функциональная грамотность взрослых и их включенность в общество в России. *Социологические исследования*, 7: 48–57.

Подольский О.А., Попов Д.С., Рылько Е.Д. (2015) Насколько компетентны сегодня взрослые россияне. Результаты Программы международной оценки компетенций взрослых (PIAAC) в Российской Федерации. М.: Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Институт образования [http://piaac.ru/wp-content/uploads/2015/05/Report_PIAAC_RUS.pdf] (дата обращения: 11.11.2023).

Попов А.В., Соловьева Т.С. (2023) Особенности и перспективы развития сферы труда и занятости в Вологодской области. *Социально-трудовые исследования*, 53(4): 41–53. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2023-53-4-41-53>.

Реквиц А. (2022) Общество сингулярностей. О структурных изменениях эпохи модерна. Пер. с нем. Т.Ю. Адаменко, И.Г. Соколовской. *DirectMESIA*. [https://www.directmedia.ru/book-687570-obschestvo-singulyarnostey-o-strukturnyih-izmeneniyah/] (дата обращения: 15.11.2023).

Тощенко Ж.Т. (2022) Новое социально-экономическое явление: прекариат. *Ноономика и ноообщество. Альманах трудов ИНИР им. С.Ю. Вумте*, 1(1): 146–161. <https://doi.org/10.37930/2782-618X-2022-1-1-146-161>.

Хабермас Ю. (2022) *Теория коммуникативной деятельности*. В 2 т. Пер. с нем. А.К. Судакова. М.: Весь мир.

Хокшильд А (2019) *Управляемое сердце. Коммерциализация эмоций*. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС.

Adamchik V.A., Hnyclak T.J., Sedlak P., Taylor L.W. (2019) Wage returns to English proficiency in Poland. *Journal of Labor Research*, 40: 276–295.

Azevedo A., Apfelthaler G., Hurst D. (2012) Competency development in business graduates: an industry-driven approach for examining the alignment of undergraduate business education with industry requirements. *The International Journal of Management Education*, 10(1): 12–28. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2012.02.002>.

Elsholz U., Neu A. (2019) Akademisierung der Arbeitswelt — Das Ende der Beruflichkeit? *AISStudien*, 12(1): 6–18. <https://doi.org/10.21241/ssoar.64880>.

Felstead A., Gallie D., Green F., Zhou Y. (2007) *Skills at Work in Britain, 1986 to 2006*. ESRC Centre on Skills, Knowledge and Organisational Performance [https://orca.cardiff.ac.uk/id/eprint/68042/1/Skills%20at%20Work,%201986%20to%202006.pdf] (дата обращения: 15.11.2023).

Fragoulis I. (2011) Social Skills for Successful Career Development. *Review of European Studies*, 3(1): 85–93. <https://doi.org/10.5539/res.v3n1p85>.

Frey C.B., Osborne M.A. (2013) The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Oxford: Oxford University Martin Programme*. [https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf] (дата обращения: 10.11.2023).

Yang M.Y., You M., Chen F.C. (2005) Competences and Qualifications for Industrial Design Jobs: Implications for Design Practice, Education and Student Career Guidance. *Design Studies*, 26: 155–189. <http://dx.doi.org/10.1016/j.destud.2004.09.003>.

Hazlina A.N., Ramayah T., Wilson C., Kummerow L. (2010) Is entrepreneurial competency and business success relationship contingent upon business environment? A study of Malaysian SMEs. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 16(3): 182–203. <https://doi.org/10.1108/13552551011042780>.

Hecklau F., Galeitzke M., Flachs S., Kohl H. (2016) Holistic approach for human resource management in Industry 4.0. *Procedia CIRP*, 54: 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2016.05.102>.

Husain M.Y., Mokhtar S.B., Ahmad A.A., Mustapha R. (2010) Importance of employability skills from employers' perspective. *Procedia. Social and Behavioral Sciences*, 7(C): 430–438. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.10.059>.

Meyer R., Haunschild A. (2017) Individuelle Kompetenzentwicklung und betriebliche Organisationsentwicklung im Kontext moderner Beruflichkeit — berufspädagogische und arbeitswissenschaftliche Befunde und Herausforderungen. *bwp@. Berufs- und Wirtschaftspädagogik — online*, 32: 1–20. [http://www.bwpat.de/ausgabe32/meyer_haunschild_bwpat32.pdf] (дата обращения: 15.11.2023).

Murnane R.J., Willett J.B., Duhaldeborde Y., Tyler J.H. (2000) How important are the cognitive skills of teenagers in predicting subsequent earnings? *Journal of Policy Analytics and Management*, 19(4): 547–568.

Noordegraaf M. (2015) Hybrid Professionalism and Beyond. *Journal of Professions and Organization*, 2(2): 198–206.

Noordegraaf M. (2020) Protective or Connective Professionalism? How Connected Professionals Can (Still) Act as Autonomous and Authoritative Experts. *Journal of Professions and Organization*, 7(2): 205–223.

Parsons T., Platt G. (1975) *The American University*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Rieckmann M. (2012) Future-oriented higher education: Which key competencies should be fostered through university teaching and learning. *Futures*, 44(2), 127–135. <https://doi.org/10.1016/j.futures.2011.09.005>.

Rosendahl A., Wahle M. (2016) Debatten zur Krise von Beruf und Beruflichkeit: A Never Ending Story? *awp@. Berufs- und Wirtschaftspädagogik — online*, 29: 1–23.

Škrinjarić B. (2022) Competence-based approaches in organizational and individual context. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9: 1–12. <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01047-1>.

Verhaest D., Omey E. (2006) The impact of overeducation and its measurement. *Social Indicators Research*, 77(3): 419–448.

Ziegler B., Tenberg R. (Hrsg.) (2020) *Berufsbildung 4.0. Steht die berufliche Bildung vor einem Umbruch?* Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Приложение

1. Основные характеристики исследуемой группы

Онлайн-анкета	82 вопроса
Количество респондентов	428 (370) наблюдений
Респонденты	работающие/имеющие трудовой опыт россияне 18+
Время проведения	июль 2023 г.
Пол	71 % женщин
Возраст	24–49 лет (70 %)
Образование	высшее образование (84 %)
Место жительства	СЗФО, ЦФО, ПФО (84 %), равномерно
Населенный пункт	мегаполис, крупный город (80 %)
Сфера занятости	16 укрупненных сфер (наука и образование, ИТ, пром. производство)
Форма занятости	наемный труд (74 %)
Размер предприятия	равномерно (малые, средние, крупные)
Форма собственности	государственные (42 %), частные (44 %)
Режим труда	61 % на своих рабочих местах
Трудовые доходы	до 70 тыс. руб. (58 %), средние доходы — 51–70 тыс. руб./мес.

2. Состояние трудовых карьер

Общий трудовой стаж	до 10 лет (56 %)
На текущем месте работы	до 3-х лет (54 %), 4–10 лет (29 %)
Перерывы в трудовой деятельности	в целом (51 %), 2–3 перерыва (91 %)
По беременности и родам	21 %
Увольнения	добровольно без наличия другой работы (60 %)
Время простоя	До 1 года (47 %), 1–3 года (36 %)
Смена работы	78 %, в т.ч. без перерывов
Число переходов на другую работу	до 3-х раз (62 %)

3. Авторская шкала оценки компетенций работников* (оценка по пятибалльной шкале, где 1 — абсолютно не важны, 5 — «очень важны»)

Группы компетенций	Вопрос в анкете
Профессиональные	Профессиональные знания и навыки, связанные с реализацией трудовых задач
Предпринимательские	Предпринимательские умения и навыки (открытие бизнеса, внедрение инноваций и пр.)
Общие представления о мире	Общие знания и умения о мире, полученные в процессе образования (грамотная речь, выступление на публике, презентация результатов труда, обучаемость и пр.)
Коммуникативные	Коммуникативные навыки (работа в команде, ведение переговоров, межличностное общение и пр.)
Эмоциональные	Эмоциональные навыки (стрессоустойчивость, доброжелательность и пр.)
Культурные	Культурные умения и навыки (вежливость, дисциплинированность, ответственность и пр.)
Информационные	Информационные знания и умения (способность получать и обрабатывать информацию)
Цифровая грамотность	Цифровая грамотность (пользование девайсами, знание ПО и пр.)
Когнитивные	Когнитивные умения (способность к решению нестандартных, творческих задач)
Управленческие	Управленческие навыки и умения (лидерские способности, принятие решений, административные обязанности и пр.)
Адаптивные	Адаптивные навыки (лояльность, терпение, приспособление к ситуации, планирование и пр.)

*Вопрос звучал следующим образом: «Насколько важны для выполнения вашей текущей работы следующие знания, умения и навыки?»

4. Структура анкетного листа*

Основные блоки вопросов	Вопросы
1. Вводные вопросы	Наличие работы, основные занятия в текущий момент,
2. Социально-демографический блок	Пол, возраст, образование, регион проживания, размер населенного пункта, семейное положение, наличие несовершеннолетних детей, уровень дохода

3. Вопросы о текущей трудовой деятельности — I (факты)	Сфера/отрасль, форма занятости, размер предприятия, форма собственности, наличие подработок, дополнительной работы, варианты дополнительной занятости
4. Вопросы о текущей занятости — II (факты)	Должность/трудовая роль по основному месту работы, профессиональный статус, длительность занятости на текущей работе, продолжительность рабочего дня и недели, режим труда, размер заработной платы/трудового дохода
5. Трудовая биография (факты)	Трудовой стаж, количество перерывов в трудовой деятельности, причины перерывов в работе, длительность времени без работы, частота смены места работы и профессии, смена места жительства из-за работы
6. Профессиональное развитие (факты)	Участие в повышении квалификации и получении профессионального образования после начала трудовой деятельности, мнения респондентов относительно результатов повышения квалификации или получения образования
7. Соответствие квалификации занимаемому месту работы (самооценки респондентов, факты о текущей работе)	Требования по образованию на занимаемой должности, соответствие образования респондента занимаемой должности, соответствие профессиональной подготовки респондента занимаемой должности, необходимость повышения квалификации/профподготовки на занимаемой должности, прохождение обучения для выполнения трудовых обязанностей, формы обучения, частота, время и сроки обучения/повышения квалификации, кто оплачивал обучение
8. Поиск новой работы (факты, мнения)	Активность в поиске новой работы, длительность поиска работы, направления поиска работы, каналы поиска, область/сфера поиска работы, интенсивность поиска, причины поиска работы, причины неудовлетворенности текущим местом работы, беспокойство потери текущей работы, уверенность в способности найти новую работу, способность найти новую работу не хуже прежней и за определенной период времени
9. Компетентность работников (самооценки)	Важность отдельных групп компетенций для выполнения текущей работы (шкала, прил. 3), обретение компетенций для выполнения текущей работы, достаточность и нехватка определенных компетенций, наличие компетенций, не востребованных в текущей работе, мнения, относительно причин невостребованности компетенций на текущем месте работы, сожаления, относительно незадействованных компетенций, удовлетворенность профессионализмом респондента стороны руководства, коллег, вопрос о том, насколько текущий профессионализм позволяет легко найти работу

	или иметь предложения о работе, вопрос о поощрении работников за компетентность, изменение требований к профессионализму со стороны фирм, заказчиков, общий вопрос о том, какие стороны трудовой деятельности меняются сегодня быстрее всего.
10. Планирование трудовой деятельности (мнения, факты)	Планирование трудовой карьеры, практики планирования и проявления активности в труде, внешние обстоятельства, затрудняющие ведение трудовой жизни и построение планов, помощь окружению в трудовой деятельности

* Анкетный лист перед началом исследования оценивался экспертами факультета социологии СПбГУ и научно-исследовательского комитета «Социология труда» Российского общества социологов (все замечания экспертов учтены).

STRATEGIES FOR MAINTAINING EMPLOYMENT AND PROFESSIONALISM AMONG RUSSIAN WORKERS¹

Irina Sizova (sizovai@mail.ru)

Saint Petersburg State University, St. Petersburg, Russia

Citation: Sizova I. (2024) Strategii podderzhaniya zanyatosti i professionalizma rossiyskimi rabotnikami [Strategies for maintaining employment and professionalism among Russian workers]. *Zhurnal sotsiologii i sotsialnoy antropologii* [The Journal of Sociology and Social Anthropology], 27(2): 38–62 (in Russian). <https://doi.org/10.31119/jssa.2024.27.2.2>. EDN: EQQYVW

Abstract. The Fourth Industrial Revolution and technological development contribute to shortening the service life of the competencies accumulated by employees and encourages them to acquire new or improve previously mastered knowledge, skills and abilities. The article deals with the problem of the involvement of the population in employment and its maintenance in the long term. In particular, the perception of modern workers of the current requirements in the labor market and their actions on self-management by professionalism are analyzed. The first part examines the concept of “new professionalism”, which emphasizes the role of workers’ competencies in achieving individual labor results. The second part of the article presents the results of a sociological survey of the working population in Russia. They showed that in the last decade, employment in Russia has been associated with a high degree of worker mobility, including significant breaks in work experience and frequent job changes. Breaks are

¹The research was supported by RSF (project no 23-28- 00011) “Lack of competence of employees in open remote labor markets in conditions of socio-economic uncertainty”.

more common for people starting and ending their working career. If breaks in work are more typical for women, then a change of place of work is for Russian men. The revealed specifics of employment obviously affect the perception and self-management of professionalism by employees. Both actions (breaks and job changes) are combined with a change of profession. If people voluntarily give up their current job, then, as a rule, the leading reasons are dissatisfaction with its professional aspects. On the contrary, excessive passivity is characteristic of those workers who are not going to change it. The existing system of vocational education in the country does not cover all employees who want to improve their competencies. There remains a significant resource that is covered by informal content. Professionalism in the perception of employees is more related to the need to master such competencies as handling information, stress tolerance, specialized knowledge and sociability. Employees also have an excess of knowledge and skills that are not involved in the current work. In general, employees are confident that the content of labor is currently being transformed in the employment system, unlike, for example, from the previous time, when the organization of labor, which now exists unchanged, was significant for the growth of labor productivity.

Keywords: professionalism, competencies, labor market, employment, self-management, career, human capital.

References

Adamchik V.A., Hyclak T.J., Sedlak P., Taylor L.W. (2019) Wage returns to English proficiency in Poland. *Journal of Labor Research*, 40: 276–295.

Azevedo A., Apfelthaler G., Hurst D. (2012) Competency development in business graduates: an industry-driven approach for examining the alignment of undergraduate business education with industry requirements. *The International Journal of Management Education*, 10(1): 12–28. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2012.02.002>.

Castells M. (2000) *Информационная эпоха: экономика, общество и культура* [The Information Age: Economy, society and culture]. Moscow: HSE (in Russian).

Dobryakova M. (2023) *Ученик выигрывает: знания, грамотности и компетентности в школе* [The student wins: knowledge, literacy and competence at school]. Moscow: HSE (in Russian).

Elsholz U., Neu A. (2019) Akademisierung der Arbeitswelt — Das Ende der Beruflichkeit? [Academization of the world of work — The end of the profession?]. *AISStudien*, 12(1): 6–18.

Felstead A., Gallie D., Green F., Zhou Y. (2007) *Skills at Work in Britain, 1986 to 2006*. ESRC Centre on Skills, Knowledge and Organisational Performance. [<https://orca.cardiff.ac.uk/id/eprint/68042/1/Skills%20at%20Work,%201986%20to%202006.pdf>] (accessed: 15.11.2023).

Fragoulis I. (2011) Social Skills for Successful Career Development. *Review of European Studies*, 3(1): 85–93. <https://doi.org/10.5539/res.v3n1p85>.

Frey C.B., Osborne M.A. (2013) The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Oxford: Oxford University Martin Programme*. [https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf] (accessed: 11.11.2023).

Goffman E. (2009) *Ritual vzaimodejstviya. Oчерki povedeniya licom k licu* [The ritual of interaction. Sketches of face-to-face behavior]. Moscow: Smysl (in Russian).

Habermas Y. (2022) *Teoriya kommunikativnoj deyatel'nosti* [Theory of communicative activity]. Moscow: Ves' mir (in Russian).

Hazlina A.N., Ramayah T., Wilson C., Kummerow L. (2010) Is entrepreneurial competency and business success relationship contingent upon business environment? A study of Malaysian SMEs. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 16(3): 182–203. <https://doi.org/10.1108/13552551011042780>.

Hecklau F., Galeitzke M., Flachs S., Kohl H. (2016) Holistic approach for human resource management in Industry 4.0. *Procedia CIRP*, 54: 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2016.05.102>.

Hochschild A. (2019). *Upravlyaemoe serdce. Kommercializaciya emocij* [A controlled heart. Commercialization of emotions]. Moscow: Delo (in Russian).

Husain M.Y., Mokhtar S.B., Ahmad A.A., Mustapha R. (2010) Importance of employability skills from employers' perspective. *Procedia. Social and Behavioral Sciences*, 7(C): 430–438. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.10.059>.

Kuzmina Yu.V., Popov D.S. (2015) Funkcional'naya gramotnost' vzroslyh i ih vkluchennost' v obshchestvo v Rossii [Functional literacy of adults and their inclusion in society in Russia]. *Sociologicheskie issledovaniya* [Sociological research], 7: 48–57 (in Russian).

Meyer R., Haunschild A. (2017) Individuelle Kompetenzentwicklung und betriebliche Organisationsentwicklung im Kontext moderner Beruflichkeit — berufspädagogische und arbeitswissenschaftliche Befunde und Herausforderungen [Individual competence development and corporate organizational development in the context of modern professionalism — findings and challenges in vocational education and work studies]. *bwp@. Berufs- und Wirtschaftspädagogik — online*, 32: 1–20.

Murnane R.J., Willett J.B., Duhaldeborde Y., Tyler J.H. (2000) How important are the cognitive skills of teenagers in predicting subsequent earnings? *Journal of Policy Analytics and Management*, 19(4): 547–568.

Noordegraaf M. (2015) Hybrid Professionalism and Beyond. *Journal of Professions and Organization*, 2(2): 198–206.

Noordegraaf M. (2020) Protective or Connective Professionalism? How Connected Professionals Can (Still) Act as Autonomous and Authoritative Experts. *Journal of Professions and Organization*, 7(2): 205–223.

Parsons T., Platt G. (1975) *The American University*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Podolskiy O.A., Popov D.S., Rylko E.D. (2015) *Naskol'ko kompetentny segodnya vzroslye rossiyanе. Rezul'taty Programmy mezhdunarodnoj ocenki kompetencij vzroslyh (PIAAC) v Rossijskoj Federacii* [How competent are adult Russians today. Results of the Program of International Assessment of Adult Competencies (PIAAC) in the Russian Federation.]. Moscow: Vysshaya shkola ekonomiki, Institut obrazovaniya (in Russian).

Popov A.V., Soloveva T.S. (2023) Osobennosti i perspektivy razvitiya sfery truda i zanyatosti v Vologodskoj oblasti [Features and prospects of the labor and employment development in the Vologda region]. *Social'no-trudovye issledovaniya* [Social and labor research], 53(4): 41–53 (in Russian).

Rekvitz A. (2022) *Obshchestvo singulyarnostej. O strukturnyh izmeneniyah epohi moderna* [Society of Singularities. About the structural changes of the modern era]. *DirectMESIA* [<https://www.directmedia.ru/book-687570-obschestvo-singulyarnostey-o-strukturnyh-izmeneniyah/>] (accessed: 10.11.2023) (in Russian).

Rieckmann M. (2012) Future-oriented higher education: Which key competencies should be fostered through university teaching and learning, *Futures*, 44(2): 127–135. <https://doi.org/10.1016/j.futures.2011.09.005>.

Rosendahl A., Wahle M. (2016) Debatten zur Krise von Beruf und Beruflichkeit: A Never Ending Story? *awp@. Berufs- und Wirtschaftspädagogik — online*, 29: 1–23.

Škrinjarić B. (2022) Competence-based approaches in organizational and individual context. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9: 1–12. <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01047-1>.

Toshchenko Zh.T. (2022) Novoe social'no-ekonomicheskoe yavlenie: prekariat [A new socio-economic phenomenon: the precariat. Economy and society.]. *Noonomika i nooobshchestvo. Al'manah trudov INIR im. S.YU. Vitte* [Noonomics and New-society. Almanac of works of the INIR named after S.Y. Witte], 1(1): 146–161 (in Russian).

Verhaest D., Omey E. (2006) The impact of overeducation and its measurement. *Social Indicators Research*, 77(3): 419–448.

Yang M.Y., You M., Chen F.C. (2005) Competences and Qualifications for Industrial Design Jobs: Implications for Design Practice, Education and Student Career Guidance. *Design Studies*, 26: 155–189. <http://dx.doi.org/10.1016/j.destud.2004.09.003>.

Ziegler B., Tenberg R. (Hrsg.). (2020) *Berufsbildung 4.0. Steht die berufliche Bildung vor einem Umbruch?* Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.