

СОЦИОЛОГИЯ МОЛОДЕЖИ

КАРЬЕРНЫЕ ОЖИДАНИЯ И ПЛАНЫ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Александра Николаевна Левицкая^а
(alexandra_levitskaya@mail.ru),

Надежда Николаевна Покровская^б
(nnp@herzen.spb.ru, nnp@spbstu.ru)

^а Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики,
Санкт-Петербург, Россия

^б Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена;
Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого;
Санкт-Петербургский государственный электротехнический
университет «ЛЭТИ» им. В.И. Ульянова (Ленина),
Санкт-Петербург, Россия

Цитирование: Левицкая А.Н., Покровская Н.Н. (2021) Карьерные ожидания и планы молодых специалистов на рынке труда. *Журнал социологии и социальной антропологии*, 24(1): 105–137. <https://doi.org/10.31119/jssa.2021.24.1.5>

Аннотация. Рынок труда в России претерпевает ряд серьезных изменений. В первую очередь эти изменения связаны с высокими темпами цифровизации, проникающей во все сферы общественной жизни, однако следует также отметить влияние углубляющегося экономического кризиса. На фоне этого следует помнить, что переход к экономике знаний сам по себе создает необходимость в качественном улучшении человеческого ресурса как за счет переподготовки и повышения уровня знаний действующих сотрудников, так и за счет притока молодых специалистов. Построение молодежью своего профессионального пути — это работа и самих молодых людей, и структур подготовки специалистов на всех уровнях, в том числе в системе высшего образования. Планирование карьеры является одним из ключевых этапов построения профессионального будущего представителями молодого поколения. В связи с тем, что на рынок труда выходят специалисты, которых принято относить к поколению Z, или цифровому поколению, перед руководителями предприятий, специалистами по управлению персоналом и учеными остро стоит вопрос о том, как научиться понимать новых игроков рынка труда, чтобы эффективно использовать их потенциал. С этой целью авторы настоящего исследования изучают степень информированности представителей молодого поколения о необходимых для профессионального и карьерного роста навыках. Также рассмотрены мировоззренческие установки и карьерные ожидания молодых специалистов и возможность соотнесения этих ожиданий с представлениями рынка труда в лице работодателей и руководителей о человеческом капи-

тале. Рассматривая представителей молодого поколения в качестве нового ресурса, авторы поднимают вопрос межпоколенческого взаимодействия, имея в виду поиски наиболее эффективной формы взаимодействия между поколением работодателей (поколением X и Y) и поколением молодых специалистов (поколением Z).

Ключевые слова: рынок труда, экономический кризис, гибкий капитализм, прекариат, межпоколенческое взаимодействие, профессиональный рост, карьерный рост, профессиональные навыки.

Постсоветский период отражает одновременное влияние разнообразных факторов: перехода во второй половине XX в. к обществу потребления и неспособности экономической системы Советского Союза удовлетворить потребности конечного потребителя, формирования новых поколений (X, Y и Z) (Howe, Strauss 2008: 110) в условиях насыщенных рынков и перехода к метамотивации в обществе знаний, постепенного развития телекоммуникационных и информационных технологий с учетом как технологического, так и коммуникационного аспекта, т.е. инфраструктуры и доступа к данным, изучения и манипулирования общественным мнением.

Цифровая экономика и социальная изоляция, вызванная пандемией, ставят вопросы к построению трудовой деятельности в целом и планированию профессионального и карьерного роста молодежи в частности. Социологический анализ перехода от общества потребления к информационному обществу включает исследование поведенческих предпочтений, ценностных ориентаций и социальных установок молодежи на реализацию личностного развития через профессиональный и карьерный рост. Можно обнаружить ряд признаков влияния парадигмы насыщенного рынка и интернета вещей, или «связанного производства» (connected factories) (Asanov, Pokrovskaja 2017: 44), роботизации и безусловного базового дохода на самоопределение молодежи на рынке труда. В частности, молодежь имеет завышенные ожидания от работодателя, свойственные концепции креативной экономики знаний с высокотехнологичными производственными системами, в то время как работодатели видят в молодежи «трудовой ресурс» или «рабочую силу». Наиболее современные работодатели оперируют концепциями «человеческий капитал» и «управление талантами» как ресурсом создания ценности для бизнеса (Hauff, Kirchner 2014: 27–28): молодые сотрудники должны быть полезны и приносить прибыль.

Тезисы. Мы предполагаем, что существует серьезный разрыв в мировоззренческих установках представителей молодого поколения, которые сейчас выходят на рынок труда, и представителей работодателей, которые формируют этот рынок. В качестве частных гипотез мы выдвигаем предположение, что этот разрыв связан с различиями в поколенческом восприятии

всех общественных явлений и с отсутствием четкого фокуса представителей молодого поколения на той сфере профессиональной деятельности, в которой они могут реализовать себя. В исследовании, с одной стороны, изучены установки и знания молодого поколения о профессиональном и карьерном росте и их соотношении, с другой, проведен анализ профессиональных навыков и умений, которые выделяют представители молодежи в качестве ключевых для построения карьеры. Эти представления соотнесены с оценками работодателей и экспертов рынка труда.

Цель исследования. По результатам двухфакторного анализа составить заключение об основных ожиданиях представителей молодого поколения в сфере их профессионального и карьерного будущего и соотнести их с ожиданиями работодателей, выявив точки интеграции молодежи как эффективного ресурса для рынка труда.

Объектом исследования выступает целеполагание представителей молодого поколения в сфере построения профессионального и карьерного будущего и работодателей в сфере формирования человеческого ресурса из новых участников рынка труда. Эмпирический объект исследования — студенты завершающих курсов обучения в вузе (старшие курсы бакалавриата и магистратуры) и руководящий состав организаций Санкт-Петербурга.

Предмет исследования — взгляды представителей молодого поколения на профессиональный и карьерный рост и на набор профессиональных навыков, необходимых начинающему специалисту для построения карьеры, а также взгляды лиц, принимающих решения в организациях, на возможность сотрудничества с молодыми специалистами.

Задачи исследования:

1. Определить понятия «карьера», «карьерный рост», «профессиональный рост», «навыки».
2. Изучить ситуацию с прекаризацией и развитием портфельных карьер в России.
3. Установить, как видят взаимосвязь между карьерным и профессиональным ростом представители молодого поколения.
4. Изучить, какие факторы молодое поколение считает ключевыми при выборе работы.
5. Выявить, какие навыки и умения респонденты, по их мнению, получают в процессе учебы в высшем учебном заведении, прохождения практики, трудовой деятельности, и какие навыки молодежь считает ключевыми для построения карьеры.
6. Определить запросы и выгоды работодателей при взаимодействии с молодыми сотрудниками.

Методика исследования

Материал отражает сопоставление представлений и мнений молодых людей, завершающих обучение в вузах, о трудоустройстве и будущем трудовом поведении с запросами работодателей. Собраны оценки российскими работодателями потенциальных работников путём опроса и экспертных интервью, проведены качественное (фокус-группы) и количественное (анкетирование) исследования студентов, завершающих обучение в вузах и выходящих на рынок труда.

Исследование мнений работодателей проводилось в 2017–2018 гг. в рамках выполненной по заказу Комитета по науке и высшей школе администрации Санкт-Петербурга работы с участием авторов статьи в ходе изучения качества высшего образования и перспектив трудоустройства выпускников. Опрошено 286 представителей управленческого звена и высококвалифицированных специалистов, занятых в определении кадровой политики или в процессах отбора, найма и адаптации новых сотрудников в организациях-работодателях (180 человек — промышленный сектор, 106 — сфера сервиса) (Авакова, Покровская, Кузнецов 2019: 125); в том же исследовании было опрошено 1557 студентов 32 вузов Петербурга (1357 учащихся бакалаврского уровня обучения, 240 — магистерского) (Отчет... 2017).

Исследование мнений студентов по планированию профессионального и карьерного роста проведено в 2019–2020 гг., сбор и обработка данных — с сентября 2019 по декабрь 2020 г. Базой эмпирического исследования послужили организации:

- ЧОУ ВО «Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики»;
- ФГБОУ ВО «Российский государственный педагогический университет им. Герцена»;
- ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный политехнический университет Петра Великого»;
- ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет “ЛЭТИ” им. В.И. Ульянова (Ленина)».

В качестве источников информации использованы результаты проводимых ранее опросов, дневники наблюдений, результаты интервью с экспертами рынка, материалы СМИ, интернет-контент, материалы периодических научных изданий.

Согласно данным Санкт-Петербургского прогнозно-аналитического центра, доля молодежи в возрасте от 18 до 30 лет в 2019 г. составила 10,31 % от общей численности населения Санкт-Петербурга (Прогноз 2020). По данным Петростата, численность населения Санкт-Петербурга

по состоянию на 01.01.19 — 5 383 890 человек (Численность... 2020). Численность молодого населения Санкт-Петербурга в возрасте от 17 до 29 лет на 1 января 2019 г. — 801 773 человек (Возрастно-половой состав... 2019). По данным Службы занятости Санкт-Петербурга, на март 2020 г. численность безработных граждан в возрасте от 16 до 29 лет составила 10,8 % от общего количества безработных 15 110 человек (Информация... 2020), т.е. 1631 человека. Предположив, что к январю 2020 г. все жители Петербурга в группе от 17 до 29 лет перешли в категорию, изучаемую в исследовании, от 18 до 30 лет (предполагая взаимную компенсацию естественной убыли и миграционного прироста), и исключив официально зафиксированный процент безработных из общего числа молодого населения Санкт-Петербурга, получим примерный размер генеральной совокупности 800 000 человек. С учетом доверительной вероятности 95 % с доверительным интервалом в 5 %, требуемый размер репрезентативной выборки для данного исследования составит 384 человека.

Следует отметить, что формирование выборки из обучающихся вузов, с одной стороны, отвечает целям исследования, с другой — ограничивает возможность экстраполяции полученных результатов на всю молодежь, поскольку из исследования исключены молодые люди, получающие среднее специальное образование и только среднее образование, но также выходящие на рынок труда.

С целью сбора информации в исследовании использованы методы анализа вторичных данных, анкетирования, интервью, экспертной оценки. Анализ данных проведен методом кластерного анализа. Методический инструментарий исследования полностью разработан авторами.

При разработке анкеты авторы настоящего исследования предложили респондентам ряд открытых вопросов, ответы на которые смогли дать не все участники исследования, что повлекло за собой необходимость проведения интервью с респондентами.

Социологическое знание рассматривает личностную траекторию индивида в обществе как формирование индивидом адаптационной стратегии с учетом социальных институтов и регуляторов. Социальное перемещение отражает смену социальной позиции индивида или группы (ряд исследователей отмечает и социальное продвижение объектов (Темнова, Малахов, Восканян 2016: 65). Карьера рассматривается преимущественно как подъем индивида, формы восходящей мобильности включают сдвиг социальной позиции индивида вверх, его проникновение в более высокий социальный слой и создание новой группы и проникновение всей группы в пласт более высокого уровня (Сорокин 1992: 295). Для нашего исследования эти формы отражают профессиональный рост и перемещение

в иерархии организации или между организациями (в более престижную) и профессиональными статусами (повышение разряда, ранга, звания), включая выбор государственной службы (Chen, Kao 2012: 150), либо создание собственного бизнеса, выбор предпринимательской деятельности (Hirschi, Fischer 2013: 217).

В современной социологической науке можно выделить два крупных направления исследований вопросов карьеры: во-первых, изучение особенностей карьерного процесса среди представителей специфических социальных групп и категорий населения; во-вторых, изучение вопросов карьеры в рамках проблематики социальной стратификации и социальной мобильности (Сорокин 2013: 42). В основу второго подхода были положены учения, сформулированные в конце XIX — середине XX в. Э. Дюркгеймом, М. Вебером, К. Марксом, Ф. Теннисом, Г. Зиммелем, Т. Парсонсом. Также важный вклад в формирование основ изучения профессиональной мобильности в контексте проблем социальной стратификации внесли К. Дэвис, У. Мур, У. Уорнер, А.Л. Снитчкомб (Радаев, Шкаратан 1996: 32). Позднее представления о карьере как механизме социальной мобильности были раскрыты в трудах Р. Бендикса, П. Бло, О. Данкена, Э. Джексона, Г. Крокетта, С. Липсета, Ш. Эйзенштадта, С. Блэка, Дж. Голдторпа и других известных авторов (Bendix 1980: 14).

В 1980–1990-х годах в американском и западноевропейском обществе формируется концепция «гибкого» капитализма. Наиболее общее определение этого явления было сформулировано Л. Болтански и Э. Кьяпелло в работе «Новый дух капитализма»: «Одним из главных направлений новой стратегии предприятий был, как мы видели, значительный рост того, что начиная с 1080-х годов называют гибкостью, которая позволяет, в частности, перенести на наемных работников, но также на субподрядчиков и других производителей услуг груз рыночных рисков» (Boltanski, Chiapello 2005: 179).

Одной из ключевых предпосылок зарождения концепции «гибкого» капитализма можно считать развитие неолитерализма (Cardullo, Kitchin 2018). В истории принято выделять четыре основных этапа развития неолитерализма как социально-политической программы (Якимова, Понамарева 2019: 11). Начальный этап, в рамках которого наметились рыночные механизмы экономики, принято связывать с Фрайбургской школой. Следующий этап, приходящийся на период с 1950-х по 1980-е годы, принято связывать с понятиями «тетчеризм» и «рейганомика» (Reynolds 1992). Он охарактеризуется как курс, направленный на денационализацию экономики, поддержку крупного капитала, сокращение бюджетных расходов на социальные программы. В этот период наиболее значимым

социально-экономическим достижением становится свободный рынок, который противопоставляется государству. Третий этап развития неолиберализма связан с доктриной Вашингтонского консенсуса, в рамках которого была сформулирована и внедрена модель мира, основанная на принципах вмешательства развитых государств в экономические и политические процессы, протекающие в «неразвитых» государствах, под видом помощи завершения их перехода к новому этапу глобального мирового развития на основе преобладания рыночных ценностей и отношений. Данная модель получила название «рыночный фундаментализм» (Салицкий 2008: 269). Последний, четвертый, этап развития неолиберализма в западных странах приходится на период с 2005 г. и характеризуется необходимостью переосмысления всех основных постулатов концепции неолиберализма в связи с тем, что, по мнению Н. Хомского, с которым авторы настоящей статьи склонны согласиться, мировая сеть транснациональных корпораций действует исключительно в интересах узкого круга властной элиты, признанным лидером которой выступают США, что не дает выходить на новый уровень другим сильным экономикам мира и является фактором стагнации менее сильных экономик (Хомский 2002: 176).

Пока одни ученые связывают развитие концепции гибкого капитализма с идеями неолиберализма и подвергают его критике, другие рассматривают различные социально-философские подходы к формированию этой концепции. Так, Б. Снайдер в работе «Дезорганизованное рабочее место: временной и моральной порядки гибкого капитализма» ищет качественную взаимосвязь между типами восприятия рабочего времени. С одной стороны, рабочее время представляет собой количественную единицу, регламентированную уставными документами, графиками работы и расписаниями, с другой стороны, рабочее время — это тот промежуток жизни сотрудника, который он должен провести максимально эффективно, невзирая на ограничения, а, наоборот, применяя гибкость собственного мышления для маневрирования в сложных ситуациях (Snyder 2016: 72). По результатам своих исследований Снайдер делает выводы о том, что выбор карьерного пути является, безусловно, важным, но не ведущим фактором в построении стабильной трудовой жизни сотрудника. Переход из индустриального этапа развития в постиндустриальный, а впоследствии в информационный ведет к тому, что работа в рамках «количественного» времени, где доходы сотрудника определены графиком работы и нормами выработки, утрачивает свою актуальность. Независимо от формы занятости современный успешный сотрудник должен относиться ко времени и обстоятельствам внешней среды как к ресурсу,

который можно максимально использовать для получения личной профессиональной выгоды (Snyder 2016: 198).

Снайдер считал переход классического капитализма в фазу гибкого капитализма неизбежным. По его мнению, при очевидных положительных тенденциях, которые наметились при переходе к гибкому капитализму, таких как качественное использование рабочего времени сотрудника, перераспределение ресурсов в ситуации, когда необходимо быстро реагировать на изменения, происходящие в обществе, разрушение привычных способов производства и потребления, а также выработка новых методов управления человеческим ресурсом, существуют и отрицательные явления, преодолеть которые американское и западноевропейское общество не смогло и по сей день. Среди таких явлений важно выделить незащищенность наемных сотрудников в ситуации, когда все большее количество работодателей переходит на работу по временным контрактам либо предпочитает отдавать часть работ на аутсорсинг, увеличение вовлеченности в работу за счет перехода в восприятии рабочего времени от количественного к качественному создает социально-психологическую напряженность в среде наемных сотрудников, заставляя их невольно принимать условия повышенной конкуренции и следовать им, отдавая все больше времени работе (Snyder 2016: 174).

Ряд западных исследователей считает, что переход в фазу гибкого капитализма породил такие общественные теории, как теория креативного класса Р. Флорида (Флорида 2007) и теория прекариата Г. Стэндинга (Standing 2014).

Р. Флорида предложил модель социальной структуры, в которой, наряду с рабочим и обслуживающими классами, появляется новое классовое образование. Это креативный класс, представители которого доминируют по уровню доходов и объему власти. Он включает в себя индивидов, обладающих креативностью (способностью к созданию новых форм) и профессиональной принадлежностью к креативным сферам деятельности (Флорида 2016: 265). В основу своей теории Флорида ставил принцип восходящей социальной мобильности и считал, что новая креативная экономика имеет огромный потенциал, в котором креативность становится главным ресурсом. Креативная экономика приводит к появлению креативного класса, уменьшению рабочего и увеличению численности обслуживающего класса (Nealy 2002: 94). Исходя из положений теории Флориды можно сформулировать вывод о том, что ответственность за перемещения по социальной лестнице в рамках социальной мобильности автор возлагает непосредственно на самого человека. Те студенты и мигранты, которые не переходят из обслуживающего класса в креативный,

а остаются в нем навсегда, сами виноваты в своем положении, поскольку не пользуются предоставляемыми им возможностями (Флорида 2007: 319). Разница между креативным, рабочим и обслуживающим классами заключается в том, как индивиды распоряжаются данными им жизненными шансами и возможностями. В этой ситуации тенденции к интенсификации нестабильности занятости не являются проблемой, поскольку каждый может обеспечить себе занятость благодаря эффективности работы и своим способностям (Флорида 2016: 113).

Г. Стэндинг в работе «Прекариат: новый опасный класс» выделяет семь классов: элита (наиболее малочисленный, но при этом наиболее влиятельный и богатый класс), салиариат (его представители имеют полную стабильную трудовую занятость, социальные гарантии и льготы, а также обладают властью, т.е. могут влиять на принятие решений в компании), профессионалы (работающие по контракту консультанты и независимые специалисты с высоким уровнем дохода), рабочий класс, прекариат и андеркласс (Стэндинг 2014: 82). Среди основных характеристик прекариата он выделил временную занятость, нестабильность получаемого дохода, отсутствие социальной защищенности и профессиональной самоидентификации. Таким образом, прекариат — класс, включающий в себя индивидов, не имеющих постоянной занятости, вследствие этого стабильного заработка, социальных гарантий и профессиональной принадлежности (Стэндинг 2014: 201). М. Севэдж считает, что представители прекариата в Великобритании обладают наименьшими объемами культурного, экономического и социального капиталов (Savage 2013: 231).

Российские социологи дают иное определение, утверждая, что «в прекариат входят группы индивидов, которые независимы от размера их дохода, образования, самоидентификации и других характеристик не имеют стабильной формальной занятости, т.е. эта группа занята неформально, не имеет стабильного положения на рынке труда, не имеет гарантий занятости» (Голенкова, Голиусова 2015: 124). О. Шкаратан с соавторами полагают, что к зоне риска прекаризации можно отнести около 27 % населения современной России (Шкаратан, Карачаровский, Гасюкова 2015: 102). Прекаризация труда характеризуется усилением социальной незащищенности, распространением гибкой и неформальной занятости, а также расширением сегмента низкоресурсных социальных групп, чьи представители вовлечены в трудовые отношения без социальных гарантий (Paret 2015: 771).

Теории креативного класса и прекариата не раз подвергались критике со стороны научного сообщества. Так, К. Nealy в своей критике концепции креативного класса доказывал, что далеко не все креативные специалисты,

выделяемые Р. Флоридой, являются высокооплачиваемыми, более того, не всегда их работа является творческой (Healy 2002: 98). Проецируя теорию креативного класса на современные реалии российского общества, авторы настоящей статьи вынуждены согласиться с критикой этой теории, ввиду того что в качестве главного классообразующего критерия она выделяет профессиональную принадлежность, в то время как все остальные характеристики креативного класса являются ее производными. Так, Флорида выделяет в качестве суперкреативного класса представителей профессий, чья деятельность носит творческий характер (ученые, инженеры, архитекторы, педагоги, воспитатели, программисты и работники сферы искусства) (Флорида 2007: 278), однако в условиях российского рынка труда большая часть этих профессий не является высокооплачиваемой и в сознании занятых в этой сфере скорее относится к категории «призвание» (врачи, учителя, актеры).

Теории прекариата также подверглись критике. В первую очередь в связи с тем, что классы могут быть сформированы только в конфронтации с другими классами, а выявление антагонистичного класса, противостоящего прекариату, не представляется возможным (Seymour 2016). С позиции марксистского подхода исследователи предлагают рассматривать прекариат как составную часть пролетариата (Бирюков 2015: 159). В пользу данной позиции приводится ряд аргументов. Во-первых, отмечается незначительность приводимых Г. Стэндингом различий между прекариатом и пролетариатом. Так, представители пролетариата обладают рядом гарантий, обеспечивающих стабильность и долгосрочность занятости, в то время как представители прекариата их лишены. Однако, поскольку трудовые отношения всегда зависели от спроса на рабочую силу, они не всегда были стабильными (Слободская 2016: 163). Авторы настоящей статьи придерживаются мнения о том, что в условиях современных российских реалий выделение прекариата как составной части пролетариата вряд ли может носить достоверный характер, так как прекаризация коснулась не только рабочих профессий, но и тех, кого принято было относить ранее к офисным служащим. Современный российский прекариат наиболее близок к понятию «фриланса», т.е. свободной занятости. Такая форма занятости характерна как для рабочих профессий (сантехники, столяры, отделочники), так и для носителей профессий маркетолога, менеджера по продажам, дизайнера, IT-специалиста, SMM-менеджера и многих других.

Набирающий обороты экономический кризис заставляет российских предпринимателей идти по пути сокращения затрат, в том числе за счет сокращения численности наемного персонала и перевода части работ

на аутсорсинг. В ходе исследования нами были проведены интервью с руководителями различных уровней, работающих в сфере оптовой торговли продуктами и товарами народного потребления (114 респондентов). По итогам интервью 69 % респондентов подтвердили, что численность сотрудников организаций, в которых они работают, за период с января по декабрь 2020 г. сократилась более, чем на 20 %, 27 % респондентов подтвердили сокращение численности сотрудников их организаций более, чем на 20 %, и 4 % респондентов отметили сокращение штата их организаций на 50 % и более. Наибольшее число сокращений пришлось на такие «вспомогательные» для данной сферы должности, как сотрудники колл-центров, операторы, младший бухгалтерский персонал, дизайнеры, сотрудники отдела маркетинга и рекламы. Респонденты подтвердили, что часть этих работ была передана на аутсорсинг, а также отметили, что широкую популярность в данной сфере деятельности стала набирать проектная работа, т.е. найм проектного менеджера под какой-то отдельный участок работы, который закрывает в нем весь функционал.

В связи с данными, полученными в результате интервью, мы обратились к такому тренду современного рынка труда, как формирование «портфельной карьеры». Концепция «портфеля работ» была введена английским ученым Чарльзом Хэнди в конце XX в. и подразумевала под собой набор видов деятельности, осуществляемых одним человеком. Автор концепции рассматривал портфель работ как совокупность работы по найму за оклад, контрактных работ в рамках проекта, домашней работы, бесплатной работы (благотворительности), работы по приобретению новых знаний (Хэнди 2001: 201). Термин «портфельная карьера» происходит из концепции Хэнди и изначально подразумевает карьеру, в рамках которой специалист одновременно участвует в нескольких видах профессиональной деятельности, работая на самого себя. По сути, профессионал управляет портфелем, в который входят различные виды его профессиональной деятельности. Портфельная карьера может оказаться весьма привлекательной для специалиста, который хотел бы заниматься различными видами деятельности, но при этом понимает, что, по всей видимости, нереально найти себе такую оплачиваемую позицию в организации, на которой он мог бы удовлетворить сразу все свои профессиональные интересы (Хэнди 2001: 204). По нашему мнению, тот период, в который сейчас вступает рынок труда России, является наиболее подходящим временем для претворения концепции портфеля работ в жизнь и использования ее с максимальной результативностью. Концепция портфеля работ позволяет найти точки стабильности как работодателю, имеющему возможность привлечения «портфельного» специалиста вместо

регулярного наемного сотрудника, так и работнику, который может обеспечить себе стабильный уровень доходов за счет проектного сотрудничества с одной или несколькими организациями.

Респондентов, принявших участие в исследовании, условно можно разделить на две основные группы — представители молодого поколения, студенты последних курсов высших учебных заведений, и работодатели. В ходе проведения интервью с участниками исследования мы зафиксировали, что ответы участников обеих групп имеют схожие особенности с точки зрения восприятия рынка труда, карьерного видения, рабочих процессов. С целью объяснения этого феномена мы посчитали необходимым проанализировать основные тенденции в формировании мировоззренческих установок участников исследования с точки зрения поколенческой концепции, таким образом оставляя для себя возможность масштабирования результатов исследования на поколенческие группы в целом.

Основной состав первой группы относится к возрастной категории от 20 до 25 лет, все они являются студентами вузов Санкт-Петербурга и так или иначе уже участвуют в трудовой деятельности — работают по совместительству, имеют постоянное трудоустройство или работают на правах самозанятых. Выбор респондентами высшего учебного заведения и профессии не является определяющим фактором для настоящего исследования, так как мы ставим перед собой цель проанализировать обобщенный взгляд представителей молодого поколения на возможности формирования карьеры и достижения профессиональных высот, а не занимаемся глубинным анализом какой-либо отдельно взятой сферы человеческой деятельности. В рамках поколенческой концепции (Strauss, Strauss, Howe 1991) представители этой группы относятся к поколению Z (рожденные в период с 1995 по 2012 г.). Чтобы лучше понять их мировоззренческие установки, следует рассмотреть особенности, характерные для представителей этого поколения. Важно отметить то, что первичная социализация представителей этого поколения, в отличие от предыдущего, в нашей стране пришлась на тот период, который можно считать максимально экономически и политически стабильным в новейшей истории России. Также одним из важных факторов формирования личностей представителей поколения Z можно считать развитие цифровых технологий. Эти особенности определили характерные черты представителей поколения Z:

- зависимость от цифровых технологий, сформированная с детства, представители этого поколения рассматривают технологии как базовые условия, необходимые для жизни;
- ранняя материальная независимость, которая развивается в силу возможности с юных лет зарабатывать деньги в интернете;

- склонность к самообразованию и отрицание «официального» образования. Эта тенденция связана с доступностью информации любого содержания, которую представители поколения Z привыкли получать из сети Интернет;
- рассеянное внимание и клиповое мышление, которые стали следствием того, что с ранних лет люди живут в цифровом пространстве, быстро переключаются с объекта на объект и не имеют склонности к прочтению и анализу текстов большого объема;
- склонность к гедонизму как философии жизни в удовольствие, что порождает отношение к работе как способу самореализации и получению удовольствия от результата, а не к труду в установленных временных и пространственных рамках.

В группу работодателей входит более широкий возрастной диапазон от 30 до 55 лет, люди с одним высшим образованием и более, занимающие управляющие и руководящие должности в организациях города разных отраслей, обследованные сферы деятельности позволяют получить обобщенные данные по рынку труда. С позиции концепции поколений (Strauss, Strauss, Howe 1991) респондентов этой группы можно отнести к поколению X (рожденные в 1965–1979 гг.) и поколению Y (рожденные в 1980–1994). Период взросления и формирования жизненных ценностей представителей поколения X пришелся на эпоху застоя, характеризующуюся отсутствием свобод, дефицитом товаров, однако при этом четкой определенностью в выборе жизненной и профессиональной траектории, присущей советскому обществу. Более поздние представители этого поколения выросли на фоне перестройки и переходного периода, ставшего следствием смены политического строя, застав в юном возрасте экономическую и политическую нестабильность в стране, а также отсутствие уверенности в будущем. Безусловно, столь непростые условия жизни сформировали у представителей поколения X ряд характерных особенностей:

- привычка надеяться только на себя, порождающая недоверие к власти и работодателям;
- склонность к разумному использованию денежных средств и накоплению, вызванная экономическими потрясениями, пришедшими на период взросления представителей поколения;
- тяга к роскоши и престижу как элемент компенсации низкого уровня жизни в молодом возрасте;
- наличие качественного образования в части теоретической подготовки, однако при отсутствии повышения квалификации, знания могут считаться устаревшими;

— хорошо владеют современными технологиями, постоянно используют ресурсы сети Интернет, однако часто совмещают их с использованием традиционных форм, например читают газеты, журналы, книги.

Представители поколения Y, которые также представляют в настоящем исследовании группу работодателей, формировали свои мировоззренческие установки на фоне перестройки (более ранние представители) и становления новой России. Этот период был отмечен как экономической нестабильностью на начальном этапе, так и новыми открывшимися возможностями в будущем. На период взросления представителей этого поколения выпала эпоха военных конфликтов внутри страны и сопряженная с ней высокая опасность террористической угрозы, а также период тотальной вседозволенности, повлекшей за собой развитие в стране маргинальных течений (наркомания, алкоголизм). Также следует отметить, что поколение Y становится первым поколением в России, которому стали массово доступны цифровые технологии. Эти события наложили отпечаток на формирование характерных черт представителей поколения Y:

- гибкость мышления, ставшая следствием поиска себя и профессионального пути в условиях меняющегося государства;
- высокий уровень инфантильности и фокус на личном комфорте, которые не мешают представителям этого поколения делать карьеру, но часто не дают возможности создать семью в силу нежелания брать на себя ответственность за других людей;
- склонность к инвестированию и накоплению как следствие экономической неустроенности в юном возрасте и следования тенденциям развития банковского рынка впоследствии;
- высокий уровень личных и профессиональных амбиций;
- стремление к изучению новых технологий как естественный процесс, продолжающийся с освоения цифровой среды с азов и до современного уровня.

Эмпирические исследования показали расхождения между оценками двух групп, руководителями предприятий и наемными работниками, в частности, в вопросе факторов выбора работы, оценки места работы и факторов, удерживающих сотрудника на рабочем месте (Покровская 2008: 107) как по весу факторов и критериев, так и по порядку в иерархии ценностных ориентаций. В этой связи, наряду с исследованием представлений молодых людей, представлены оценки, полученные от руководителей организаций. Наконец, построение карьеры определяется принятой структурой рынка труда и его типом с точки зрения вертикального перемещения, в частности М.М. Соколов выделяет трансформирующий

(в пределе, пожизненный найм) и селективный (конкуренция на каждом этапе найма) типы рынка труда.

В современной России представители молодого поколения имеют возможность выбирать, в какой сфере общественного производства строить карьеру. Это может быть работа по найму в выбранной отрасли, открытие собственного бизнеса либо самозанятость (Нестеренко, Протасова 2019: 81), которая сейчас является одной из новых и популярных форм деятельности.

Обратимся к результатам проведенного в ходе исследования анкетирования, чтобы понять, как представители молодого поколения относятся к различным формам трудовой занятости. В ходе анкетирования представителям молодого поколения был задан вопрос «В будущем вы видите себя предпринимателем или планируете всю жизнь работать по найму?» Вопрос подразумевал четыре ответа на выбор либо собственный вариант. Процент ответивших был рассчитан от общего числа респондентов 384. Ответы разделились следующим образом (табл. 1).

Таблица 1

**Варианты ответов респондентов исследования
на вопрос о видении своего профессионального будущего**

№	Варианты ответов	Доля респондентов, %
1	Я планирую заработать денег наемным трудом, а потом открыть свой бизнес	47,2
2	Я вижу себя только в качестве наемного сотрудника, но с динамичным карьерным ростом	24,8
3	Я уже открыл свое дело либо работаю на себя на правах самозанятого	12,1
4	У моей семьи есть бизнес, я планирую работать в нем	7,1

Большее количество респондентов (47,2 %) выбрало ответ «я планирую заработать деньги наемным трудом, а потом открыть свой бизнес», что позволяет судить о целеполагании представителей молодого поколения в ключе независимости от работодателя. Рассматривая результаты, полученные в ходе анкетирования с позиции концепции поколений, можно судить о том, что подтверждается склонность молодых людей к гедонизму как философии жизни в удовольствии. А работа рассматривается ими как

способ самореализации и получения удовольствия от результата, в противовес работе в установленных временных и пространственных рамках. Вторая часть этого вопроса подразумевала уточнение временного промежутка, в котором открытие собственного бизнеса станет возможным. Ответы респондентов разделились следующим образом и были рассчитаны в процентах от общего количества 172 человека:

- до 5 лет — 37,7 %;
- от 5 до 10 лет — 29,5 %;
- от 10 до 15 лет — 4,9 %;
- более 15 лет — 3,3 %.

Полученные ответы выявили новое противоречие. С одной стороны, на вопрос «Совмещаете ли вы работу с учебой?» лишь 35,3 % опрошенных студентов вузов подтвердили, что постоянно совмещают работу с учебой, т.е. имеют возможность самостоятельно накапливать первоначальный капитал на открытие своего бизнеса. Доля респондентов, имеющих краткосрочные непостоянные заработки, составила 27,2 %. Но выделить эту группу как потенциально способную накопить средства на открытие бизнеса вряд ли возможно: случайные заработки могут покрыть только базовые потребности человека, зачастую не в полной мере. На вопрос «На текущий момент вы материально независимы?» лишь 23,5 % респондентов подтвердили, что полностью обеспечивают себя сами. Можно предположить, что эта же группа имеет возможность откладывать деньги на открытие бизнеса. Вместе с тем самый популярный ответ о сроках открытия собственного бизнеса — «через 5 лет», так считают 37,7 % респондентов.

Цифровизация разных сфер социально-экономической жизни общества заметно снизила порог открытия собственного бизнеса в малом и среднем сегментах. Если в начале XXI в., когда основную долю в экономике России занимал реальный сектор, открытие своего дела подразумевало наличие инвестиционного пакета (накоплений, кредитов и т.п.), юридическое оформление и обеспечение бизнеса, помещения, материальную базу, штат сотрудников, то сейчас, когда многие функции реальной жизни перенесены в онлайн-среду, расходы на открытие бизнеса значительно снизились. Широкое распространение получают прекариатные формы работы (фриланс, аутсорсинг) и портфельный подход к построению собственной карьеры. Эти обстоятельства позволяют молодому поколению не только совмещать работу с учебой в высших учебных заведениях, но и, будучи студентами, открывать собственный малый бизнес в онлайн-среде. Обратившись к концепции поколений, можно увидеть, что такое положение дел на рынке труда подтверждает, что представители поколения Z рано становятся материально независимыми в силу вовле-

ченности в формы труда в онлайн-среде. Тренд на аутсорсинг профессиональных функций, который зародился и начал развиваться в России в последнее десятилетие, значительно возрос в период пандемии и связанного с ней экономического кризиса. В ситуации, когда работодатели стали заинтересованы в перенесении ряда функциональных задач с наемных сотрудников на внешние структуры (либо внештатных сотрудников, которым нет необходимости ежемесячно платить заработную плату), получают новое развитие такие направления деятельности, как фриланс и проектная работа. Однако следует обратить внимание на то, что на данном этапе в России механизмы законодательного оформления такой деятельности еще до конца не отрегулированы, нередки ситуации, в которых человек оказывает услуги организации в качестве проектного сотрудника и при этом никак не оформляет свою деятельность юридически.

По мнению авторов, несмотря на то что условия для открытия собственного бизнеса в России стали значительно более лояльными, ожидания представителей молодого поколения в ключе открытия собственного бизнеса в короткие сроки завышены, что косвенно подтверждают данные анкетирования. Варианты ответа на вопрос о сфере приложения своих профессиональных интересов в будущем «я уже открыл свое дело либо работаю на себя на правах самозанятого» и «у моей семьи есть бизнес, я планирую работать в нем» выбрали 12,1 и 7,1 % соответственно. Безусловно, эту долю респондентов можно включить в группу тех, чье профессиональное будущее подтверждается не только ожиданиями, но и реальными возможностями и действиями, но размер этой доли невелик.

Анализ ответов на вопрос «Чем профессиональный рост отличается от карьерного?» показал, что 61 % опрошенных не могут объяснить разницу. Представители референтной группы сходятся во мнении о том, что профессиональный рост подразумевает личностное развитие, совершенствование знаний, умений и навыков, связан с ростом компетенций сотрудника. Лишь малая доля опрошенных, 7,4 %, связывают профессиональный рост с карьерным через повышение уровня квалификации. Столь же малая доля, а именно 9,6 %, считает, что профессиональный рост не имеет связи с повышением в должности.

Большая часть опрошенных понимает процессную составляющую карьерного роста, связывая его с занятием более высоких должностей и продвижением по карьерной лестнице, однако оценить результативную часть карьерного роста в референтной группе смогли лишь 17 % опрошенных. Причем большинство из них, а именно 12,5 %, сделали оценку с позиции получаемых выгод, таких как рост материального благосостояния, увеличение качества жизни и положения в обществе, тогда, как 4,4 %

указали на приобретение в связи с карьерным ростом нового уровня ответственности и обязательств. Умение принимать на себя ответственность и обязательства связано с высоким уровнем профессионализма, что не было отмечено респондентами в ходе исследования.

Включая в исследование вопрос об отличиях карьерного роста от профессионального, авторы не рассматривали категории «карьерного» и «профессионального» роста как узкопрофильные. Вопрос скорее должен был показать общий уровень эрудированности респондентов группы представителей молодого поколения, а также что наиболее важно для целей настоящего исследования определить, понимают ли респонденты этой группы, что они ожидают от собственного профессионального будущего, какие блага хотят получить и что для этого придется сделать.

Ранее большинство респондентов говорили, что целью их дальнейшего трудоустройства является построение карьеры. Однако 29,3 % не смогли определить понятие карьерного роста, а абсолютное большинство опрошенных не смогли вывести ни взаимосвязь, ни разницу в понятиях карьерного и профессионального роста.

Работа с выдвинутой гипотезой подразумевает рассмотрение карьерных ожиданий представителей молодого поколения (поколения Z) и соотнесение их с ожиданиями рынка труда, которые формулируют респонденты из группы «работодатели» (представители поколений X и Y), через двухфакторный анализ. Изучив установки и представления представителей молодого поколения о профессиональном и карьерном росте и их взаимосвязи, мы не смогли подтвердить либо опровергнуть выдвинутые ранее гипотезы, что сделало необходимым ввод в анализ второго фактора с целью объективизации возможных выводов. В качестве такого фактора был выбран анализ профессиональных навыков и умений, которые выделяют представители молодежи в качестве ключевых, наиболее важных, на их взгляд, для построения карьеры.

На формирование профессиональных навыков в равной степени влияют:

- мотивация, обучаемость, прогресс в усвоении, упражнения, подкрепление, формирование в целом или по частям;
- уровень личного развития, наличие знаний, умений, способ объяснения содержания операции, обратная связь;
- полнота уяснения содержания операции, постепенность перехода от одного уровня овладения к другому (Губарева 2017: 147).

Руководители компаний и специалисты по управлению персоналом считают, что в современном обществе специализированные профессиональные знания быстро устаревают, на первый план выходит не обладание

уникальными знаниями и опытом, а так называемые «мягкие навыки», т.е. навыки, которые важны для любой профессиональной сферы. К таким навыкам относятся логическое и критическое мышление, креативность, умение выстраивать отношения с людьми, адаптивность к изменениям.

Анкетирование студентов (N=1557) и работодателей (N=286) в исследовании качества высшего образования и перспектив дальнейшей профессиональной карьеры (Гелих, Левицкая, Покровская 2020: 12), проведенное осенью 2017 г. по заказу Комитета по науке и высшей школе администрации Санкт-Петербурга, показало оценку профессиональных и личностных качеств как результат образования (рис. 1).

Как видно из данных, работодатели промышленного сектора оценивают показатели результативности обучения ниже других категорий

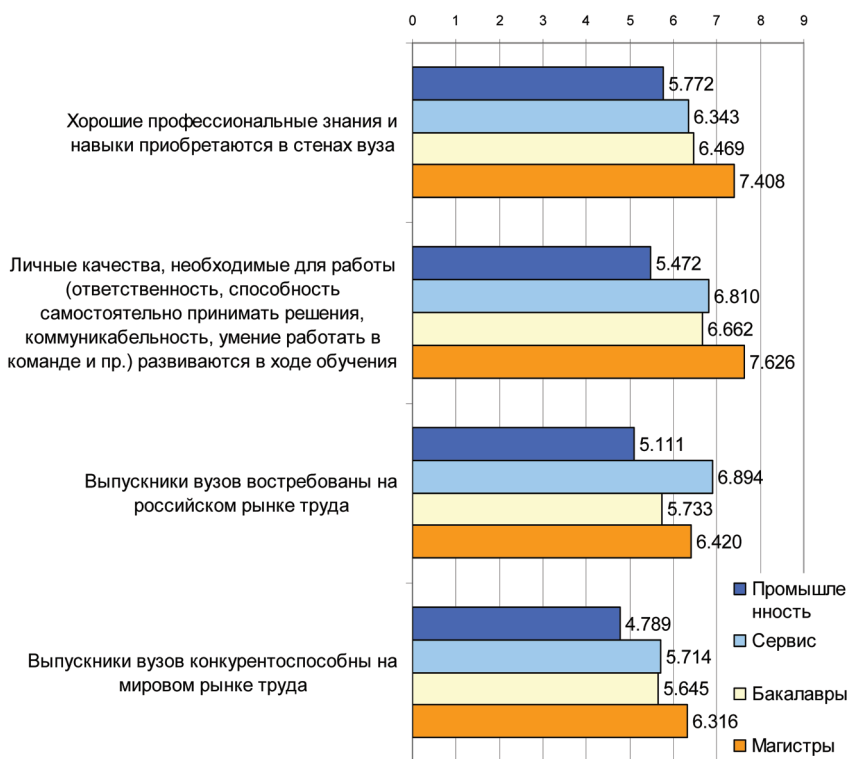


Рис. 1. Оценка результатов обучения с позиций студентов и работодателей (по 10-балльной шкале)
 Источник: (Отчет... 2017)

опрошенных. Наибольший оптимизм по поводу своей подготовленности имеют студенты магистерского уровня, за исключением показателя востребованности на российском рынке труда, который был оценен наиболее высоко представителями организаций-работодателей сферы услуг. Вероятно, в сфере сервиса наблюдается наиболее острая потребность в подготовленных квалифицированных сотрудниках, что в интервью с экспертами рынка труда выражалось, в частности, в следующих формулировках: *Дай мне толкового человека, я сама его всему научу; Главное, чтобы человек был адекватный, понимал, что я ему говорю; Важно, чтобы сотрудник не только свою сторону видел, но и слышал другую сторону. Я понимаю, что ему нужно зарабатывать, так и он должен понимать, что я плачу за работу, а не за его сидение в офисе; Вуз должен выпустить таких сотрудников, которые готовы воспринимать мои указания. Я как руководитель лучше знаю, что надо делать, а бывает, что неопытный сотрудник пытается мне рассказать, как надо и как он не собирается делать.*

Аналогичных примеров можно привести несколько десятков, особенно из интервью с представителями сервисных компаний, где ожидания руководителей сводятся к «пониманию», «толковости», «адекватности» и готовности воспринимать собеседника, слышать и выполнять его указания. Причем «адекватность» даже важнее, чем профессиональная подготовка: *Работе он и по ходу научится, главное, чтобы он хотел учиться. Чтобы слушал, когда я объясняю.*

Согласно докладу Всемирного экономического форума (World Economic Forum) «Будущее рабочих мест», уже к 2020 г. десятка самых ценных для работодателей «мягких» навыков будет выглядеть так: способность решать комплексные проблемы; критическое мышление; креативность; навык управления людьми; навык успешного взаимодействия с людьми; эмоциональный интеллект; способность делать выводы и принимать решения; клиентоориентированность; навыки ведения переговоров; способность легко и быстро обучаться новому (Какие навыки... 2019).

Исследование ценностных установок молодых сотрудников 2017 г. (N=1100) показало, что для молодых специалистов одинаково важным являются хороший заработок (63,1 %) и возможность продвижения по карьерной лестнице (62,9 %). Респонденты отмечают, что наиболее ценными в работе являются соответствие работы способностям — 59,4 %, возможность чего-то достичь — 45,6 %, отсутствие чрезмерного давления — 33,7 %, удобное время работы — 30,9 % (Лузгина 2019: 75–92).

Ценностные представления работодателей целесообразно сравнить с мнениями работников. Так, исследование важности профессиональных ценностей российских специалистов IT-сектора, работающих в России

и Германии (N=142, из них 75 работников российской компании, 67 специалистов, эмигрировавших в Германию), позволило выявить следующие значимые ценностные сферы среды работы (Захарова, Царькова 2019: 60–61):

- для сотрудников российских компаний наивысшие оценки значимости получили этическая сфера и соблюдение этических норм (8,52), причем наивысшие значения в этической сфере выявлены по фактору «формирование рационального психологического климата в коллективе» (9,02), социальная сфера и соблюдение трудового законодательства (7,12), материальная сфера и адекватность вознаграждения затраченным личностным и профессиональным ресурсам (6,87), наибольшие значения имеют факторы «долгосрочные (бессрочные) трудовые договоры» (8,02), «соблюдение законодательства о труде» (7,05), «предоставление жилья, кредитов на его приобретение» (7,24); наименьшую значимость у российских специалистов имеют креативная (6,23) и организационная (6,11), профессиональная (5,46) и коммуникативная (4,14) сферы;
- специалисты-переселенцы, работающие в Германии, в наибольшей степени ценят факторы этической сферы (9,12), креативной сферы (8,68), творческий подход к делу является высоко значимым, необходимым для достижения результатов профессиональной деятельности; социальной (7,14), материальной (7,02), организационной (6,81); коммуникативной (5,42) и профессиональной (5,11) сфер.

Исследования показали существенные отраслевые различия. По результатам стандартизованного опроса (формализованное интервью штатных сотрудников российских частных компаний — специалистов и руководителей нижнего и среднего звена, работающих по основной деятельности организации не менее 6 месяцев, N=1423, осенью 2016 г. в Москве и 14 городах — областных центрах 8 федеральных округов РФ, отобранных на основе многоступенчатой квотной территориально-поселенческой выборки) (Эфендиев и др. 2020: 113), профессионально-отраслевые различия в актуализации ценностей, ориентированных на личностное развитие, достаточно существенны: ориентация на самореализацию и профессиональное развитие и возможность получения новых знаний, умений более чем в два раза значимы для сотрудников информационно-коммуникационных отраслей (59 %), чем для работников транспорта и строительства (26 %), а также легкой и пищевой промышленности (24 %), что свидетельствует о влиянии содержания профессии на формирование мотивации добросовестного высокопрофессионального труда (Эфендиев и др. 2020: 118).

Таким образом, кросс-культурные и межотраслевые исследования демонстрируют ценностную структуру, в которой этика построения взаимоотношений между работодателем и работником занимает первое место, в то время как собственно профессиональная и коммуникативная сферы — последние места.

В ходе проведения исследования респондентам был задан открытый вопрос «В процессе обучения в вузе, прохождения практики и работы вы приобрели некоторые профессиональные навыки и умения. Назовите три самых значимых навыка применительно к вашей профессии». Также предлагалось уточнить, к какой профессии респондент относит эти навыки.

Не смогли назвать ключевые навыки, приобретенные ими в процессе обучающей, практической или трудовой деятельности, 31 % респондентов. Чтобы проанализировать, какие навыки представители молодого поколения выделяют в качестве приобретенных в процессе обучения и начала работы, все навыки, указанные ими в процессе анкетирования, были условно разделены на две группы. Из 69 % ответивших на вопрос 23,9 % респондентов выделили специализированные профессиональные навыки, присущие именно их деятельности, а 76,1 % отметили в качестве ключевых «мягкие навыки».

Для удобства анализа группу «мягких навыков» также необходимо было разделить на сегменты. При делении за категории были приняты 10 групп навыков, выделенных в докладе на Всемирном экономическом форуме как наиболее ценные для работодателей в 2020 г. Следует отметить, что среди «мягких навыков», приобретенных респондентами в начале построения карьеры, т.е. в период обучения в высших учебных заведениях, прохождения практик, начала трудовой деятельности, большее количество навыков можно отнести к категориям:

- навыки взаимодействия с людьми — 24,6 %;
- способность легко и быстро обучаться новому — 18,1 %;
- способность решать комплексные проблемы — 13,4 %;
- критическое мышление — 12,1 %.

Среди всех приобретенных «мягких навыков» респонденты выделили несколько наиболее ценных. Ниже будет приведен список навыков и два показателя. Первый — это доля в категории навыков, второй — доля в группе «мягкие навыки»:

- коммуникабельность — 45,6/11,2 %;
- креативность, умение мыслить творчески — 92,3/5,2 %;
- умение находить общий язык с разными людьми — 19,3/4,7 %;
- ответственность — 35,7/4,3 %;
- работа в команде — 12,3/3 %;

- умение выступать публично — 33,3/3 %;
- умение работать с источниками — 16,7/3 %.

Можно сопоставить эти результаты с данными анкетного опроса студенческой молодежи Орла (май 2019 г., N=389 человек): среди приобретенных навыков респонденты чаще всего указывали ответственность (23 %), честность (17 %), организованность (14 %) и исполнительность (12 %) (Ключникова, Давыдова 2020: 122). Как видим, среди выявленных в нашем исследовании нет качеств «честность» и «исполнительность».

Анализ полученных в ходе исследования данных показал, что респонденты из группы представителей молодого поколения считают наиболее ценными такие «мягкие навыки» как коммуникабельность, креативность, умение находить общий язык с людьми, что, безусловно, укладывается в канву поколенческой концепции, описывающей характерные особенности представителей поколения Z. Постоянное взаимодействие молодежи в пространстве социальных сетей, в частности сети Интернет, с детства развивает коммуникативные навыки, однако следует учитывать тот факт, что под навыками «коммуникабельность» и «умение находить общий язык с людьми» представители поколения Z часто, описывая собственный опыт, подразумевают умение написать собеседнику и получить ответ в виде сообщения. Тогда как интервью, проведенные в группе работодателей с представителями сфер сервиса и оптовой торговли, дали неожиданный результат: у молодых сотрудников зачастую отсутствуют навыки проведения переговоров с потенциальным и действующим заказчиком по телефону либо вживую. Можно судить о том, что в этом аспекте имеет место сложность восприятия представителями разных поколений каналов коммуникации, однако, учитывая, что рынок труда сейчас в большей степени насыщен представителями поколения X и Y в качестве работодателей и руководителей, в процессе подготовки молодых специалистов важно уделить внимание развитию коммуникативных навыков во всех каналах связи.

Меньшую ценность, по мнению респондентов группы представителей поколения Z, имеют такие навыки, как ответственность, умение работать в команде и искусство публичных выступлений. Снижение ценности такого навыка, как ответственность, с одной стороны, возвращает нас в ту часть исследования, где респондентам предлагалось определить понятие карьерного роста и где лишь 4,4 % обозначили, что он связан с дополнительными обязательствами и повышением уровня взятой на себя ответственности. С другой стороны, склонность к гедонизму у представителей поколения Z может проявляться как в желании найти комфортный для себя профессиональный путь, который позволит самореализоваться,

так и в нежелании брать на себя ответственность, ведь ответственность может быть рассмотрена как фактор дискомфорта. Сложность во взаимодействии в рамках одной организационной структуры становится неизбежной при сотрудничестве представителей молодого поколения с представителями поколения X, для которых личная ответственность за результат есть одна из ключевых особенностей.

Снижение ценности таких навыков, как умение работать в команде и искусство публичных выступлений, обозначает противоречие в формировании мировоззренческих подходов представителей молодого поколения. С одной стороны, одним из ключевых навыков они обозначают коммуникабельность и умение договариваться с людьми, с другой стороны работа в команде подразумевает умение договариваться, а искусство публичных выступлений подчеркивает уровень развития коммуникативных навыков.

Выбрав анализ представлений молодого поколения о необходимом для профессионального и карьерного роста наборе навыков в качестве одного из факторов обоснованности карьерных ожиданий, мы смогли подтвердить выдвинутую гипотезу о том, что существует серьезный разрыв в мировоззренческих установках представителей молодого поколения, которые сейчас выходят на рынок труда, и представителей работодателей, которые формируют этот рынок. Авторы считают, что сложность в поиске точек соприкосновения между представителями молодого поколения, выходящими на рынок труда, и представителями работодателей исходит из того, что молодежь не имеет четкого фокуса на той сфере деятельности, в которой может реализовать себя профессионально, также к моменту окончания высших учебных заведений у представителей молодого поколения довольно низкий уровень общих знаний о выборе профессионального пути в построении карьеры, что является следствием не только низкого уровня эрудиции молодежи, но и морально-устаревшего подхода к подготовке молодых специалистов в системе высшей школы.

Российский рынок труда — это рынок работодателя, рынок победившего гибкого капитализма. Сейчас, когда экономика страны заходит в период глубокого кризиса, рынок как никогда будет диктовать свои условия всем игрокам, в том числе тем, кто только выходит на него в качестве человеческого ресурса. Набирающие популярность прекариативные формы труда, будь то проектная работа, фриланс или самозанятость, также предполагают от участников процесса не только значительную степень вовлеченности и широкий портфель знаний в различных сферах, но и высокий уровень ответственности, которые не были выявлены среди респондентов в рамках настоящего исследования.

Рассматривая взаимодействие рынка труда с выходящими на него представителями молодого поколения с точки зрения поколенческой концепции, важно отметить тот аспект, что различия в восприятии подхода к организации деятельности и уровню ответственности могут стать дополнительными источниками противоречий между такими группами игроков на рынке, как работодатель и молодой специалист. Однако следует отметить, что высокая динамика развития представителей молодого поколения, живущих в быстро развивающейся среде, дает им в руки все необходимые ресурсы для разумного подхода к построению взаимодействия с работодателем.

Важно также учесть, что исследование проводилось в период, предшествующий изменению требований рынка. Сейчас на передний план выходят не только навыки, заявленные специалистами в качестве ключевых в рамках Всемирного экономического форума, но и навыки удаленной работы (Конобевцев и др. 2019: 10). Следует отметить, что к таким навыкам, помимо высокой степени компьютерной грамотности, умения работать в режиме удаленной связи, проявлять самодисциплину и самоконтроль, также важно отнести навык удаленного прохождения собеседований, который очевидным образом не развит у начинающих специалистов. Важно понимать, что представители молодого поколения обозначили среди ценных, по их мнению, для рынка труда «мягких навыков» коммуникативность и умение находить общий язык с людьми, также следует учитывать, что молодежь имеет более гибкое мышление и способность в более короткие сроки адаптироваться к новым условиям. На это следует обратить внимание при подготовке профессиональных кадров в высших учебных заведениях в рамках практических занятий, что невозможно без внесения изменений в учебные программы вузов.

Литература

Авакова Э.Б., Покровская Н.Н., Кузнецов А.А. (2019) Социологический анализ образования как системы формирования интеллектуального капитала в информационном обществе. *Известия СПбГЭУ*, 2: 123–130.

Бирюков А.А. (2015) Появление прекариата или возвращение пролетариата? (о книге Гая Стэндинга «Прекариат — новый опасный класс»). *Социологические исследования*, 10: 158–162.

Гелих О.Я., Левицкая А.Н., Покровская Н.Н. (2020) Социологический анализ социальных установок профессионального и карьерного роста в контексте цифровой экономики и общества знаний. *Социология и право*, 3: 6–18.

Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. (2015) Прекариат как новое явление в современной социальной структуре. *Наемный работник в современной России*. Голенкова З.Т. (отв. ред.) М.: Новый хронограф: 121–138.

Губарева Л.И., Баранова С.В., Бирюкова Н.П. (2017) Профессиональные навыки и профессиональные умения в системе подготовки кадров СПО: основные подходы и определения. *Ученые записки Орловского государственного университета: гуманитарные и социальные науки*, 74(1): 145–148.

Захарова Н.Л., Царькова Л.В. (2019) Профессиональные ценности субъектов деятельности: анализ результатов кросскультурного исследования. *Научный журнал*, 43(9): 58–64.

Ключникова Т.Н., Давыдова О.В. (2020) Трудовой потенциал студенчества как социальная база экономических перемен. *Вестник экономики, права и социологии*, 1: 121–125.

Лузгина Е.Н. (2019) Особенности трудового поведения молодежи г. Санкт-Петербурга (по результатам анкетного опроса). *Петербургская социология сегодня*, 12: 75–92.

Нестеренко Ю.Н., Протасова Е.А. (2019) Самозанятость в России: состояние и потенциал развития. *Народонаселение*, 2(4): 78–89.

Покровская Н.Н. (2008) Нормативная и ценностная регуляция экономического поведения российских работников. *Журнал социологии и социальной антропологии*, 11(3): 100–110.

Радаев В.В., Шкаратан О.И. (1996) *Социальная стратификация*. М.: Аспект Пресс.

Салицкий А.И. (2008) Новый лидер мировой экономики. *Вестник РАН*, 78(3): 264–270.

Слободская А.В. (2016) Место прекариата в социальной структуре современного общества: критический анализ дискуссии по поводу концепции Г. Стэндинга. *Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. вопросы теории и практики*, 66(4–1): 162–165.

Сорокин П.А. (1992) *Человек. Цивилизация. Общество*. М.: Политиздат.

Сорокин П.С. (2013) Современные исследования карьеры как социально-го явления: теоретико-методологические проблемы и пути их преодоления. *Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология*, 3: 40–50.

Стэндинг Г. (2014) *Прекариат: новый опасный класс*. М.: Ад Маргинем.

Темнова Л.В., Малахов Ф.В., Восканян Э.С. (2016) Концептуальные подходы к исследованию карьеры. *Высшее образование в России*, 201(5): 64–71.

Конобевцев Ф.Д., Лаас Н.И., Гурова Е.В., Романова И.А. (2019) Удаленная работа: технология и опыт организации. *Вестник университета*, 7: 9–17.

Флорида Р. (2007) *Креативный класс: люди, которые меняют будущее*. М.: Классика — XXI.

Флорида Р. (2016) *Креативный класс: люди, которые создают будущее*. М.: Манн, Иванов и Фербер.

Хомский Н. (2002) *Прибыль на людях*. М.: Праксис.

Хэнди Ч. (2001) *Время безрассудства. Искусство управления в организации будущего*. СПб.: Питер.

Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. (2015) Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013). *Социологические исследования*, 12: 99–110.

Эфендиев А.Г., Гоголева А.С., Пашкевич А.В., Балабанова Е.С. (2020) Ценностно-мотивационные основы и реальность трудовой жизни российских работников: проблемы и противоречия. *Мир России*, 29(2): 108–133.

Якимова Е.В., Понамарева А.М. (2019) Неoliberalизм и homo neoliberalus под прицелом социологической и психологической критики: введение к тематическому разделу. *Социальные и гуманитарные науки. отечественная и зарубежная литература. серия 11: социология*, 2: 6–23.

Asanov I.A., Pokrovskaja N.N. (2017) Digital regulatory tools for entrepreneurial and creative behavior in the knowledge economy. *Proceedings of the 2017 International Conference "Quality Management, Transport and Information Security, Information Technologies", IT and QM and IS 2017*. IEEE Explore: 43–46.

Bendix R. (1980) *Kings or people: power and the mandate to rule*. Berkeley: University of California Press.

Boltanski L., Chiapello E. (2005) The New Spirit of Capitalism. *International Journal of Politics, Culture, and Society*, 18(3–4): 161–188.

Cardullo P., Kitchin R. (2018) *Smart urbanism and smart citizenship: The neoliberal logic of «citizen-focused» smart cities in Europe*. N.Y.: SocArXiv papers.

Chen C.V., Kao R.H. (2012) Work Values and Service-Oriented Organizational Citizenship Behaviors: The Mediation of Psychological Contract and Professional Commitment: A Case of Students in Taiwan Police College. *Social Indicators Research*, 107(1): 149–169.

Hauff S., Kirchner S. (2014) Changes in Workplace Situation and Work Values. Relations and Dynamics within Different Employment Regimes. *Management Revue*, 25(1): 27–49.

Healy K. (2002) What's New for Culture in the New Economy? *Journal of Arts Management, Law, and Society*, 32: 86–103.

Hirschi A., Fischer S. (2013) Work Values as Predictors of Entrepreneurial Career Intentions. *Career Development International*, 18(3): 216–231.

Howe N., Strauss W. (2008) Millennials & K–12 Schools. *LifeCourse Associates*: 109–111.

Paret M. (2015) Precarious Labor Politics: Unions and the Struggles of the Insecure Working Class in the United States and South Africa. *Critical Sociology*, 41(4–5): 757–784.

Savage M., Devin F., Cunningham N., Taylor M., Li Y., Hjellbrekke J., Le Roux B., Friedman S., Miles A. (2013) A New Model of Social Class? Findings from the BBC's Great British Class Survey Experiment. *Sociology*, 47(2): 219–250.

Seymour R. (2016) We Are All Precarious — On the Concept of the “Precariat” and Its Misuses. *Newleftproject* [http://www.newleftproject.org/index.php/site/article_comments/we_are_all_precarious_on_the_concept_of_the_precariat_and_its_misuses] (дата обращения: 26.01.2021).

Snyder B.H. (2016) *The Disrupted Workplace: Time and the Moral Order of Flexible Capitalism*. Oxford: Oxford University Press.

Standing G. (2014) *A Precariat Charter, From Denizens to Citizens*. L.: Bloomsbury Academic.

Strauss B., Strauss W., Howe N. (1991) *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. N.Y.: William Morrow and Company Inc.

Источники

Отчет о проведении социологического исследования «Оценка студентами, ректорами, профессорско-преподавательским составом вузов и руководителями предприятий и организаций Санкт-Петербурга, принимающих на работу выпускников вузов, качества получаемого в Санкт-Петербурге высшего профессионального образования и перспектив его использования в дальнейшей профессиональной карьере» (2017) гос. контракт №3 6/17 от 15.08.2017 / под науч. ред. Покровской Н.Н. СПб.: СПбУТУЭ.

Прогноз значений социально-демографических показателей по Санкт-Петербургу до 2021 года (2020). *Администрация Санкт-Петербурга*. [<https://www.gov.spb.ru>] (дата обращения: 29.05.2020).

Численность постоянного населения Санкт-Петербурга в разрезе муниципальных образований по состоянию на 1 января 2019 года (2020). *Петростат*. [<https://petrostat.gks.ru>] (дата обращения: 29.05.2020).

Возрастно-половой состав населения Санкт-Петербурга на 1 января 2019 года. СТАТИСТИЧЕСКИЙ БЮЛЛЕТЕНЬ. СПб.: Управление Федеральной службы государственной статистики по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области (2019). *Петростат*. [<https://petrostat.gks.ru/storage/mediabank/Возраст-пол%20нас%20СПб%202019.pdf>] (дата обращения: 29.07.2020).

Информация о положении на рынке труда и в сфере занятости населения Санкт-Петербурга по состоянию на март 2020 года (2020). *Администрация Санкт-Петербурга*. [<https://www.gov.spb.ru/static/writable/ckeditor/uploads/2020/04/14/29>] (дата обращения: 29.05.2020).

Какие навыки ценятся больше всего в любых профессиях (2019) *HeadHunter*. [<https://spb.hh.ru/article>] (дата обращения 14.05.20).

Reynolds A. (1992) The Real Reagan Record. Upstarts and downstarts. *National Review*, August 31: 25 [<https://www.researchgate.net/publication/320172736>] (дата обращения: 26.01.2021).

CAREER EXPECTATIONS AND PLANS OF THE YOUNG SPECIALISTS IN THE LABOR MARKET

Aleksandra Levitskaya^a (alexandra_levitskaya@mail.ru),
Nadezhda Pokrovskaya^b (nnp@herzen.spb.ru, nnp@spbstu.ru)

^aSaint Petersburg University of Management Technologies and Economics,
Saint Petersburg, Russia

^bHerzen State Pedagogical University of Russia;
Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University;
Saint Petersburg Electrotechnical University "LETI",
Saint Petersburg, Russia

Citation: Levitskaya A.N., Pokrovskaya N.N. (2021) Kar'yernyye ozhidaniya i plany molodykh spetsialistov na rynke truda [Career expectations and plans of the young specialists in the labor market]. *Zhurnal sotsiologii i sotsialnoy antropologii* [The Journal of Sociology and Social Anthropology], 24(1): 105–137 (in Russian).
<https://doi.org/10.31119/jssa.2021.24.1.5>

Abstract. The labor market in Russia is undergoing a number of major changes. First of all, these changes are associated with the high rates of digitalization, penetrating into all spheres of public life, but the impact of the deepening economic crisis should also be noted. Against this background, it should be remembered that the transition to the knowledge economy in itself creates a need for a qualitative improvement of the human resource, both through retraining and increasing the level of knowledge of existing employees, and through the influx of young specialists. Young people building their own professional path is the work of both young people themselves and the structures for training specialists at all levels, including in the higher education system. Career planning is one of the key stages in building a professional future for representatives of the younger generation. Due to the fact that specialists who are usually referred to as generation Z or digital generation enter the labor market, the question of how to learn to understand new players in the labor market in order to effectively use them is an acute question for business leaders, HR specialists and scientists. To this end the authors of this study examine the level of awareness among the younger generation of the skill sets necessary for professional and career growth. This article also examines the ideological attitudes and career expectations of young professionals and the possibility of correlating these expectations with the representation of the employers and managers about human capital. Considering the representatives of the younger generation as a new resource, the authors of this article also raise the issue of intergenerational interaction, meaning the search for the most effective form of interaction between the generation of employers (generation X and Y) and the generation of young professionals (generation Z).

Keywords: labor market, economic crisis, flexible capitalism, precariat, intergenerational interaction, professional growth, career growth, professional skills.

References

Asanov I.A., Pokrovskaya N.N. (2017) Digital regulatory tools for entrepreneurial and creative behavior in the knowledge economy. *Proceedings of the 2017 International Conference "Quality Management, Transport and Information Security, Information Technologies", IT and QM and IS 2017*. IEEE Explore: 43–46.

Avakova E.B., Pokrovskaya N.N., Kuznetsov A.A. (2019) Sotsiologicheskiy analiz obra-zovaniya kak sistemy formirovaniya intellektual'nogo kapitala v informatsionnom ob-shchestve [Sociological analysis of education as a system for the formation of intellectual capital in an information society]. *Izvestiya SPbGEU [Izvestia SPbGEU]*, 2: 123–130 (in Russian).

Bendix R. (1980) *Kings or people: power and the mandate to rule*. Berkeley: University of California Press.

Biryukov A. A. (2015) Poyavleniye prekariata ili vozvrashcheniye proletariata? (O knige Gaya Stendinga «Prekariat — novyy opasnyy klass») [The emergence of the precariat or the return of the proletariat? (About Guy Standing's book "Precariat — a new dangerous class")]. *Sotsiologicheskiye issledovaniya [Sociological research]*, 10: 158–162 (in Russian).

Boltanski L., Chiapello E. (2005) The New Spirit of Capitalism. *International Journal of Politics, Culture, and Society*, 18(3–4): 161–188.

Cardullo P., Kitchin R. (2018) *Smart urbanism and smart citizenship: The neoliberal logic of «citizen-focused» smart cities in Europe*. New York: SocArXiv papers.

Chen C.V., Kao R.H. (2012) Work Values and Service-Oriented Organizational Citizenship Behaviors: The Mediation of Psychological Contract and Professional Commitment: A Case of Students in Taiwan Police College. *Social Indicators Research*, 107(1): 149–169.

Chomsky N. (2002) *Pribyl' na lyudyakh [Profit on people]*. Moscow: Praxis (in Russian).

Efendiev A.G., Gogoleva A.S., Pashkevich A.V., Balabanova E.S. (2020) Tsennostno-motivatsionnyye osnovy i real'nost' trudovoy zhizni rossiyskikh rabotnikov: problemy i protivorechiya [Value-motivational foundations and the reality of the working life of Russian workers: problems and contradictions]. *Mir Rossii [Universe of Russia]*, 2: 108–133 (in Russian).

Florida R. (2007) *Kreativnyy klass: lyudi, kotoryye menyayut budushcheye [Creative class: people who change the future]*. Moscow: Classic XXI (in Russian).

Florida R. (2016) *Kreativnyy klass: Lyudi, kotoryye sozdayut budushcheye [Creative class: People who create the future]*. Moscow: Mann, Ivanov and Ferber (in Russian).

Gelikh O.Ya., Levitskaya A.N., Pokrovskaya N.N. (2020) Sotsiologicheskiy analiz sotsial'nykh ustanovok professional'nogo i kar'yernogo rosta v kontekste tsifrovoy ekonomiki i obshchestva znaniy [Sociological analysis of social attitudes of professional and career growth in the context of the digital economy and knowledge society]. *Sotsiologiya i pravo [Sociology and Law]*, 3: 6–18 (in Russian).

Golenkova Z.T, Goliusova Yu.V. (2015) Prekariat kak novoye yavleniye v sovremennoy sotsial'noy structure [Precaria as a new phenomenon in the modern social structure]. In: Golenkova Z.T. (ed.) *Nayemnyy rabotnik v sovremennoy Rossii [Hired worker in modern Russia]*: 121–138 (in Russian).

Gubareva L.I., Baranova S.V., Biryukova N.P. (2017) Professional'nyye navyki i professional'nyye umeniya v sisteme podgotovki kadrov SPO: osnovnyye podkhody i opredeleniya [Professional skills and professional skills in the system of vocational education personnel training: basic approaches and definitions]. *Uchenyye zapiski Orlovskogo gosudarstvennogo universiteta: gumanitarnyye i sotsial'nyye nauki* [Scientific notes of Oryol State University: humanities and social sciences], 74(1): 145–148 (in Russian).

Handy Ch. (2001) *Vremya bezrassudstva. Iskustvo upravleniya v organizatsii budushchego* [A time of recklessness. The art of management in organizing the future]. St. Petersburg: Piter (in Russian).

Hauff S., Kirchner S. (2014) Changes in Workplace Situation and Work Values. Relations and Dynamics within Different Employment Regimes. *Management Revue*, 25(1): 27–49.

Healy K. (2002) What's New for Culture in the New Economy? *Journal of Arts Management, Law, and Society*, 32: 86–103.

Hirschi A., Fischer S. (2013) Work Values as Predictors of Entrepreneurial Career Intentions. *Career Development International*, 18(3): 216–231.

Howe N., Strauss W. (2008) Millennials & K–12 Schools. *LifeCourse Associates*: 109–111.

Klyuchnikova T.N., Davydova O.V. (2020) Trudovoy potentsial studenchestva kak sotsial'naya baza ekonomicheskikh peremen [Labor potential of students as a social base of economic changes]. *Vestnik ekonomiki, prava i sotsiologii* [Bulletin of Economics, Law and Sociology], 1: 121–125 (in Russian).

Konobevtsev F., Laas N., Gurova E., Romanova I. (2019) Udalennaya rabota: tekhnologiya i opyt organizatsii [Remote work: technology and experience of the organization]. *Vestnik universiteta* [University Bulletin], 7: 9–17 (in Russian).

Luzgina E.N. (2019) Osobennosti trudovogo povedeniya molodezhi g. Sankt-Peterburga (po rezul'tatam anketnogo oprosa) [Features of labor behavior of young people in St. Petersburg (based on the results of a questionnaire survey)]. *Peterburgskaya sotsiologiya segodnya* [St. Petersburg sociology today], 12: 75–92 (in Russian).

Nesterenko Yu.N., Protasova E.A. (2019) Samozanyatost' v Rossii: sostoyaniye i potentsial razvitiya [Self-employment in Russia: state and development potential]. *Narodonaseleniye* [Population], 4: 78–89 (in Russian).

Paret M. (2015) Precarious Labor Politics: Unions and the Struggles of the Insecure Working Class in the United States and South Africa. *Critical Sociology*, 41(4–5): 757–784.

Pokrovskaya N.N. (2008) Normativnaya i tsennostnaya regulyatsiya ekonomicheskogo povedeniya rossiyskikh rabotnikov [Normative and value regulation of the economic behavior of Russian workers]. *Zhurnal sotsiologii i sotsial'noy antropologii* [Journal of Sociology and Social Anthropology], 11(3): 100–110 (in Russian).

Radaev V.V., Shkaratan O.I. (1996) *Sotsial'naya stratifikatsiya* [Social stratification]. Moscow: Aspect Press (in Russian).

Salitsky A. I. (2008) Novyy lider mirovoy ekonomiki [New leader of the world economy]. *Vestnik RAN* [Bulletin of the Russian Academy of Sciences], 3: 264–270 (in Russian).

Savage M., Devin F., Cunningham N., Taylor M., Li Y., Hjellbrekke J., Le Roux B., Friedman S., Miles A. (2013) A New Model of Social Class? Findings from the BBC's Great British Class Survey Experiment. *Sociology*, 47(2): 219–250.

Seymour R. (2016) We Are All Precarious — On the Concept of the “Precariat” and Its Misuses. *Newleftproject* [http://www.newleftproject.org/index.php/site/article_comments/we_are_all_precarious_on_the_concept_of_the_precariat_and_its_misuses] (accessed: 26.01.2021).

Shkaratan O.I., Karacharovskiy V.V., Gasyukova E.N. (2015) Prekariat: teoriya i empiricheskiy analiz (na materialakh oprosov v Rossii, 1994–2013) [Precarious: theory and empirical analysis (based on surveys in Russia, 1994–2013)]. *Sotsiologicheskkiye issledovaniya* [Sociological research], 12: 99–110 (in Russian).

Slobodskaya A.V. (2016) Mesto prekariata v sotsial'noy strukture sovremennogo obshchestva: kriticheskiy analiz diskussii po povodu kontseptsii G. Stendinga [The place of the precariat in the social structure of modern society: a critical analysis of the discussion about the concept of G. Standing]. *Istoricheskiye, filosofskkiye, politicheskiye i yuridicheskiye nauki, kul'turologiya i iskusstvovedeniye. voprosy teorii i praktiki* [Historical, philosophical, political and legal sciences, cultural studies and art history. questions of theory and practice], 66(4–1): 162–165 (in Russian).

Snyder B.H. (2016) *The Disrupted Workplace: Time and the Moral Order of Flexible Capitalism*. Oxford: Oxford University Press.

Sorokin P.A. (1992) *Chelovek. Tsivilizatsiya. Obshchestvo* [Man. Civilization. Society]. Moscow: Politizdat (in Russian).

Sorokin P.S. (2013) Sovremennyye issledovaniya kar'yery kak sotsial'nogo yavleniya: teoretiko-metodologicheskkiye problemy i puti ikh preodoleniya [Modern research of career as a social phenomenon: theoretical and methodological problems and ways to overcome them]. *Vestnik Rossiyskogo universiteta druzhby narodov. Seriya: Sotsiologiya* [Bulletin of the Peoples' Friendship University of Russia. Series: Sociology], 3: 40–50 (in Russian).

Standing G. (2014) *A Precariat Charter, From Denizens to Citizens*. London: Bloomsbury Academic.

Standing G. (2014) *Prekariat: novyy opasnyy klass* [Precariat: A New Dangerous Class]. Moscow: Ad Marginem (in Russian).

Strauss B., Strauss W., Howe N. (1991) *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. New York: William Morrow and Company Inc.

Temnova L.V., Malakhov F.V., E.S. Voskanyan E.S. (2016) Kontseptual'nyye podkhody k issledovaniyu kar'yery [Conceptual approaches to career research]. *Vyssheyye obrazovaniye v Rossii* [Higher education in Russia], 201(5): 64–71 (in Russian).

Yakimova E.V., Ponamareva A.M. (2019) Neoliberalizm i homo neoliberalus pod pritselom sotsiologicheskoy i psikhologicheskoy kritiki: vvedeniye k tematicheskomu razdelu [Neoliberalism and homo neoliberalus under the sight of sociological and psychological criticism: an introduction to the thematic section]. *Sotsial'nyye i gumanitarnyye nauki. otechestvennaya i zarubezhnaya literatura. Seriya 11: sotsiologiya* [Social and Human Sciences. domestic and foreign literature. Series 11: Sociology], 2: 6–23 (in Russian).

Zakharova N.L., Tsarkova L.V. (2019) Professional'nyye tsennosti sub'yektov deyatel'nosti: analiz rezul'tatov kross kul'turnogo issledovaniya [Professional values of subjects of activity: analysis of the results of cross-cultural research]. *Nauchnyy zhurnal* [Scientific journal], 43(9): 58–64 (in Russian).