

# ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ БЕЗРАБОТНЫХ КАК ОСНОВА ФОРМАЛИЗАЦИИ УСПЕШНОГО ПОИСКА РАБОТЫ

*Рябкова Людмила Анатольевна\**

Тюменский индустриальный университет, Тюмень, Россия

**Цитирование:** Рябкова Л.А. (2017) Ценностные ориентации безработных как основа формализации успешного поиска работы. *Журнал социологии и социальной антропологии*, 20(2): 119–141.

**Аннотация:** Цель статьи — представить результаты исследования ценностных ориентаций безработных жителей города Тюмени и предложить авторские модели выбора оптимального способа поиска работы. Карьерный рост, все его этапы, в том числе и этап поиска работы, определяются уровнем развития ценностных ориентаций человека, поскольку именно система ценностных ориентаций как система убеждений и предпочтений человека характеризует его избирательное отношение к себе, к окружающим, к миру в целом, выражается в поведении и в профессиональной деятельности. Перед началом исследования были поставлены вопросы — каков ценностный аппарат безработного человека, как ценностные ориентации руководят поиском работы и как зависят от него.

Полученные данные позволили выполнить кластерный анализ и сформировать четыре группы людей. В статье представлен сравнительный анализ всех кластеров, отображающий их специфичность. Статья содержит авторский взгляд на моделирование процесса поиска работы и представляет в качестве результата набор успешных стратегий для каждой группы людей. Критерием успеха служит не только обретение работы, но и уровень развития ценностных ориентаций и всего ценностного аппарата. Результаты проведенной работы дают возможность безработному определить тип своей личности и скорректировать действия в процессе осуществления своих планов.

**Ключевые слова:** ценностные ориентации, рынок труда, поиск работы, кластерный анализ

## Ценностные ориентации личности

Сегодня все больше повышается интерес к информации, которая характеризует внутренний мир людей, их намерения, ориентации, мотивы, ценности и готовность действовать для их реализации. В отечественной и зарубежной научной литературе немало работ посвящено изучению ценностей и ценностных ориентаций. Объектом социологических исследований, как правило, выступали определенные группы людей, например, молодое поколение, средний класс, жители Севера, частные предприниматели, женщины,

---

\* E-mail: Luidmila-mme@yandex.ru

офицеры. Часто исследователи изучали определенный перечень ценностей (гражданские ценности, труд, семья, этика успеха и др.).

Ценностные конфликты безработных исследовались в аспекте предпочтительного состояния организационной культуры желаемого места работы (Захарова и др. 2014), через согласие или несогласие участвовать в общественных работах (Бендюков 2008), в связи с психологическим здоровьем (Гычев 2010). Однако современный безработный не имеет четкого представления о ценностных ориентациях как о регуляторах карьеры, а существующие концепции трансформаций ценностных ориентаций не используют математические методы анализа, которые бы формализовали личностные характеристики и давали возможность моделирования процесса поиска работы и выбора оптимальной стратегии поведения.

Авторы исследований по-разному определяют соотношение ценностей с мотивами и целями человека, оценивают их материальность, выделяют носителей и назначение ценностей. Так, некоторые ученые видят в ценностях лишь одно побуждающее предназначение (Кузнецова 2010; Шкаратан 2002). Ценность часто рассматривают как атрибут личности (Здравомыслов 2003; Зиновьев 2000), однако носителями ценностей могут быть и целые общественные группы (Романов 2001; Каган 1997; Сорокин 1992; Тощенко 2003). П. Сорокин считал, что в основе ценностей лежит исторический и культурный опыт отдельного этноса и всего человечества. М.С. Каган и А.С. Кармин описывают ценность как то, что несет положительные эмоции (Культурология 2005), но это актуально лишь для сформировавшихся ценностей, — если ценность в человеке только зарождается, то у него есть только стремление к подобным эмоциям, а не их проявление. Многие социологические труды дают фундаментальные определения, раскрывающие социальные свойства ценностей, но они исключают из списка носителей ценностей группу людей или общество (Социология труда 1993; Лапин 1994; Лисовский 2000). Т. Парсонс присваивает ценностям исключительно нематериальный характер (Парсонс 2000).

Широкое распространение получил подход, в котором объединяются субъект ценностей, структура ценностей и их главное предназначение (Каган 1997; Лапин 1994; Парсонс 2000; 2002; Романов 2001; Сорокин 1992). Анализ этих работ актуализирует понятие ценности для данного исследования как представление субъекта, общества, класса, социальной группы о важных целях жизни и работы, основных средствах достижения этих целей, как регулятора действий, критерия выбора.

Система ценностных отношений личности в целом, а не применительно к отдельным предметам и явлениям, проявляется в системе ценностных ориентаций. Многочисленные определения ценностных ориентаций, изложенные в социологической, социально-психологической, философской

литературе, являются разноплановыми (Здравомыслов 2003; Каган 2001; Кузнецова 2011; Социология молодежи 1996; Тощенко 2003). Причина этого в том, что смысл понятия «ценностные ориентации», используемого в разных теориях, во многом определяется субъективной позицией исследователей. В результате мы видим множество определений одного и того же, которые пересекаются, не сводятся друг к другу и имеют разные смысловые нагрузки. Данное исследование базировалось на определении ценностных ориентаций как динамической системы установок, убеждений, предпочтений человека, характеризующей его избирательное отношение к себе самому, к окружающим и к миру в целом, выражающейся в его поведении и деятельности (Управление персоналом 2002). Такая трактовка не перегружена функциями или свойствами предмета и не специфична, что не привязывает ее к определенной тематике исследования.

Система ценностных ориентаций как динамическая система установок, предпочтений человека характеризует не только его отношение к себе самому, к окружающим и к миру, но и является четким показателем его развития как личности, в том числе и в профессиональном плане, следовательно, уровень развития ценностей является предпосылкой карьерного роста. В свою очередь, карьера как результат осознанных действий и траектория движения к цели также влияет на трансформацию и воспроизводство ценностей.

### Поиск работы как этап карьерного роста

Понятие «карьера», «карьерный рост» и все, что с ними связано, находится в центре внимания социологов, психологов, менеджеров. Анализ взглядов исследователей на понятие «карьера» показывает, что развитие и результаты карьеры не ограничиваются трудовой деятельностью, а затрагивают социальную, профессиональную, должностную, семейную и досуговую сферы жизни (Социальное управление 1994; Романов 2002).

Тем не менее, необходимо подчеркнуть, что определение В.И. Добренкова (Социальное управление 1994) не содержит цели карьеры, а В.Л. Романов, определяя термин «карьера», ограничился только положительным вектором развития карьеры, не учитывая того, что карьера не всегда приводит к совершенствованию. Определение карьеры А.Я. Кибанова предполагает достижение славы, увеличение вознаграждения (Кибанов 2006). А это представляется не таким актуальным, как шкала профессионального роста, — на данный момент развития общества власть и слава не являются обязательными атрибутами карьеры, которая может включать и нисходящее движение по служебной лестнице или же развитие профессиональных способностей на постоянно занимаемой должности. Именно такой позиции придерживается М.Р. Льюис, рассуждая о возможности совершенствования

мастерства в организационной или профессиональной иерархии среди различных видов деятельности в различных областях и организациях (Гибсон 2000). Однако только Ю.Г. Одегов определяет в качестве возможного результата карьеры изменение ценностей и мотивов (Одегов 2008).

Анализ определений карьеры позволяет предположить, что многие исследователи, определяя карьеру как движение вверх, активное совершенствование, рост квалификации, подразумевают под ней «карьерный рост». Но карьерный рост — это лишь одна из моделей карьеры, которая при тех же целях и средствах может состоять из неудач. Поэтому под карьерой необходимо понимать осознанную индивидом траекторию движения по направлению к цели или, с ретроспективной точки зрения, результат уже совершенных человеком действий в сфере трудового развития.

Карьерный рост, будучи связанным со многими сферами жизнедеятельности, требует целеполагания, развития, субъективной оценки успешности результата, критериев этой оценки. Поэтому карьерный рост — это поступательное движение к успеху в субъективном понимании, определяемое потребностями, интересами, ценностными ориентациями и сопровождающееся изменениями навыков, способностей, квалификации, возможностей.

Поиск работы как этап карьерного роста, который является началом нового цикла развития личности в новых условиях, очень важен для человека. Новые должностные обязанности, новый коллектив, новое руководство, новый график работы, курсы повышения квалификации определяют серьезность процесса выбора нового места работы. Поэтому безработному в этот период очень важно поставить конкретную цель, определить наилучшие методы ее достижения и соизмерить их с возможностями, т. к. рынок труда является лабиринтом, особенно для того, кто первый раз вышел на него. Условия поиска работы определяют не только экономическая ситуация в стране и регионе, уровень работы государственных служб, активность работодателей, но и ценности самого соискателя, которые в первую очередь устанавливают вектор движения в направлении к постоянному рабочему месту. Именно ценностные ориентации выводят из лабиринта рынка труда к определенному решению — работать в другом городе, другой стране, открыть свой бизнес, выбрать работу рядом с местом жительства или отдаленную и высокооплачиваемую, или же работать «за идею», несмотря на низкую заработную плату.

### **Ситуация на рынке труда Тюменской области**

Каждый регион со свойственными ему особенностями экономической, социальной, культурной деятельности, системой образования обладает уникальным механизмом взаимодействия безработных, работодателей, компаний рекрутмента и коучинга. Тюменская область (без автономных

округов) по социально-экономическим показателям с 2010 г. входит в первую десятку лучших субъектов Российской Федерации, меняя свое положение между 4 и 9 позициями\*. Так, рынок труда, согласно отчету Департамента труда и занятости населения Тюменской области, в 2013 г. характеризовался положительной динамикой в том числе благодаря увеличению спроса на рабочую силу.

Общая численность безработных в 2013 г. составила 36,4 тыс. чел. и продемонстрировала тенденцию к сокращению\*\*. Разница между количеством безработных в городах и в сельских поселениях невелика — 58 % безработных Тюменской области являются жителями городов. В половозрастной структуре безработных преобладали женщины: по данным Федеральной службы государственной статистики по Тюменской области, таковых в общем количестве 51,5 %, согласно отчету Департамента труда и занятости Тюменской области — 55 %. Наиболее выражен женский тип безработицы среди молодежи и в предпенсионном возрасте. Для Тюменской области, как и для России в целом, характерно преобладание на рынке труда лиц в возрасте от 20 до 29 лет (42 % и 36,9 % соответственно).

Молодые специалисты, которые представляет собой достаточно уязвимую категорию граждан (Малка, Чуева 2012), имеют недостаточный опыт работы, а по данным исследований разного территориального охвата, он является важным для 50–96 % работодателей (Дмитриева 2008; Ефремова, Кузнецова 2015; Гнездилов, Вострецова 2015; Шиндряева 2015; Рынок труда... 2016). Но в 2014 г. Исследовательский центр портала Superjob.ru сообщил, что от 60 % до 82 % работодателей, в зависимости от размера компании, готовы взять выпускников вузов без опыта работы (Выпускников вузов... 2014).

Люди третьего возраста, несмотря на развитые социальные навыки и умение работать, при входе на рынок труда как соискатели сталкиваются

---

\* РИА Рейтинг. Рейтинг социально-экономического положения субъектов РФ по итогам 2013–2015 гг. [<http://www.riarating.ru/infografika/20140523/610617608.html>; <http://riarating.ru/infografika/20150616/610658857.html>; <http://www.riarating.ru/infografika/20160615/630026367.html>]

\*\* Анализ рынка труда выполнен на основании отчетов, представленных на сайтах Департамента труда и занятости населения Тюменской области [[https://trud.admtymen.ru/zan\\_to/Work\\_sphere/monitoring/itogi.htm](https://trud.admtymen.ru/zan_to/Work_sphere/monitoring/itogi.htm); <http://czn.admtymen.ru/content/отчеты>; [https://admtymen.ru/ogv\\_ru/news/export/more-1.htm?id=11149674@egNews](https://admtymen.ru/ogv_ru/news/export/more-1.htm?id=11149674@egNews)] и Федеральной службы государственной статистики [[http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1138623506156](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138623506156); [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1140097038766](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766)].

с возрастной дискриминацией (Хоткина 2013). И.П. Потехина и Д.В. Чижов определяют эту ситуацию как «неготовность работодателей брать на работу пенсионеров» (Потехина, Чижов 2016: 15), сами же представители третьего возраста «отмечают отсутствие на рынке труда подходящих вакансий» (Потехина, Чижов 2016: 14).

Департамент труда и занятости отмечал преобладание среди безработных граждан с высшим и средним профессиональным образованием, доля которых в совокупности составила в 2013 г. 46 %. Однако исследования Федеральной службы государственной статистики говорят о низком уровне образования среднестатистического безработного: 28,3 % безработных имеют среднее (полное) образование, 23,1 % — начальное профессиональное полное.

Такая статистика демонстрирует дисбаланс на рынке труда: уровень квалификации рабочей силы не соответствует требованиям работодателя к наличию высшего образования у претендентов на вакантные должности. Измениться эта ситуация может либо при пересмотре фирмами и организациями требований к кандидатам, либо со временем, т. к., по состоянию на 2013 г., большинство представителей экономически активного населения (29,7 %) имели среднее профессиональное образование. Кроме того, работодатели в целях поиска квалифицированного персонала не всегда заявляли об открытых вакансиях в органы службы занятости и применяли альтернативные способы подбора кадров.

Такие рассогласования на рынке труда объясняют то, что часть безработных Тюменской области (28,5 %) находилась в поиске работы более 12 месяцев (30 показатель в рейтинге регионов Российской Федерации). Однако 24,5 % безработных достаточно 1–3 месяцев для того, чтобы найти работу. Нашедшие работу чаще использовали дружеские, родственные связи, знакомства (71,5 %), а также СМИ и сеть Интернет (36,7 %). В государственную службу занятости Тюменской области в 2013 г. обратилось только 17,9 % безработных. Однако Департамент труда и занятости населения предоставил следующую статистическую информацию об обращениях в 2013 г. — 74611 граждан, в том числе 46561 за содействием в поиске работы: помимо трудоустройства эта структура помогает в самозанятости, государственной регистрации юридического лица, в профессиональной ориентации, прохождении профессионального обучения, получении дополнительного профессионального образования, психологической поддержке, социальной адаптации, при переезде в целях трудоустройства.

Результатом деятельности центров занятости Тюменской области являются признание в 2013 г. 11,5 тыс. человек безработными, снижение уровня безработицы на 0,5 п. п. (по методологии МОТ) и установление его на

уровне 5,2 %. По этому показателю Тюменская область в 2013 г. заняла 32 позицию среди других регионов Российской Федерации. Уровень безработицы, рассчитанный Федеральной службой по труду и занятости, составил на конец 2013 г. 0,5 % при 3766 зарегистрированных безработных.

В 2013 г. профессионально-квалификационная характеристика спроса на квалифицированных рабочих преимущественно демонстрировала потребность в строителях — монтажниках, отделочниках, механиках по оборудованию, слесарях, сварщиках. Среди высококвалифицированной рабочей силы требовались инженеры, специалисты по коммерции, врачи, преподаватели, руководители. Однако предложение на рынке труда отличалось от спроса, т. к. профессионально-квалификационный состав безработных характеризовался преобладанием специалистов финансово-экономической и администраторской деятельности.

На конец 2013 г. потребность в работниках, согласно сезонной тенденции, сократилась до 28982 человек. Таким образом, в конце 2013 г. на рынке труда Тюменской области на 1 вакансию претендовали 0,2 незанятых человека. Данный коэффициент напряженности являлся самым низким по стране.

Большая часть субъектов рынка труда, экономически активного населения проживает в городах, поэтому базой проведенного социологического исследования являлся рынок труда Тюмени, административного центра области.

### **Моделирование ценностно-ориентационной деятельности в рамках поиска работы**

С целью выявления и оценки связей процесса формирования ценностных ориентаций с процессом карьерного роста безработных жителей города Тюмени с ноября 2013 по март 2015 г. проводилось очное и заочное анкетирование. В качестве генеральной совокупности была взята официальная численность безработных жителей города, которая, по состоянию на 01.01.2014 г., составила 1599 чел. Выборочное исследование при стихийном способе формирования обследуемой совокупности охватило 376 человека и претендует на репрезентативность с допустимой ошибкой в 9,16 %.

Для определения степени влияния ценностей на процесс принятия решений респондентов просили оценить по шестибальной шкале субъективную значимость и осуществление ценностей различных типов: порядочность (честность), карьерный статус, патриотичность, веру (религию), личностное развитие, здоровье, семью, друзей, активность (труд), свободу, влияние (власть), стабильность, удобство (комфорт), уважение окружающих, реализацию профессиональных способностей, гармонию, материальные блага. Также респонденты отвечали на вопрос о методах поиска работы

и оценивали эффективность каждого из них. Помимо этого, анкета отслеживала влияние поиска работы на каждую компоненту ценностного аппарата.

Было опрошено 188 мужчин и 188 женщин. Большинство (33 %) — это респонденты от 18 до 24 лет. Основная часть выборочной совокупности христианского вероисповедания. По составу семьи в выборке преобладают опрошенные, не находящиеся в браке и не имеющие детей. Данное исследование демонстрирует, что большинство тех, кто ищет работу — люди с высшим образованием (см. рис. 1). Такая несогласованность рынка труда и рынка образования, безусловно, влияет на процесс формирования ценностных ориентаций среди безработных и с высокой вероятностью определяет причину ценностного конфликта.

В основном не могут найти работу специалисты, получившие образование по направлениям: человек — техника, человек — человек и человек — знак (см. рис. 1). Причина безработицы первых — это несоответствие их уровня образования требованиям предприятий, которые интенсивно применяют в своей деятельности новые технологии. К такому выводу приводит тот факт, что 62 % безработных по этой специальности — не новички на рынке труда, имеют стаж более 3 лет.

Причина безработицы вторых — это неготовность работодателя принимать на работу молодых женщин детородного возраста. Со специальностью «человек — человек» таких безработных больше, чем в группах других профессий, а именно 44 %.

Причина безработицы третьих — невостребованность среди работодателей. По статистике, предоставленной центром занятости населения Тюменской области, специальности экономиста и бухгалтера входят в пятерку самых непопулярных профессий.

Для того, чтобы методами математического моделирования дать людям рекомендации по эффективному поиску работы в таких условиях, по выборочной совокупности методом средних как одним из самых эффективных методов, согласно многим экспериментальным сравнениям и исследованиям Дж.А. Хартигана, И.Д. Мандела, Л.Б. Черного и др., с помощью программы Statistica был выполнен кластерный анализ, преимущество которого среди прочих методов многомерной классификации заключается в отсутствии априорной информации о распределении генеральной совокупности (Берестнева 2012; Хартиган 1980).

Базу кластеризации составляют субъективные оценки респондентов по шестибальной шкале важности изучаемых ценностей и степени их реализации в реальном поведении. В итоге было сформировано 4 кластера, которые по большинству изучаемых социальных показателей не сильно различаются между собой (см. табл. 1).

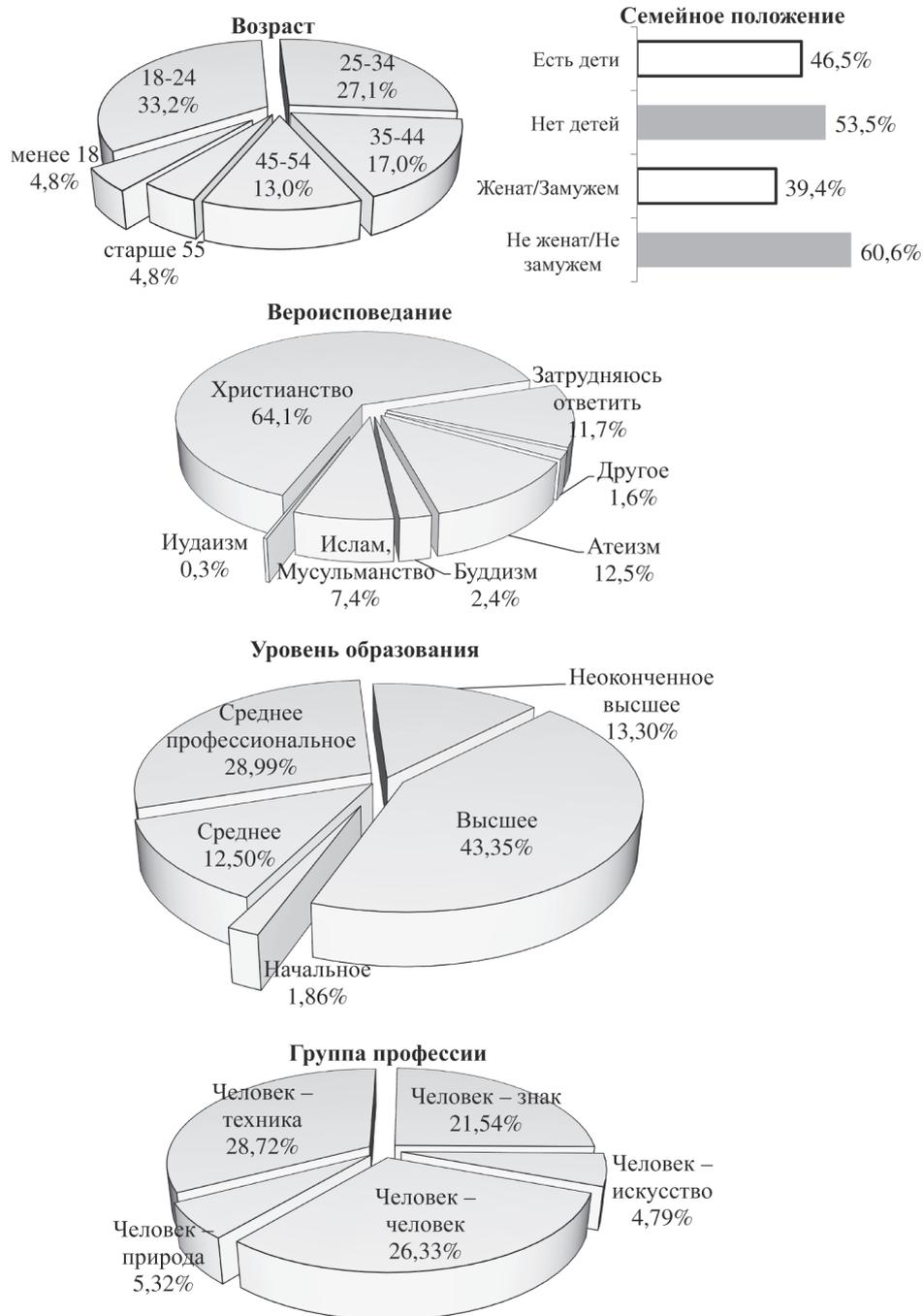


Рис. 1. Характеристика респондентов

Таблица 1

## Сравнение кластеров безработных жителей города Тюмени

Общие свойства признаков				
Характеристика	Процентное содержание в кластерах			
Не замужем	55-67 %			
Христианское вероисповедание	51-74 %			
Высшее образование	40-47 %			
Реалисты	44-65 %			
Различия между кластерами				
Характеристика	1 кластер	2 кластер	3 кластер	4 кластер
Пол	54 % Ж	54 % Ж	56 % М	53 % М
Возраст (г)	18-24	18-24	18-24	25-34
Наличие детей	<b>нет</b> у 51 %	<b>есть</b> у 52 %	<b>нет</b> у 66 %	<b>есть</b> у 53 %
Ведущая ценность	<b>Семья</b>	<b>Семья</b>	<b>Реализация профессиональных способностей</b>	<b>Порядочность</b>
Уровень развития ценностей	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>
Коэффициент конфликтности	<b>0,21</b>	0,25	0,29	<b>0,47</b>
Стаж(г)	7,95	<b>12,47</b>	<b>6,65</b>	9,77
Специальность образования	36 % Человек — техника	35 % Человек — человек	38 % Человек — техника	31 % Человек — техника; 31 % Человек — человек

В процессе кластеризации 1 и 4 кластеры максимально отделились друг от друга, а 2 и 3 расположились между ними. Таким образом, 1 кластер включает в себя респондентов с наивысшим уровнем развития и реализации ценностей как условной средней величиной оценок значимостей всех ценностей (степени реализации ценностей). 4 кластер в противовес им менее всего ценит наблюдаемые категории и не может их реализовывать в области реального поведения. Соответственно, и конфликт ценностей, рассчитанный по мето-

дике Э.Л. Дисси и Р.М. Руаяна (Deci 1985), более проявляется у кластера 4, чем у других (см. табл. 1). Но ни у одного кластера средняя величина коэффициента не выходит за границы низкого уровня конфликта ценностей.

Первый и второй кластеры, состоящие в основном из женщин, ценностным регулятором поставили семью. Мужчины 18–24 лет без детей предпочитают опираться на важность реализации профессиональных способностей. Мужчины постарше (25–34 лет) ставят регулятором действий порядочность.

В итоге кластеризация противопоставляет мужчину женщине по уровню развития ценностей. Женщина, еще не имеющая детей, гораздо серьезнее относится ко всем ценностным ориентирам, чем мужчина, который старше по возрасту и имеет детей. Но кластеры объединяет тот факт, что большинство каждого из них предпочло бы минимизировать в себе проявление ценности влияния и власти.

Безработный и находящийся в поиске работы, не важно — мужчина или женщина, стремится больше работать и готов уделять много часов работе. Женщины, согласно своей ведущей ценности, ставят целью обеспечить благополучие семьи. Мужчины — получать больше денег. Помимо этого, 28 % мужчин четвертого кластера, так же, как и женщины, указывают на необходимость обеспечить благополучие семьи.

Анкета предлагала безработным указать способы поиска работы, которые они использовали, и оценить их результаты. Чаще всего в Тюмени работу ищут через СМИ или с помощью службы занятости (рис. 2).

Наиболее эффективными респонденты признали способ поиска работы не по профессии через родственников и знакомых (оценка варьируется от 6,91 до 7,20 по 10-балльной шкале). Исключение составили третий кластер, члены которого ставят в приоритет реализацию профессиональных способностей и для которых неприемлемо искать работу не по профессии. Для них самый лучший метод — это обратиться к друзьям или коллегам по прежней работе (эффективность 7,38 балла по 10-балльной шкале).

Опыт поиска работы безработными респондентами, в процессе которого они принимали решения сознательно, а прочие факторы имели косвенное значение, позволил формализовать этот процесс инструментами теории игр. В модели «игра с природой» (Дубров 2000) игроком выступает безработный, который при поиске работы может применять следующие стратегии:

1. Через СМИ, объявления, службу занятости;
2. С помощью друзей по школе, вузу, коллег по прежней работе;
3. Поиск работы не по профессии через родственников, знакомых;
4. На днях карьеры, проводимых городом, университетом;
5. Изучение рынка труда, политики интересующих организаций;
6. Ожидание вакансии на конкретном предприятии (Кибанов 2006; Эфендиев, Балабанова 2010; Молл 2012).



Рис. 2. Методы поиска работы жителями Тюмени по признаку частоты применяемости

Модель предусматривает различные состояния «природы», — обстоятельства объективной действительности, которые в данном случае реагируют или могут реагировать на поведение безработного:

- А. Вся система ценностных ориентаций;
- Б. Пять ведущих ценностей в совокупности;
- В. Каждая из пяти ведущих ценностей самостоятельно;
- Г. Рынок труда.

Таким образом, в каждом изучаемом кластере смоделировано 8 ситуаций, которые отвечают соответственно на вопросы:

- А. Как искать работу, чтобы естественный процесс уточнения приоритетов, трансформации ведущих ценностных ориентаций в иерархическом, количественном, качественном, функциональном соотношении происходил без конфликта и противоречий между различными субъективными значениями старого и нового?
- Б. Какая стратегия наилучшая для модернизации пяти наиболее значимых ценностей?
- В. Какая стратегия увеличивает важность единственной ценности, входящей в состав пяти руководящих?
- Г. Как следует искать работу, если с определенной вероятностью человек может:
  - не найти работу, зря потеряв время;
  - не найти работу и усвоить свои ошибки во время поиска;
  - пройти собеседование, не получив работы;
  - приобрести положительный опыт, полезные навыки, контакты;
  - найти работу.

Решение в построенных моделях принимались в условиях риска. Ответ на поставленные в моделях вопросы для групп людей, отмеченных при кластеризации, приведен в табл. 2, где указаны номера наилучших из описан-

ных выше стратегий. Внутри каждой модели рассматривались три условия взаимодействия игрока и природы:

1. Человек при выборе стратегии ставит себе условие опираться только на эффективность, без внимания к риску;
2. Человек, принимая решение, старается в первую очередь минимизировать риск;
3. Оптимальный вариант, когда максимальная эффективность и минимальный риск взвешиваются относительно субъективного восприятия действительности личностью, полученного из оценок уровня его оптимизма.

Однако не все построенные модели дают ответ, какой стратегии придерживаться при стремлении минимизировать риск. Причина этому — недостаточность наблюдений в кластере результатов редко применяемых стратегий.

Как показывает табл. 2, инструменты математического моделирования рекомендуют определенным типам людей в целях правильного и успешного

Таблица 2

### Модель поведения кластеров

Кластер	Модель А	Модель Б	Модель В					Модель Г*
			Порядочность	Здоровье	Семья*	Материальные блага	Личностное развитие	
<b>1</b>	Все ценности	5 ценностей	Порядочность	Здоровье	Семья*	Материальные блага	Личностное развитие	Рынок труда
Максимальная эффективность	1	1	2	1	4	3	4	3
Минимальный риск	4	4	4	4	4,5	6	6	3
Оптимальность	1	1	2	5	6	4	4	3
<b>2</b>	Все ценности	5 ценностей	Порядочность	Здоровье	Семья*	Стабильность	Гармония	Рынок труда
Максимальная эффективность	2	2	1	2	1	6	2	5
Минимальный риск	5	5	5	4	-	3	3	6
Оптимальность	2	2	5	2	1	4,5	2	2

Окончание таблицы 2

Кластер	Модель А	Модель Б	Модель В					Модель Г*
			Свобода	Здоровье	Семья	Материальные блага	Реализация профессиональных способностей*	
3	Все ценности	5 ценностей	Свобода	Здоровье	Семья	Материальные блага	Реализация профессиональных способностей*	Рынок труда
Максимальная эффективность	2	1	5	2	1	1	6	4
Минимальный риск	6	1	4	6	6	4	3	6
Оптимальность	2	1	5	2	6	5	3	3
4	Все ценности	5 ценностей	Порядочность*	Здоровье	Семья	Материальные блага	Гармония	Рынок труда
Максимальная эффективность	5	1	5,6	1	1	1	5	3
Минимальный риск	6	4	5,6	6	4	4,5	6	4
Оптимальность	5	3	5,6	-	2	-	6	3

\* — Ведущая ценность респондентов кластера

«-» — модель не дала точного ответа

поиска работы, модернизации ценностных ориентаций или минимизации их деградации прибегать к конкретным стратегиям.

Эти стратегии отличаются от методов, применяемых большинством респондентов (см. рис. 2). Так, часто применяемая стратегия поиска работы посредством СМИ и центра занятости рекомендуется моделью редко и преимущественно в условиях, не сопряженных с риском. По результатам моделирования, удобство использования помощи друзей и бывших коллег, согласно рейтингу (см. рис. 2), сочетается с эффективностью только для представителей второго кластера. Объяснением может служить их преиму-

щество в опыте работы. Несмотря на то, что респонденты реже всего используют инструменты поиска работы, которые предлагают дни карьеры, модель назначает использовать этот метод респондентам первого кластера в 38 % случаев. Ожидание вакансии на конкретном предприятии модель рекомендует часто мужчинам, 3 и 4 кластеру.

Модель игры с природой определяет в качестве оптимального для развития как ядра ценностной системы, так и всех ценностных ориентаций, для людей, похожих на респондентов 1 кластера, при поиске работы в основу ставить инструменты СМИ и службы занятости. Ценностные ориентиры людей, чьи характеристики совпадают с респондентами кластера 2, могут модернизироваться преимущественно после использования помощи друзей, коллег по прежней работе.

Для людей третьего кластера эффективнее эти стратегии объединить, в то время как респондентам четвертого кластера необходимо изучать рынок труда, политику интересующих организаций и искать работу не по профессии через родственников, знакомых. Поиск работы не по профессии с помощью близких, знакомых людей является эффективным не только для ценностного аппарата, но и при измерении результативности с точки зрения приобретения работы.

Тем не менее, нет возможности выбрать какой-то один способ поиска работы в качестве наилучшего, т. к. стратегия каждый раз определяется отношением личности к риску, обстоятельствами конкретной ситуации, роли ценностей в них. Поэтому решение модели носит рекомендательный характер.

Итак, на рынке труда Тюменской области в структуре безработных преобладают жители городов, молодые люди, женщины. Проблема области состоит в том, что каждый пятый безработный имеет высшее образование и большинство безработных имеют опыт работы. Тем не менее, показатель напряженности является в области самым низким в стране.

Исследование ценностных ориентаций безработного населения города Тюмени противопоставляет мужчине женщине по уровню развития ценностей. Женщина, еще не имеющая детей, гораздо серьезнее относится ко всем ценностным ориентирам, чем мужчина, который старше по возрасту и имеет детей. Но их объединяет стремление к минимизации в себе проявления ценности влияния и власти. Безработный и находящийся в поиске работы, не важно — мужчина или женщина, стремится больше работать и готов уделять много часов работе. Женщины, согласно своей ведущей ценности, ставят цель обеспечить благополучие семьи, мужчины — получать больше денег. Однако обобщить рекомендации, полученные при применении математического аппарата, и сформулировать единую модель успеха даже в рамках одного кластера не представляется возможным. В силу большого

количества личных, профессиональных и прочих социальных факторов данный вопрос решается лично и состоит в первую очередь в определении своей принадлежности к определенной группе, затем в постановке цели дальнейших действий, выработке критериев эффективности процесса достижения цели (направление и изменение стратегии, результативность собеседований) и только потом — в выборе метода поиска работы.

### Литература

Бендюков М.А. (2008) Психосемантическое исследование ценностно-мотивационной сферы безработных граждан. *Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена*, 75: 158–166.

Берестнева О.Г. (2012) *Прикладная математическая статистика*. Томск: Изд-во Томского политехнического университета.

Гибсон Д.Л. (2000) *Организации: поведение, структура, процессы*. М.: ИНФРА-М.

Гнездилов Е.А., Вострецова Л.Г. (2015) Задачи профессиональной подготовки студентов для регионального рынка труда Дальнего Востока. *Фундаментальные исследования*, 11(3): 559–562.

Гычев А.В. (2010) Дезинтеграция ценностно-мотивационной сферы как фактор риска формирования пограничных психических расстройств у безработных. *Сибирский вестник психиатрии и наркологии*, 4(61): 41–43.

Дмитриева Ю.А. (2008) Условия трудоустройства выпускников вузов на рынке труда. *Кадровик. Кадровый менеджмент*, 8: 34–39.

Дубров А.М. (2000) *Моделирование рискованных ситуаций в экономике и бизнесе*. Под ред. Б.А. Лагоши. М.: Финансы и статистика.

Ефремова С.М., Кузнецова К.В. (2015) Маркетинговые исследования рынка труда региона. *Евразийский юридический журнал*, 11(90): 261–262.

Захарова Л.Н., Леонова И.С., Соловьева С.В. (2014) Ценностные конфликты безработных граждан в условиях перехода российских предприятий на инновационный путь развития. *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского*, 3(35) (Социальные науки): 136–145.

Здравомыслов А.Г. (2003) *Человек и его работа в СССР и после*. М.: Аспект Пресс.

Зиновьев А.А. (2000) *На пути к сверхобществу*. М.: Центрполиграф.

Каган М.С. (1997) *Философская теория ценности*. СПб.: ТОО ТК «Петрополис».

Каган М.С. (2001) И вновь о сущности человека. *Отчуждение человека в перспективе глобализации мира*, 1: 48–68.

Кибанов А.Я. (2006) *Управление персоналом организации*. М.: ИНФРА-М.

Кравченко А.И. (2005) *Социология управления: фундаментальный курс*. М.: Академический Проект.

Кузнецова Е.Г. (2010) Личностные ценности: понятие, подходы к классификации. *Вестник Оренбургского государственного университета*, 10(116): 20–24.

Кузнецова Е.Г. (2011) К вопросу формирования ценностных ориентаций подростков. *Вестник Оренбургского государственного университета*, 2 (121): 198–204.

*Культурология* (2005) Под ред. Ю.Н. Солонина, М.С. Кагана. М.: Высшее образование.

Лапин Н.И. (1994) *Кризисный социум. Наше общество в трех измерениях*. М.: ИФРАН.

Лисовский В.Т. (2000) Ценности жизни и культуры современной молодежи (социологическое исследование). *Тугариновские чтения. Серия «Мыслители». Материалы научной сессии*. СПб.: Санкт-Петербургское философское общество, 1: 40–44.

Малка А.А., Чуева Я.Ю. (2012) Проблемы трудоустройства молодых специалистов. *IV Международная студенческая электронная научная конференция «Студенческий научный форум 2012»*. Электронный ресурс. // URL: <http://www.rae.ru/forum2012/pdf/1498.pdf> (дата обращения 01.08.2016).

Молл Е.Г. (2012) *Управление карьерой менеджера*. СПб.: Питер.

Одегов Ю.Г. (2008) *Управление персоналом в структурно-логических схемах*. М.: Издательство «Альфа-Пресс».

Парсонс Т. (2002) *О социальных системах*. Под ред. В.Ф. Чесноковой, С.А. Белановского. М.: Академический проект.

Парсонс Т. (2000) *О структуре социального действия*. М.: Академический Проект.

Потехина И.П., Чижов Д.В. (2016) Потенциал старшего поколения как составляющая национального человеческого капитала (по материалам исследования в регионах ЦФО). *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*, 2: 3–23.

Ромашов О.В. (2001) *Социология труда*. М.: Гардарики.

Сорокин П.А. (1992) *Человек. Цивилизация. Общество*. Под ред. А.Ю. Согомонова. М.: Политиздат.

*Социальное управление: Словарь* (1994) Под ред. В.И. Добренькова, И.М. Слепенкова. М.: Изд-во МГУ.

*Социология молодежи* (1996) Под ред. В.Т. Лисовского. СПб.: Изд-во С.-Петербургского университета.

*Социология труда* (1993) Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. М.: Изд-во Моск. ун-та.

Тощенко Ж.Т. (2003) *Социология: Общий курс*. М.: Юрайт-Издат.

*Управление персоналом* (2002) Под ред. А.И. Турчинова. М.: Изд-во РАГС.

Хартиган Дж.А. (1980) *Классификация и кластер*. Под ред. Дж.В. Райзина. М.: Мир.

Хоткина З.А. (2013) «Нормальный трудовой потенциал» и дискриминация по возрасту. *Народонаселение*, 3(61): 27–37.

Шиндряева И.В. (2015) Работодатели и выпускники вузов на рынке труда г. Волгограда: экспектации и предпочтения представителей разных поколений. *Интернет-журнал «Науковедение»*, 6(31).

Шкаратан О.И. (2002) Русская трудовая и управленческая культура: опыт исследования в контексте перспектив экономического развития. *Мир России*, 1(11): 3–56.

Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. (2010) Профессиональная карьера выпускников факультета менеджмента. *Социологические исследования*, 2: 100–110.

Deci E.I. (1985) *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. N.Y.: Plenum.

### Источники

Выпускников вузов без опыта работы готовы принять на работу 70 % российских компаний. *Исследовательский центр Superjob.ru*. Электронный ресурс // URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/111577/выпускников-вузов-без-опыта-работы-готовы-принять-на-работу-70-rossijskih-kompanij/> (дата обращения 01.08.2016).

Информация о ситуации на рынке труда за 2013 г. (2014). *Департамент труда и занятости населения Тюменской области*. Электронный ресурс // URL: [https://admtymen.ru/ogv\\_ru/news/export/more-1.htm?id=11149674@egNews](https://admtymen.ru/ogv_ru/news/export/more-1.htm?id=11149674@egNews) (дата обращения 02.02.2017).

Обследование рабочей силы — 2013 г. (2014). *Федеральная службы государственной статистики*. Электронный ресурс // URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1140097038766](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766) (дата обращения 02.02.2017).

Отчет по программе «Основные направления развития в области содействия занятости населения, трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений» на 2014–2016 гг.» в 2013 г. (2013). *Департамент труда и занятости населения Тюменской области*. Электронный ресурс // URL: <http://czn.admtymen.ru/content/отчеты> (дата обращения 02.02.2017).

Регионы России. Социально-экономические показатели. 2013 г. (2013). *Федеральная служба государственной статистики*. Электронный ресурс // URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1138623506156](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138623506156) (дата обращения 04.02.2017).

Рейтинг социально-экономического положения субъектов РФ по итогам 2013 г. (2014). *РИА Рейтинг*. Электронный ресурс // URL: <http://www.riarating.ru/infografika/20140523/610617608.html> (дата обращения 03.02.2017).

Рейтинг социально-экономического положения субъектов РФ по итогам 2014 г. (2015). *РИА Рейтинг*. Электронный ресурс // URL: <http://riarating.ru/infografika/20150616/610658857.html> (дата обращения 03.02.2017).

Рейтинг социально-экономического положения субъектов РФ по итогам 2015 г. (2016). *РИА Рейтинг*. Электронный ресурс // URL: <http://www.riarating.ru/infografika/20160615/630026367.html> (дата обращения 03.02.2017).

Рынок труда и поиск работы в интернете (2011). *Яндекс. Исследования*. Электронный ресурс // URL: [https://yandex.ru/company/researches/2011/yandex\\_on\\_jobsearch\\_2011/](https://yandex.ru/company/researches/2011/yandex_on_jobsearch_2011/) (дата обращения 01.08.2016).

Состояние и прогноз ситуации на рынке труда Тюменской области за 2013 г. (2014). *Департамент труда и занятости населения Тюменской области*. Электронный ресурс // URL: [https://trud.admtyumen.ru/zan\\_to/Work\\_sphere/monitoring/itogi.htm](https://trud.admtyumen.ru/zan_to/Work_sphere/monitoring/itogi.htm) (дата обращения 02.02.2017).

## VALUE ORIENTATIONS OF THE UNEMPLOYED AS THE BASIS FOR FORMALIZING A SUCCESSFUL JOB SEARCH

*Liudmila Ryabkova\**

Tyumen Industrial University, Tyumen, Russia

**Citation:** Ryabkova L. (2017) Tsennostnyye orientatsii bezrabotnykh kak osnova formalizatsii uspeshnogo poiska raboty [Value orientations of the unemployed as the basis for formalizing a successful job search]. *Zhurnal sotsiologii i sotsialnoy antropologii* [The Journal of Sociology and Social Anthropology], 20(2): 119–141 (in Russian).

**Abstract.** The aim of the article is to present the results of research on value orientations of unemployed of Tyumen and to propose author's models for choosing the optimal way to find work. All stages of a labor career, including the stage of job search, are determined by the personal level of development of value orientations. The system of value orientations as a system of personal beliefs and preferences implies selective attitude to oneself, to others, to the world at large and manifests itself in behavior and in professional activities. The main questions of the research were the following: what is the value system of an unemployed person, how value orientations lead the search for work and how they depend on this search. The findings permitted to perform cluster analysis and to form four groups of people. As a result the article presents comparative analysis of all clusters, showing their specificity. The article provides the author's view on the modeling of the job search process and displays successful strategies for each group of people. Moreover, the criteria of success are measured not only by employment, but also by the level of development of value orientations and value system. The results of this study provide the unemployed people with the opportunity to determine their personality type and to adjust their actions in implementing their plans.

**Keywords:** value orientations, labor market, job search

### References

Bendyukov M.A. (2008) Psikhosemanticheskoye issledovaniye tsennostno-motivatsionnoy sfery bezrabotnykh grazhdan [Psychosemantic study of the value-motivational sphere of unemployed citizens]. *Izvestiya Rossiyskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A.I. Gertsena* [Izvestiya of the Russian State Pedagogical University. A.I. Herzen], 75: 158–166 (in Russian).

---

\* E-mail: [Luidmila-mme@yandex.ru](mailto:Luidmila-mme@yandex.ru)

Berestneva O.G. (2012) *Prikladnaya matematicheskaya statistika* [Applied Mathematical Statistics]. Tomsk: Izd-vo Tomskogo politekhnicheskogo universiteta (in Russian).

Deci E.I. (1985) *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. N.Y.: Plenum.

Dmitriyeva Y.A. (2008) Usloviya trudoustroystva vypusknikov vuzov na rynke truda [Conditions of employment of graduates of high schools on the labor market]. *Kadrovik. Kadrovyy menedzhment* [The personnel officer. Personnel management], 8: 34–39 (in Russian).

Dubrov A.M. (2000) *Modelirovaniye riskovykh situatsii v ekonomike i biznese* [Modeling of risk situations in economy and business], ed. B.A. Lagoshi. M.: Finansy i statistika (in Russian).

Efendiyev A.G., Balabanova Y.S. (2010) Professional'naya kar'yera vypusknikov fakul'teta menedzhmenta [Professional career of graduates of the faculty of management]. *Sotsiologicheskiye issledovaniya* [Sociological research], 2: 100–110 (in Russian).

Gibson D.L. (2000) *Organizatsii: povedeniye, struktura, protsessy* [Organizations: behavior, structure, processes]. M.: INFRA-M (in Russian).

Gnezdilov Y.A., Vostretsova L.G. (2015) Zadachi professional'noy podgotovki studentov dlya regional'nogo rynka truda dal'nego vostoka [The tasks of professional training of students for the regional labor market of the Far East]. *Fundamental'nyye issledovaniya* [Fundamental research], 11(3): 559–562 (in Russian).

Gychev A.V. (2010) Dezintegratsiya tsennostno-motivatsionnoy sfery kak faktor riska formirovaniya pogranichnykh psikhicheskikh rasstroystv u bezrabotnykh [Disintegration of the value-motivational sphere as a risk factor for the formation of borderline mental disorders in the unemployed]. *Sibirskiy vestnik psikhiiatrii i narkologii* [Siberian Herald of Psychiatry and Narcology], 4(61): 41–43 (in Russian).

Hartigan J.A. (1980) *Klassifikatsiya i klaster* [Classification and cluster], ed. J.V. Rayzin. M.: Mir (in Russian).

Kagan M.S. (1997) *Filosofskaya teoriya tsennosti* [Philosophical theory of value]. SPb.: TOO TK «Petropolis» (in Russian).

Kagan M.S. (2001) I vnov' o sushchnosti cheloveka [And again about the essence of man]. *Otchuzhdeniye cheloveka v perspektive globalizatsii mira* [Alienation of a person in the perspective of globalization of the world], 1: 48–68 (in Russian).

Khotkina Z.A. (2013) «Normal'nyy trudovoy potentsial» i diskriminatsiya po vozrastu [“Normal Labor Potential” and discrimination by age]. *Narodonaseleniye* [Population], 3(61): 27–37 (in Russian).

Kibanov A.Ya. (2006) *Upravleniye personalom organizatsii* [Personnel management of the organization]. M.: INFRA-M (in Russian).

Kravchenko A.I. (2005) *Sotsiologiya upravleniya: fundamental'nyy kurs* [Sociology of Management: A Fundamental Course]. M.: Akademicheskii Proyekt (in Russian).

*Kul'turologiya* (2005) [Culturology], eds. Y.N. Solonin, M.S. Kagan. M.: Vysheye obrazovaniye (in Russian).

Kuznetsova Y.G. (2010) Lichnostnyye tsennosti: ponyatiye, podkhody k klassifikatsii [Personality values: concept, approaches to classification]. *Vestnik orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of the Orenburg State University], 10(116): 20–24 (in Russian).

Kuznetsova Y.G. (2011) K voprosu formirovaniya tsennostnykh oriyentatsiy podrostkov [On the issue of the formation of value orientations of adolescents]. *Vestnik orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of the Orenburg State University], 2 (121): 198–204 (in Russian).

Lapin N.I. (1994) *Krizisnyy sotsium. Nashe obshchestvo v trekh izmereniyakh* [The Crisis Socium. Our society is in three dimensions]. M.: IFRAN (in Russian).

Lisovskiy V.T. (2000) Tsennosti zhizni i kul'tury sovremennoy molodezhi (sotsiologicheskoye issledovaniye) [Values of life and culture of modern youth (sociological research)]. *Tugarinovskiy chteniya. Seriya «Mysliteli». Materialy nauchnoy sessii Sankt-Peterburg: Sankt-Peterburgskoye filosofskoye obshchestvo* [Tugarin readings. A series of "Thinkers". Materials of the scientific session St. Petersburg: St. Petersburg Philosophical Society], 1: 40–44 (in Russian).

Malka A.A., Chuyeva Y.Y. (2012) Problemy trudoustroystva molodykh spetsialistov [Problems of employment of young specialists]. *IV Mezhdunarodnaya studencheskaya elektronnaya nauchnaya konferentsiya «Studencheskiy nauchnyy forum 2012»* [IV International Student Electronic Scientific Conference "Student Scientific Forum 2012"] [<http://www.rae.ru/forum2012/pdf/1498.pdf>]. Data obrashcheniya 01.08.2016 (in Russian).

Moll Y.G. (2012) *Upravleniye kar'yeroy menedzhera* [Managing the manager's career]. SPb.: Piter (in Russian).

Odegov Y.G. (2008) *Upravleniye personalom v strukturno-logicheskikh skhemakh* [Personnel Management in Structural-Logical Schemes]. M.: Izdatel'stvo «Al'fa-Press» (in Russian).

Parsons T. (2000) *O strukture sotsial'nogo deystviya* [On the structure of social action]. M.: Akademicheskii Proyekt (in Russian).

Parsons T. (2002) *O sotsial'nykh sistemakh* [On social systems], eds. V.F. Chesnokova, S.A. Belanovskiy. M.: Akademicheskii proyekt (in Russian).

Potekhina I.P., Chizhov D.V. (2016) Potentsial starshogo pokoleniya kak sostavlyayushchaya natsional'nogo chelovecheskogo kapitala (po materialam issledovaniya v regionakh TSFO) [The potential of the older generation as a component of the national human capital (based on research in the regions of the Central Federal District)]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskiye i sotsial'nyye peremeny* [Monitoring of public opinion: Economic and social changes], 2: 3–23 (in Russian).

Romanov O.V. (2001) *Sotsiologiya truda* [Sociology of Labor]. M.: Gardariki (in Russian).

Shindryayeva I.V. (2015) Rabotodateli i vypuskniki vuzov na rynke truda g. Volgograda: ekspektatsii i predpochteniya predstaviteley raznykh pokoleniy [Employers and graduates of universities in the labor market of Volgograd: the expectations and preferences of representatives of different generations]. *Internet-zhurnal «Naukovedeniye»* [Internet-journal "Naukovedenie"], 6(31) (in Russian).

Shkaratan O.I. (2002) Russkaya trudovaya i upravlencheskaya kul'tura: opyt issledovaniya v kontekste perspektiv ekonomicheskogo razvitiya [Russian labor and management culture: experience of research in the context of economic development prospects]. *Mir Rossii* [The World of Russia], 1(11): 3–56 (in Russian).

Sorokin P.A. (1992) *Chelovek. Tsivilizatsiya. Obshchestvo* [The Man. Civilization. Society], ed. A.Y. Sogomonov. M.: Politizdat (in Russian).

*Sotsial'noye upravleniye: Slovar'* (1994) [Social management: Dictionary], eds. V.I. Dobrenkov, I.M. Slepnev. M.: Izd-vo MGU (in Russian).

*Sotsiologiya molodezhi* (1996) [Sociology of Youth], ed. V.T. Lisovskiy. SPb.: Izd-vo S.-Peterburgskogo universiteta (in Russian).

*Sotsiologiya truda* (1993) [Sociology of Labor], eds. N.I. Dryakhlov, A.I. Kravchenko, V.V. Shcherbina. M.: Izd-vo Mosk. un-ta (in Russian).

Toshchenko Zh.T. (2003) *Sotsiologiya: Obshchiy kurs* [Sociology: General Course]. M.: Yurayt-Izdat (in Russian).

*Upravleniye personalom* (2002) [Personnel Management], ed. A.I. Turchinov. M.: Izd-vo RAGS (in Russian).

Yefremova S.M., Kuznetsova K.V. (2015) Marketingovyye issledovaniya rynka truda regiona [Marketing research of the labor market in the region]. *Yevraziyskiy yuridicheskiy zhurnal* [Eurasian Law Journal], 11(90): 261–262 (in Russian).

Zakharova L.N., Leonova I.S., Solovyeva S.V. (2014) Tsennostnyye konflikty bezработnykh grazhdan v usloviyakh perekhoda rossiyskikh predpriyatiy na innovatsionnyy put' razvitiya [Value conflicts of unemployed citizens in conditions of transition of Russian enterprises to an innovative development path]. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Seriya: «Sotsial'nyye nauki»* [Bulletin of the Nizhny Novgorod University. N.I. Lobachevsky. Series: "Social Sciences"], 3(35): 136–145 (in Russian).

Zdravomyslov A.G. (2003) *Chelovek i yego rabota v SSSR i posle* [The man and his work in the USSR and after]. M.: Aspekt Press (in Russian).

Zinoviyev A.A. (2000) *Na puti k sverkhobshchestvu* [Towards a Super-Community]. M.: Tsentrpoligraf (in Russian).