ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ
МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ (УНИВЕРСИТЕТ)
МИНИСТЕРСТВА ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

На правах рукописи

Дианов Роман Константинович

ГАБИТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ИЗУЧЕНИЮ КАРЬЕРЫ МОЛОДЕЖИ В КОНТЕКСТЕ СТАНОВЛЕНИЯ ГИГ-ЭКОНОМИКИ

Специальность 5.4.1. Теория, методология и история социологии

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Научный руководитель:
доктор философских наук, профессор
Зарубина Наталья Николаевна

Москва – 2026

Оглавление

Введение 3

Глава 1. Гиг-экономика как контекстуальная среда формирования карьерных установок 28

§ 1.1. Современные теоретические интерпретации изменений социально-профессиональной структуры 28

§ 1.2. Особенности гиг-экономики как факторы трансформации карьерных установок 56

§ 1.3. Социально-трудовые позиции молодежи в структуре гиг-экономики России 79

Выводы по главе 1 103

Глава 2. Теоретическое обоснование и эмпирическая апробация габитуального подхода к карьере молодежи 106

§ 2.1. Развитие интегративного подхода как вектор эволюции исследовательских взглядов к изучению карьеры 106

§ 2.2. Аналитическая рамка и эвристические возможности габитуального подхода к карьере 131

§ 2.3. Типы карьерного габитуса: эмпирические кейсы студенческой молодежи 158

Выводы по главе 2 195

Заключение 198

Список источников и литературы 203

Приложения 234

Приложение 1. Гайд полуструктурированных интервью 234

Приложение 2. Пример транскрипта интервью 236

Приложение 3. Анкета для онлайн-опроса студентов г. Москвы 243

Приложение 4. Анкета для онлайн-опроса студентов МГИМО МИД России 255

Введение

Актуальность темы исследования. Карьера, профессиональный и материальный успех предстают одними из ведущих ценностей для молодых россиян[1]. Опрос российской молодежи, проведенный ГУУ, демонстрирует, что трудоустройство на достойную работу (63%), жизнь в достатке (68%), а также наличие хорошей семьи (78%) представляют собой основные цели для 16–24-летних[2]. Согласно данным ВЦИОМ за 2021 г., хорошая работа (31%) входит в число ключевых жизненных ориентиров для молодых россиян (14–35 лет)[3]. Из материалов других исследований данного центра видно, что 84% 18–24-летних полагают, что смогут построить успешную карьеру[4] (2020 г.), а профессиональная самореализация/карьера является, с точки зрения молодых людей, в той или иной степени необходимым компонентом в ощущении оптимизма и уверенности в завтрашнем дне (так считали 100% 18–24-летних и 95% 25–34-летних в 2022 г.)[5].

Вместе с тем в настоящий момент социологи и экономисты фиксируют развитие атипичной занятости[6]. Исследователи указывают на то, что долгосрочные трудовые договоры между компаниями и работниками постепенно уходят в прошлое[7]. Традиционных наемных работников, обычно трудящихся с 9:00 до 18:00 пять дней в неделю, вытесняют фрилансеры, самозанятые, временные сотрудники.

---

[1] Ценностные ориентации российской молодежи и реализация государственной молодежной политики: результаты исследования : монография / под общ. ред. С.В. Чуева. М. : ГУУ, 2017. С. 43–55.

[2] Там же. С. 43.

[3] Молодежь и молодежная политика // ВЦИОМ. 2022. URL: https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/presentations/2022/2022-02-15_Molodezh_i_molodezhnaja_politika_gd_2022.pdf (дата обращения: 31.01.2023).

[4] Портрет современной молодежи и особенности межпоколенческой коммуникации // ВЦИОМ. 2021. URL: https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/presentations/2021/21-12-02_Fedorov_My_vmeste__mezhpokolencheskie_komunikacii.pdf (дата обращения: 31.01.2023).

[5] База данных «ВЦИОМ-Навигатор» // ВЦИОМ. 2025. URL: https://bd.wciom.ru/survey/sputnik/questions/41e39097-9e5a-4dee-8655-cf774f37f008/cross/2846ff67-3c6e-4103-b5ae-eeb9bff6948b (дата обращения: 20.06.2025).

[6] См., напр.: Muntaner C. Digital Platforms, Gig Economy, Precarious Employment, and the Invisible Hand of Social Class // International Journal of Health Services. 2018. Vol. 48. № 4. P. 597–598; Прекариат: становление нового класса : коллективная монография / под ред. Ж.Т. Тощенко. М. : Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. 400 с.

[7] Zwick A. Welcome to the Gig Economy: neoliberal industrial relations and the case of Uber // GeoJournal. 2018. Vol. 83. P. 679.

Соответственно, развиваются и цифровые платформы, предоставляющие альтернативные возможности для трудоустройства[8].

Изменения института занятости и социально-профессиональной структуры современного общества отчасти находят свое выражение в гиг-экономике[9] (от англ. gig economy), представляющей собой *систему трудовых отношений, в основе которой лежат временные и краткосрочные договоры*[10]. Как научный термин данное понятие отражает изменения современного капитализма, указывает на сокращение роли стандартной занятости, основанной на бессрочном трудовом договоре, полном рабочем дне, социальной защищенности работника, а также на появление новых типов социальных отношений, институтов.

Сложно игнорировать влияние новых общественно-трудовых реалий на карьерные установки российской молодежи, поддержка которой является одним из основных приоритетов России как государства. При этом необходимо учитывать, что молодые люди (в т.ч. студенты и выпускники) – это одна из важнейших групп на рынке труда, изменение поведения которой может приводить к существенным социально-экономическим последствиям.

Вследствие развития нестандартных трудовых отношений занятость индивидов характеризуется возрастающей неопределенностью[11]. Несмотря на то что теоретики постиндустриализма считали творческий и интеллектуальный труд основой развития нового общества[12], современные исследователи нередко говорят

---

[8] См.: Muntaner C. Digital Platforms, Gig Economy… De Stefano V. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Geneva : ILO, 2016. Conditions of work and employment series. № 71. 36 p.

[9] Которую также называют «гигономикой».

[10] См.: Дианов Р.К. Карьерный габитус студенческой молодежи в контексте гиг-экономики: опыт эмпирического исследования // Социальное пространство. 2023. Т. 9. № 4. URL: http://socialarea-journal.ru/article/29828; Дианов Р.К. Гиг-экономика: опыт эмпирических исследований в США // Russian Economic Bulletin. 2023. Т. 6. № 3. С. 71–76.

[11] Анисимов Р.И. Труд в эпоху неопределенности // Социологические исследования. 2017. № 11. С. 44, 50.

[12] См., напр.: Тоффлер О. Будущее труда // Новая технократическая волна на Западе. М. : Прогресс, 1986. С. 250–275.

о прекаризации рабочей силы[13]. В эпоху быстрого технологического прогресса, экономических колебаний и меняющихся общественных ожиданий стабильная и долгосрочная карьера в рамках одной компании становится все более труднодостижимой[14], а профессиональные стратегии – более разнообразными[15]. Таким образом, нестабильность и крайний динамизм рынка труда размывают четкие профессиональные траектории, предполагавшие последовательное и продолжительное продвижение в рамках одной организации[16]. Теперь многие работники активно перемещаются между компаниями, сферами деятельности и формами занятости, а также берут на себя инициативу и ответственность за собственный профессиональный успех, зачастую воспринимаемый по-своему[17].

В условиях информационного социума взгляды научного сообщества на профессиональное развитие также радикально трансформировались. Если ранее карьера рассматривалась главным образом с точки зрения последовательного роста в организационной иерархии[18], то теперь исследовательским мейнстримом являются концепции «безграничной»[19] (М. Артур и др.) и «протейной»[20] (Д. Холл) карьеры[21], придающие особое значение активной самостоятельности, гибкости, адаптивности, самонаправленности и субъективному удовлетворению современного работника. Однако новые модели карьеры делают чрезмерный упор

---

[13] См.: Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М. : Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.; Прекариат: становление нового класса.

[14] Sullivan S. E., Baruch Y. Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration // Journal of Management. 2009. Vol. 35. № 6. P. 1542–1543, 1563.

[15] Lakshminarayanan S., Best S. Career Forms: Organizational, Gig, and In-Between // The Business and Management Review. 2020. Vol. 11. № 1. P. 218–220.

[16] Lakshminarayanan S., Best S. Career Forms… P. 216–220; Baruch Y. Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints // Human Resource Management Review. 2006. Vol. 16. № 2. P. 125–126.

[17] См.: Arthur M.B., Rousseau D.M. Introduction: The Boundaryless Career as a New Employment Principle // The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era / Ed. by M.B. Arthur, D. M. Rousseau. New York : Oxford University Press, 2001. P. 3–20; Hall D.T. Careers in and out of organizations. Thousand Oaks : Sage, 2002. 345 p.

[18] Sullivan S. E., Baruch Y. Advances in career theory and research… P. 1542–1543.

[19] См., напр.: Hall D.T. Careers in and out of organizations. Thousand Oaks : Sage, 2002. 345 p.

[20] См., напр.: Arthur M.B. The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry // Journal of Organizational Behavior. 1994. Vol. 15. № 4. P. 295–306.

[21] Kim S., Hood M., Creed P.A., Bath D. The underlying career values of young adults' protean and traditional career orientations // International Journal for Educational and Vocational Guidance. 2025. Vol. 25. P. 209–210.

на агентность индивида: последний часто воспринимается как субъект, пробивающийся сквозь различные структурные ограничения. Более полное понимание карьерных установок, способное объединить объективистскую и субъективистскую перспективы, возможно за счет использования и адаптации понятий теории практики П. Бурдье: габитус, поле, капитал[22]. Так, карьерный габитус, в частности, представляет собой социально и исторически детерминированную систему диспозиций и установок, влияющих на жизненные выборы индивида относительно работы и профессионального развития, роста[23].

Актуальность исследования, таким образом, обусловлена процессом трансформации социально-трудовых отношений в России и мире, вследствие которого происходит размытие ясных и четких профессиональных траекторий: они все чаще отклоняются от традиционного, т.е. линейного направления своего развития. В условиях быстро меняющегося социума, где массовое распространение получает атипичная занятость, у индивидов остается меньше возможностей рассчитывать на построение стабильной и долгосрочной карьеры в рамках одной компании.

Возрастает необходимость в актуализации и обновлении теоретической базы изучения карьерных установок индивидов, особенно молодежи, которая еще только начинает свое профессиональное становление. Назрела потребность в новой концептуальной рамке, способной учитывать трансформацию института занятости и труда, усложнение и неоднозначность профессиональных треков, доступных современному работнику, а также совокупность контекстуальных (структурных) факторов, влияющих на построение карьеры. При этом такая рамка должна обеспечивать не только описание разрозненных карьерных практик, но и их концептуальное упорядочивание, что, в свою очередь, позволяет комплексно анализировать карьерные установки молодежи в условиях институциональной неопределенности и множественности форм занятости.

---

[22] См.: Mayrhofer W., Iellatchitch A., Meyer M. et al. Going beyond the individual: Some potential contributions from a career field and habitus perspective for global career research and practice // Journal of Management Development. 2004. Vol. 23. № 9. P. 870–884.

[23] Ibid.

Степень научной разработанности темы. Тематикой диссертации обусловлена необходимость изучения различных групп источников ради достижения поставленной в исследовании цели. Для выработки аргументированного представления о гиг-экономике как новой системе трудовых отношений необходимо обратиться к фундаментальным работам, посвященным постиндустриальному обществу и социально-профессиональным трансформациям, а также к материалам теоретических и эмпирических исследований в области нестандартной занятости. Обоснование габитуального подхода к изучению карьеры молодежи, в свою очередь, требует осмысления широкого круга российских и зарубежных трудовых и карьерных исследований.

Развитие гиг-экономики, по мнению автора, тесно связано с трансформациями социально-профессиональной структуры, возникшими в результате постиндустриализации труда и описанными в концепциях свободных агентов Д. Пинка[24], креативного класса Р. Флориды[25] и прекариата Г. Стэндинга[26]. Теоретиками постиндустриального (информационного) общества, проанализировавшими в т.ч. изменения института занятости, являются Д. Белл[27], Э. Тоффлер[28] и П. Друкер[29]. Ценные замечания относительно функционирования нового типа социума и влияния постиндустриализации (постмодернизации) на благополучие отдельного индивида содержатся в работах З. Баумана[30], У. Бека[31],

[24] Пинк Д. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. М. : Секрет фирмы, 2005. 328 с.
[25] Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. М. : Классика-XXI, 2007. 421 с.; Florida R. The Rise of the Creative Class – Revisited. New York : Basic Books, 2012. 483 p.
[26] Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс; Standing G. A Precariat Charter: From Denizens to Citizens. London ; New York : Bloomsbury Publishing, 2014. 439 p.
[27] См., напр.: Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. М. : Academia, 2004. 788 с.
[28] См., напр.: Тоффлер Э. Третья волна. М. : АСТ, 1999. 784 с.
[29] См., напр.: Drucker P.F. Post-Capitalist Society. New York : HarperCollins, 1993. 198 p.
[30] См., напр.: Бауман З. Индивидуализированное общество. М. : Логос, 2005. 390 с.
[31] См., напр.: Бек У. Что такое глобализация? М. : Прогресс-Традиция, 2001. 304 с.

Р. Инглхарта[32], А. Горца[33], Р. Кастеля[34], С.А. Кравченко[35] и др. В совокупности труды данных авторов позволяют охарактеризовать теоретико-методологические основания изучения гиг-экономики и ее воздействия на работника.

Российскими учеными феномен гиг-экономики как целостного явления практически не рассматривается, однако множество отечественных исследователей занимаются изучением различных форм нестандартных трудовых отношений, таких как, например: самозанятость и фриланс, неформальная, временная, непостоянная и эпизодическая занятость. Здесь следует особо отметить работы, написанные единолично или при участии Ж.Т. Тощенко[36] – ученого, активно развивающего концепцию прекариата в России, в т.ч. посредством проведения эмпирических исследований. Также следует упомянуть публикации двух выдающихся исследователей фриланса Д.О. Стребкова и А.В. Шевчука[37], которые проливают свет на особенности работы россиян-профессионалов, занимающихся электронной самозанятостью. Плодотворными исследованиями в области

---

[32] См., напр.: Инглхарт Р. Культурный сдвиг в зрелом индустриальном обществе // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология. М. : Academia, 1999. С. 249–260.

[33] См., напр.: Gorz A. Farewell to the Working Class: An Essay on Post-industrial Socialism. London : Pluto Press, 1982. 152 p.

[34] См., напр.: Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда. М. : Институт экспериментальной социологии ; СПб. : Алетейя, 2009. 574 с.

[35] См., напр.: Кравченко С.А. Востребованность «поворота ригидности» для устойчивого развития: контуры концепции // Социологические исследования. 2021. № 10. С. 12–22; Кравченко С.А. Цифровые риски, метаморфозы и центробежные тенденции в молодежной среде // Социологические исследования. 2019. № 10. С. 48–57.

[36] См., напр.: Прекариат: становление нового класса; От прекарной занятости к прекаризации жизни / под ред. Ж.Т. Тощенко. М. : Весь Мир, 2022. 364 с.; Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. М. : Наука, 2018. 350 с.; Тощенко Ж.Т. Феномен прекариата: теоретические и методологические основания исследования // Социологические исследования. 2019. № 9. С. 51–63.

[37] См., напр.: Стребков Д.О., Шевчук А.В. Электронная самозанятость в России // Вопросы экономики. 2011. № 10. С. 91–112; Стребков Д.О., Шевчук А.В. Ловушка гибкой занятости: как нестандартный график работы влияет на баланс между работой и жизнью фрилансеров // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 86–102; Стребков Д.О., Шевчук А.В. Самостоятельная занятость на рынке удалённой работы: распространение инновационной трудовой практики // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2016. № 6 (136). С. 89–106; Стребков Д.О., Шевчук А.В., Спирина М.О. Развитие русскоязычного рынка удаленной работы, 2009–2014 гг. (по результатам Переписи фрилансеров). М. : Высшая школа экономики, 2015. 225 с.; Стребков Д.О., Шевчук А.В. Что мы знаем о фрилансерах? Социология свободной занятости. М. : Высшая школа экономики, 2022. 527 с.

атипичных трудовых отношений также занимаются В.С. Харченко[38], О.В. Забелина[39] и Ф.И. Мирзабалаева[40], Н.П. Касаткина и Н.В. Шумкова[41], В.Н. Бобков, В.Г. Квачев и И.В. Новикова[42], З.Т. Голенкова и Ю.В. Голиусова[43], А.Л. Темницкий[44], И.О. Шевченко и П.В. Шевченко[45], Р.И. Анисимов[46], А.Н. Покида и Н.В. Зыбуновская[47] и др.

Зарубежными авторами гиг-экономика изучается с нескольких основных аналитических ракурсов. Часть работ посвящена осмыслению гиг-экономики как новой формы организации занятости, а также анализу ее институциональных и правовых последствий с точки зрения рынка труда и положения работников. В данном ключе гиг-экономику рассматривают Э. Стюарт (A. Stewart) и Дж.

---

[38] См., напр.: Харченко В.С. Образ жизни российских фрилансеров: социологический анализ // Социологические исследования. 2014. № 4. С. 54–63.

[39] См., напр.: Забелина О.В., Майорова А.В., Матвеева Е.А. Трудовые установки российской молодежи и государственное содействие развитию и реализации ее трудового потенциала // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 3. С. 1093–1104.

[40] См., напр.: Забелина О.В., Мирзабалаева Ф.И. Фриланс как новая гибкая форма самозанятости на российском рынке труда // Экономика труда. 2020. Т. 7. № 4. С. 307–320.

[41] Касаткина Н.П., Шумкова Н.В. От самообразования к самозанятости: непарадный вход молодежи на рынок труда // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 3. С. 201–223.

[42] См., напр.: Бобков В.Н., Квачев В.Г., Новикова И.В. Неустойчивая занятость в регионах Российской Федерации: результаты социологического исследования // Экономика региона. 2018. Т. 14. № 2. С. 366–379.

[43] См., напр.: Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В., Горина Т.И. Социологический портрет самозанятых в современной России // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2020. Т. 20. № 4. С. 821–836; Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В., Орехова И.М. Противоречия и проблемы модернизации социальной структуры современного российского общества // Россия реформирующаяся : ежегодник : вып. 17 / отв. ред. М.К. Горшков. М. : Новый хронограф, 2019. С. 311–331.

[44] См., напр.: Темницкий А.Л. Затрагивает ли прекаризация занятости все сферы жизни? // Социологические исследования. 2023. № 2. С. 158–164; Темницкий А.Л. Ресурсный потенциал прекарных работников в России // Социологические исследования. 2022. № 11. С. 86–99.

[45] См., напр.: Шевченко И.О., Шевченко П.В. От прекаризации занятости – к прекаризации жизни? // Социологические исследования. 2022. № 7. С. 63–75; Шевченко И.О., Шевченко П.В. Гендерные особенности прекарности // Социологические исследования. 2019. № 9. С. 84–95.

[46] См., напр.: Анисимов Р.И. Труд в эпоху неопределенности // Социологические исследования. 2017. № 11. С. 44–52.

[47] См., напр.: Покида А.Н., Зыбуновская Н.В. Регулирование деятельности самозанятых граждан // Вопросы государственного и муниципального управления. 2020. № 1. С. 60–85.

Стэнфорд[48] (J. Stanford), И. Бринкли[49] (I. Brinkley), В. Де Стефано[50] (V. De Stefano) и др. Другая группа исследований ориентирована на оценку масштабов гиг-экономики и анализ ее структуры: У. Райнхарт (W. Rinehart), Б. Гитис (B. Gitis) и Д. Хольц-Икин[51] (D. Holtz-Eakin), Г. Бурч (G. Burtch), С. Карнахан (S. Carnahan) и Б. Гринвуд[52] (B.N. Greenwood), А. Браха (A. Bracha) и М. Бёрк[53] (M.A. Burke) и др. В трудах ряда авторов также представлен критический взгляд на гиг-экономику как источник прекаризации населения и усиления неопределенности на рынке труда: Р. Макдональд (R. MacDonald) и А. Гиазицоглу[54] (A. Giazitzoglu), А. Вуд (A.J. Wood), М. Грэм (M. Graham), В. Лехдонвирта (V. Lehdonvirta) и И. Хьорт[55] (I. Hjorth), М. Уокер (M. Walker), П. Флеминг (P. Fleming) и М. Берти[56] (M. Berti) и др.

Непосредственно к карьере индивида изначально прослеживалось два исследовательских подхода: субъективистский и объективистский. Первый подход разрабатывался в рамках деятельности Чикагской социологической школы и

---

[48] См., напр.: Stewart A., Stanford J. Regulating work in the gig economy: What are the options? // The Economic and Labour Relations Review. 2017. Vol. 28. № 3. P. 420–437.

[49] См., напр.: Brinkley I. In search of the Gig Economy // The Work Foundation. 2016. URL: https://www.lancaster.ac.uk/media/lancaster-university/content-assets/documents/lums/work-foundation/Insearchofthegigeconomy.pdf (дата обращения: 31.01.2023).

[50] См., напр.: De Stefano V. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Geneva : ILO, 2016. Conditions of work and employment series. № 71. 36 p.

[51] См., напр.: Gitis B., Holtz-Eakin D., Rinehart W. The Gig Economy: Research and Policy Implications of Regional, Economic, and Demographic Trends // American Action Forum. URL: https://www.americanactionforum.org/print/?url=https://www.americanactionforum.org/research/gig-economy-research-policy-implications-regional-economic-demographic-trends/ (дата обращения: 16.11.2022).

[52] См., напр.: Burtch G., Carnahan S., Greenwood B.N. Can You Gig it? An Empirical Examination of the Gig-Economy and Entrepreneurial Activity // Management Science. 2018. Vol. 64. № 12. P. 5497–5520.

[53] См., напр.: Bracha A., Burke M.A. How Big is the Gig? The Extensive Margin, The Intensive Margin, and The Hidden Margin // Labour Economics. 2021. Vol. 69. P. 1–27.

[54] См., напр.: MacDonald R., Giazitzoglu A. Youth, enterprise and precarity: or, what is, and what is wrong with, the “gig economy”? // Journal of Sociology. 2019. Vol. 55. № 4. P. 724–740.

[55] См., напр.: Wood A.J., Graham M., Lehdonvirta V., Hjorth I. Networked but Commodified: The (Dis)Embeddedness of Digital Labour in the Gig Economy // Sociology. 2019. Vol. 53. № 5. P. 931–950.

[56] См., напр.: Walker M., Fleming P., Berti M. “You can’t pick up a phone and talk to someone”: How algorithms function as biopower in the gig economy // Organization. 2021. Vol. 28. № 1. P. 26–43.

представлен главным образом в работах Э. Хьюза[57]. Второй подход, в частности, изложен в трудах Г. Виленски[58] (H.L. Wilensky) и У. Слокама[59] (W.L. Slocum). С классическим объективистским представлением о карьере тесно связана концепция «человека организации» американского исследователя У. Уайта[60] (W.H. Whyte), отражающая особенности трудовой культуры Запада середины XX в.

По мере усложнения общества, «дестабилизации» занятости и технологических изменений стали появляться новые модели профессионально-карьерного поведения. В 1990-х – начале 2000-х гг. свое развитие и постепенное признание получают две новые концепции – «безграничной» карьеры М. Артура (M.B. Arthur), Д. Руссо (D.M. Rousseau) и Р. Дефиллиппи[61] (R.J. DeFillippi) и «протейной» карьеры Д. Холла[62] (D.T. Hall). Данные концепции переосмысливают устоявшиеся научные представления о профессиональном росте (который раньше понимался преимущественно как внутриорганизационный и однонаправленный) и вплоть до сегодняшнего дня являются одними из наиболее авторитетных теоретических схем. Стоит сказать, что в конце XX – начале XXI в. И. Барух (Y. Baruch) и М. Пейперл[63] (M. Peiperl) создали концепцию

---

[57] См., напр.: Hughes E.C. Institutional office and the person // American Journal of Sociology. 1937. Vol. 43. № 3. P. 404–413; Hughes E.C. Men and Their Work. Glencoe : Free Press, 1958. 184 p.

[58] См., напр.: Wilensky H.L. Orderly Careers and Social Participation: The Impact of Work History on Social Integration in the Middle Mass // American Sociological Review. 1961. Vol. 26. № 4. P. 521–539.

[59] См., напр.: Slocum W.L. Occupational Careers in Organizations: A Sociological Perspective // The Personnel and Guidance Journal. 1965. Vol. 43. № 9. P. 858–866.

[60] Whyte W.H. The Organization Man. Philadelphia : University of Pennsylvania Press, 2002. 448 p.

[61] См., напр.: Arthur M.B., Rousseau D.M. Introduction: The Boundaryless Career as a New Employment Principle // The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era / Ed. by M. B. Arthur, D. M. Rousseau. New York : Oxford University Press, 2001. P. 3–20; DeFillippi R. J., Arthur M. B. The boundaryless career: A competency-based perspective // Journal of Organizational Behavior. 1994. Vol. 15. № 4. P. 307–324; Arthur M. B. The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry // Journal of Organizational Behavior. 1994. Vol. 15. № 4. P. 295–306.

[62] См., напр.: Hall D.T. Careers in organizations. Glenview : Scott Foresman, 1976. 236 p.; Hall D.T. Careers in and out of organizations. Thousand Oaks : Sage, 2002. 345 p.; Hall D.T. The protean career: a quarter-century journey // Journal of Vocational Behavior. 2004. Vol. 65. № 1. P. 1–13.

[63] Peiperl M., Baruch Y. Back to square zero: The post-corporate career // Organizational Dynamics. 1997. Vol. 25. № 4. P. 7–22.

«посткорпоративной» карьеры, а Л. Майниеро (L.A. Mainiero) и Ш. Салливан[64] (S.E. Sullivan) – модель «калейдоскопической» карьеры, не получившие, однако, столь существенной популярности в сравнении с моделями М. Артура (с соавторами) и Д. Холла.

С начала 2000-х гг. ученые также стали задумываться над созданием интегративного подхода – концепции, которая объединяет существующие наработки в области карьерных исследований с «большими» социальными теориями. Разработка такого подхода связана в первую очередь с работами[65] В. Майрхофера (W. Mayrhofer), А. Иелатчича (A. Iellatchitch), М. Мейера (M. Meyer), Й. Штайрера (J. Steyrer), К. Чудзиковски (K. Chudzikowski) и Т. Шнайдхофера (T.M. Schneidhofer). В своих публикациях указанные исследователи опираются на понятия теории практики П. Бурдье (габитус, поле и капитал), разрабатываемые французским социологом в работах «Социальное пространство и символическая власть»[66], «Очерк теории практики»[67], «Практический смысл»[68], «Формы капитала»[69] и др.

Совершенствование и критический анализ существующих концептуальных подходов к изучению феномена карьеры также попадает в поле зрения таких

---

[64] См., напр.: Mainiero L.A., Sullivan S.E. Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out” revolution // Academy of Management Executive. 2005. Vol. 19. № 1. P. 106–123.

[65] См., напр.: Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. Career fields: a small step towards a grand career theory? // International Journal of Human Resource Management. 2003. Vol. 14. № 5. P. 728–750; Mayrhofer W., Meyer M., Steyrer J. Contextual issues in the study of careers // Handbook of career studies / Ed. by H.P. Gunz, M.A. Peiperl. Thousand Oaks : Sage, 2007. P. 215–240; Chudzikowski K., Mayrhofer W. In search of the blue flower? Grand social theories and career research: The case of Bourdieu’s theory of practice // Human Relations. 2011. Vol. 64. № 1. P. 19–36; Schneidhofer T.M., Mayrhofer W. Geschlechtsrollentypen als Aspekte des Karrierehabitus: Gender-Gap in späteren Karrierejahren // Wettbewerbsvorteile durch organisationales und individuelles Kompetenzmanagement. Wien : Linde Verlag, 2008. S. 1–25.

[66] Bourdieu P. Social Space and Symbolic Power // Sociological Theory. 1989. Vol. 7. № 1. P. 14–25.

[67] Bourdieu P. Outline of a Theory of Practice. Cambridge : Cambridge University Press, 1977. 248 p.

[68] Бурдье П. Практический смысл. СПб. : Алетейя ; М. : Институт экспериментальной социологии, 2001. 562 с.

[69] Bourdieu P. The Forms of Capital // The RoutledgeFalmer Reader in Sociology of Education / Ed. by S.J. Ball. New York : RoutledgeFalmer, 2004. P. 15–29.

исследователей, как И.П. Попова[70], П.С. Сорокин[71], Д.Д. Хасиева[72], Ю.П. Поварницына[73], В.А. Толочек[74], Х. Ганц[75] (H. Gunz), С.Н. Хапова (S.N. Khapova) и С. Уайлдером[76] (C.P.M. Wilderom), Дж. Бриско[77] (J.P. Briscoe), В. Куццокреа (V. Cuzzocrea) и Д. Лайон[78] (D. Lyon), Б. Лоуренс[79] (B.S. Lawrence), М. Кларк[80] (M. Clarke) и др.

Изучением карьерных установок (ориентаций, представлений, планов, стратегий и т.п.) и/или положения российской молодежи на рынке труда

[70] См., напр.: Попова И.П. Исследования карьеры: ресурсы междисциплинарности в социологической перспективе // Социологические исследования. 2020. № 12. С. 18–30.
[71] См., напр.: Сорокин П.С. Теоретические и эмпирические исследования профессиональной карьеры: перспективы интеграции на основе теории П. Бурдье // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2012. № 1. С. 5–15.
[72] См., напр.: Хасиева Д.Д. Карьерные ориентации женщин в России: калейдоскопная модель карьеры // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. 2021. Т. 20. № 3. С. 343–370.
[73] См., напр.: Поварницына Ю.П. Межфирменная мобильность и успешность профессиональной карьеры работников интеллектуального труда // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2020. Т. 13. № 2. С. 161–173.
[74] См., напр.: Толочек В.А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен. М. : Институт психологии РАН, 2017. 261 с.
[75] См., напр.: Gunz H., Mayrhofer W. Rethinking Career Studies: Facilitating Conversation across Boundaries with the Social Chronology Framework. Cambridge : Cambridge University Press, 2018. 318 p.
[76] См., напр.: Arthur M.B., Khapova S.N., Wilderom C.P.M. Career success in a boundaryless career world // Journal of Vocational Behavior. 2005. Vol. 26. № 2. P. 177–202; Khapova S.N., Arthur M.B., Wilderom C.P.M. The subjective career in the knowledge economy // Handbook of career studies / Ed. by H. Gunz, M. Peiperl. Los Angeles : Sage, 2007. P. 114–130.
[77] См., напр.: Briscoe J.P., Hall D.T., Frautschy DeMuth R.L.F. Protean and boundaryless careers: an empirical exploration // Journal of Organizational Behavior. 2006. Vol. 69. № 1. P. 30–47; Briscoe J.P., Hall D.T. The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications // Journal of Vocational Behavior. 2006. Vol. 69. № 1. P. 4–18.
[78] См., напр.: Cuzzocrea V., Lyon D. Sociological Conceptualisations of “Career”: A Review and Reorientation // Sociology Compass. 2011. Vol. 5. № 12. P. 1029–1043.
[79] См., напр.: Arthur M.B., Hall D.T., Lawrence B.S. Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach // Handbook of career theory / Ed. by M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence. Cambridge ; New York : Cambridge University Press, 1989. P. 7–25.
[80] См., напр.: Clarke M. The organizational career: not dead but in need of redefinition // The International Journal of Human Resource Management. 2013. Vol. 24. № 4. P. 684–703.

занимались С.В. Чуев[81], Е.А. Коган[82], М.К. Горшков и Ф.Э. Шереги[83], Ю.Н. Никулина[84], В.В. Ретивина[85], И.Ю. Рассохина, Е.В. Аршинова, М.А. Билан и М.М. Горбатова[86], Е.В. Ковалевская[87], В.В. Котовский и И.П. Краснощеченко[88], В.Н. Титов[89], О.Н. Жупник[90], А.В. Корниенко[91] и др.

Несмотря на относительное обилие существующей научной литературы и материалов, прямо или косвенно связанных с тематикой настоящей работы, в отечественных исследованиях карьеры молодежи отсутствует целостная теоретико-методологическая рамка, адекватная вызовам современного рынка труда. Существующие работы зачастую в полной мере не учитывают последние достижения карьерной теории (например, концепции «безграничной», «протейной» карьеры) и не интегрируют их с анализом социально-трудовых трансформаций (например, распространением нестандартных форм занятости и прекаризацией). В результате научное знание о карьерных выборах и стратегиях российской молодежи оказывается фрагментарным и лишенным прочного

---

[81] См., напр.: Ценностные ориентации российской молодежи и реализация государственной молодежной политики: результаты исследования: монография / под общ. ред. С.В. Чуева. М. : ГУУ, 2017. 131 с.

[82] См., напр.: Коган Е.А. Успешная карьера в представлениях студенческой молодежи // Социология образования. 2017. № 3. С. 109–116.

[83] См., напр.: Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России в зеркале социологии. К итогам многолетних исследований : монография. М. : ФНИСЦ РАН, 2020. 688 с.

[84] См., напр.: Никулина Ю.Н. Молодежь на рынке труда региона: актуальные вопросы трудоустройства и занятости // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 2. С. 747–762.

[85] См., напр.: Ретивина В.В. Трудовые ценности и установки современной студенческой молодёжи // Высшее образование в России. 2019. Т. 29. № 1. С. 57–63.

[86] См., напр.: Рассохина И.Ю., Аршинова Е.В., Билан М.А., Горбатова М.М. Карьерные планы в профессиональном становлении молодежи // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2017. № 4 (28). С. 223–229.

[87] См., напр.: Ковалевская Е.В. Представления об идеальной карьере и идеальной профессии у современной молодежи // Мир науки. Педагогика и психология. 2020. № 3. С. 1–10.

[88] См., напр.: Котовский В.В., Краснощеченко И.П. Представления студенческой молодежи о профессиональном успехе // Вестник ЧГПУ. 2014. № 6. С. 58–68.

[89] См., напр.: Титов В.Н. Социальные представления молодёжи о карьере (по материалам глубинных интервью) // Вопросы теоретической экономики. 2020. № 4. С. 102–116.

[90] См., напр.: Жупник О.Н. Карьера в системе ценностей современной студенческой молодежи // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Социология. Педагогика. Психология. 2019. Т. 5 (71). № 2. С. 19–27.

[91] См., напр.: Корниенко А.В. Представления о жизненной успешности студенческой молодежи // Мир педагогики и психологии. 2018. № 9 (26). URL: https://science-education.ru/ru/article/view?id=12457 (дата обращения: 31.01.2023).

теоретического фундамента. Это обусловливает необходимость создания концептуального подхода к изучению карьеры, который, с одной стороны, принимает во внимание изменение направлений профессионального развития молодежи, а с другой – является целостным и при этом связанным с общими и специальными социологическими теориями.

Область исследования соответствует следующим пунктам паспорта специальности ВАК 5.4.1. Теория, методология и история социологии:

7. Критический анализ, развитие и/или разработка современных теоретико-методологических подходов в общей и отраслевой социологии (теоретические исследования) и в новых направлениях социологических исследований.

14. Обнаружение путем социологического исследования новых социальных явлений, процессов, тенденций, для которых отсутствуют соответствующие теоретические и методологические подходы и объяснения.

15. Разработка категориального аппарата для исследования социальных явлений и процессов в современном обществе.

Область исследования соответствует приоритетному направлению научных исследований МГИМО (2021) «Академическое развитие в системе высшего образования стран мира / Academic Development in Higher Education».

Объект исследования – карьерные представления и практики российской молодежи в условиях развития гиг-экономики.

Предмет работы – карьерный габитус как теоретико-методологический инструмент изучения карьерных установок российской молодежи.

Цель диссертационного исследования – обосновать теоретико-методологическую релевантность габитуальной рамки изучения карьерных установок российской молодежи в условиях развития гиг-экономики как последствия постиндустриальной трансформации рынка труда.

Для достижения поставленной цели необходимо выполнить ряд **задач**:

1. проанализировать теоретико-методологические основания изучения гиг-экономики, а также исследовательские подходы к ее пониманию;

2. выявить особенности гиг-экономики, способствующие трансформации карьерных установок;

3. обосновать релевантность фактора гиг-экономики на российском рынке труда и определить специфику включенности в нее молодежи;

4. систематизировать концептуальные подходы к карьере, показать процесс эволюции карьерной теории от объективистского и субъективистского подходов к интегративному;

5. сформировать понятийную рамку габитуального подхода, продемонстрировать его эвристический потенциал на фоне других исследовательских перспектив и развития гиг-экономики;

6. разработать теоретическую типологию карьерного габитуса на основе предложенной интегративной концепции;

7. охарактеризовать карьерные установки российской молодежи (на примере студентов) с опорой на разработанную автором концептуальную рамку, базирующуюся на габитуальном подходе.

Основная гипотеза работы: в контексте развития гиг-экономики интегративный подход, основанный на теории практики П. Бурдье, обладает бóльшим в сравнении с другими исследовательскими перспективами аналитическим и объяснительным потенциалом изучения карьерных установок молодежи, позволяет их концептуально описать и типологизировать.

Теоретико-методологической основой диссертации выступили работы ведущих отечественных и зарубежных ученых, специализирующихся в области изменений института труда и занятости, гиг-экономики, карьерных исследований, поведения и положения молодежи на рынке труда. Особое внимание автора было сконцентрировано на концепциях Д. Пинка (нация свободных агентов), Р. Флориды (креативный класс) и Г. Стэндинга (прекариат), позволяющих выработать представление об амбивалентном влиянии постиндустриализации на социально-профессиональную структуру современного общества и об изменении мотивов трудовой деятельности ряда категорий работников. Исследование также опирается на интегративную концепцию карьерного габитуса (В. Майрхофер,

А. Иелатчич, М. Мейер и др.), которая, в свою очередь, основана на системе динамически взаимосвязанных понятий теории практики П. Бурдье. Кроме того, важное значение для диссертации имели труды ученых, разрабатывающих новые карьерные модели: М. Артур и др. («безграничная» карьера), Д. Холл («протейная» карьера), М. Пейперл и И. Барух («посткорпоративная» карьера), Л. Майниеро и Ш. Салливан («калейдоскопическая» карьера) и др. Вместе с тем автор принял во внимание и традиционные исследовательские взгляды на карьеру и труд, изложенные, например, в работах У. Уайта, Г. Виленски и У. Слокама. Сочетание габитуального подхода с традиционными и новыми моделями карьеры дало возможность сформировать представление о необходимости учета не только индивидуально-личностных, но и структурных (контекстуальных) факторов при изучении усложненных, поливариативных и нелинейных профессиональных путей, которые может выбрать современный работник.

Методы исследования. В рамках диссертации применялись общенаучные методы (анализ, синтез, индукция, дедукция и т.д.), а также метод теоретической типологизации (концептуальной типологии)[92] – способ научного упорядочивания и систематизации знания, при котором объекты исследования классифицируются на основе ограниченного числа концептуально заданных типообразующих признаков, выведенных из теоретических положений, результатов предшествующих обобщений и имеющихся эмпирических данных; в рамках теоретической типологизации типы представляют собой идеализированные, логически сконструированные модели, обладающие эвристической ценностью и использующиеся для сопоставления идеального и эмпирически наблюдаемого. В ходе авторского эмпирического исследования для сбора данных использовались методы полуструктурированных интервью и онлайн-опроса. Качественные данные, полученные в результате проведения интервью, подверглись тематическому анализу, включающему аналитическое осмысление высказываний,

[92] См. подробнее: Татарова Г.Г. Основы типологического анализа в социологических исследованиях. М. : Новый учебник, 2004. 206 с.; Типологический анализ в социологии как диагностическая процедура / Г.Г. Татарова, Н.С. Бабич, Г.П. Бессокирная и др. ; отв. ред. Г.Г. Татарова, А.В. Кученкова. М. : ФНИСЦ РАН, 2023. 358 с.

выделение ключевых смыслов, характерных мотивов и установок, а также отбор цитат, отражающих позиции информантов по различным вопросам. Обработка вторичных и первичных данных осуществлялась в IBM SPSS и Microsoft Excel. Анализ количественной информации был проведен с помощью методов описательной и индуктивной статистики, а также графических и табличных методов представления данных.

Эмпирической базой работы выступают результаты исследования «Карьерные установки московских студентов», проведенного автором в 2022–2023 гг. и включающего, во-первых, полуструктурированные интервью с обучающимися 13 различных вузов г. Москвы (декабрь 2022 г., 22 информанта), во-вторых, онлайн-опрос в форме анкетирования (N = 252, квотно-целевая выборка, январь–февраль 2023 г.) студентов бакалавриата, специалитета и магистратуры 12 московских вузов, а также результаты исследования «Карьерные стратегии студентов МГИМО», проведенного в рамках деятельности лаборатории «Наука и университеты в зеркале социальных институтов» при непосредственном участии автора (онлайн-опрос в форме анкетирования студентов бакалавриата МГИМО; N = 356, целевая выборка, июнь 2025 г. – январь 2026 г.). В настоящей работе также используются материалы, собранные российскими (Росстат, ВЦИОМ, ФОМ, НАФИ, РАНХиГС, НИУ ВШЭ и др.) и иностранными исследовательскими центрами (Pew Research Center, Economic Policy Institute, Harris Poll, Gallup, McKinsey, ADP и др.).

Достоверность результатов исследования обеспечивается корректным применением понятийного аппарата современной социологии, грамотно подобранными, систематизированными и профессионально представленными источниками по теме диссертации, глубокой теоретико-методологической разработкой проблематики, использованием актуальных вторичных эмпирических данных и материалами авторского исследования. Имеющиеся в работе научные положения являются конкретными и полным образом раскрывают основные аспекты исследования, данные положения также были апробированы в ходе выступлений на научных конференциях и представлены в публикациях автора.

Научная новизна диссертации заключается в следующем:

1. Раскрыта сущность гиг-экономики как новой социально-трудовой системы, основанной на временных и краткосрочных отношениях занятости и характеризующейся специфической внутренней профессиональной дифференциацией (привилегированная и депривированная группы). Обосновано, что данная дифференциация является следствием постиндустриальной трансформации рынка труда.

2. Выявлен и концептуализирован характер влияния особенностей гиг-экономики на карьерные установки. Показано, что гиг-экономика – релевантный фактор плюрализации профессиональных траекторий молодежи на российском рынке труда.

3. Представлена критическая реконструкция развития карьерной теории – от традиционных объективистского и субъективистского подходов к новым концепциям и моделям – с позиций необходимости преодоления дуализма «структура – агентность» и учета специфических реалий постиндустриального рынка труда. Продемонстрирована необходимость перехода к интегративному пониманию карьеры как понятию, объединяющему внешние параметры трудовых перемещений и внутренние смыслы профессиональной деятельности.

4. Раскрыта перспективность применения интегративного подхода, основанного на социальных гранд-теориях, как концептуальной рамки изучения карьеры, обеспечивающей синтез контекстуальных условий и индивидуально-личностных аспектов профессиональной жизни.

5. Сформирована и обоснована понятийная рамка габитуального подхода к изучению карьеры, базирующаяся на адаптации теории практики П. Бурдье. Понятие карьерного габитуса раскрыто через взаимосвязь основных уровней анализа профессиональной деятельности.

6. Разработана оригинальная теоретическая типология карьерного габитуса (индустриальный, постиндустриальный и гиг-экономический типы), позволяющая адекватно интерпретировать разнообразие профессиональных установок молодежи.

7. При помощи разработанной теоретико-методологической рамки проведены эмпирические исследования карьерных установок студенческой молодежи. На основе эмпирических кейсов выявлено, что карьерный габитус студентов г. Москвы носит смешанный, гибридный характер: в его структуре сочетаются ориентации на традиционную организационную занятость и отдельные постиндустриальные установки, связанные с самонаправленностью, субъективным пониманием карьерного успеха и готовностью к трудовой мобильности.

Положения, выносимые на защиту:

1. Гиг-экономика концептуализируется как новая социально-трудовая система, возникшая в результате постиндустриальной трансформации института занятости и характеризующаяся преобладанием временных и краткосрочных отношений работника и работодателя. Двойственность постиндустриального рынка труда предстает ключевым аналитическим основанием для понимания гиг-экономики, поскольку в ее социально-профессиональной структуре эмпирически прослеживаются две сильно отличающиеся по своему статусу группы занятых: привилегированная и депривированная. С одной стороны, это креативные профессионалы, ориентированные на свободу и гибкость и добровольно выбравшие такой тип занятости. С другой стороны, это более бедные и менее квалифицированные работники, которые зачастую лишены возможности трудиться на условиях стандартной занятости, чье положение при этом носит прекарный, т.е. неустойчивый и нестабильный характер.

2. Гиг-экономика выступает специфической контекстуальной средой формирования карьерных установок, ключевые особенности которой раскрываются в ее возможностях и рисках: повышенная профессиональная автономия и гибкость сопряжены с потенциальной прекаризацией – нестабильностью доходов и институциональной незащищенностью работников. Как контекстуальная среда гиг-экономика оказывает амбивалентное воздействие на карьерные установки современных работников и является одним из факторов усложнения и плюрализации возможных направлений профессионального развития молодежи. Становление российской гиг-экономики приводит к

сосуществованию стандартных и альтернативных форм занятости, в рамках которого молодые люди выбирают между разными стратегиями, ориентируясь как на внешние условия рынка труда, так и на личные предпочтения. Это обосновывает необходимость нового подхода к анализу карьеры, позволяющего интегрировать как традиционные, так и новые формы профессионального поведения, учитывать взаимосвязь объективных условий и субъективных факторов выбора.

3. В диссертации карьера осмысляется как процесс развития индивида, включающий совокупность его разновекторных трудовых перемещений и сопровождающийся формированием субъективных представлений о собственной профессиональной деятельности и успехе. Данная дефиниция отражает эволюцию карьерной теории от традиционных субъективистского (Э. Хьюз и др.) и объективистского (Г. Виленски, У. Слокам и др.) подходов к новым моделям, среди которых особую популярность и научно-исследовательскую значимость обрели концепции «протейной» (Д. Холл) и «безграничной» (М. Артур, Р. Дефиллиппи, Д. Руссо) карьеры. В сравнении с устоявшимся к 1950–1960-м гг. взглядом на карьеру как последовательное восхождение по корпоративной лестнице, имеющее преимущественно внешние атрибуты успеха, новые концепции фиксируют социально-профессиональные, организационные и технологические трансформации рынка труда постиндустриального общества, акцентируют внимание на множественности, гибкости и неоднозначности возможных направлений профессионального развития современного работника, а также изучении его субъективного взгляда на свою трудовую жизнь.

4. Многообразие аналитических ракурсов в области карьерных исследований и усиление акцента на агентности (активной самостоятельности, проактивности) работника, характерное для современных концепций карьеры, обусловливают необходимость разработки интегративного подхода к анализу данного феномена. Такой подход должен иметь возможность адекватно отражать как индивидуально-личностные, так и контекстуальные (структурные) факторы, влияющие на профессиональный рост и развитие, а также сочетать в себе наработки в области карьерных исследований с принципами выбранной

социальной гранд-теории с целью предоставления ученому общей и комплексной аналитической рамки изучения феномена карьеры. В качестве концептуальной основы интегративного подхода можно использовать теорию практики П. Бурдье, понятия которой образуют взаимосвязанную аналитическую схему.

5. Карьерный габитус – устойчивая и социально обусловленная система диспозиций по отношению к работе и профессиональному развитию. Карьерный габитус находится в тесном взаимодействии с карьерным капиталом – экономическими, культурными и социальными ресурсами работника – и карьерным полем, представляющим собой общественно-трудовую сферу с собственными правилами, в рамках которой актуализируется габитус индивида и свое признание получает тот или иной его капитал. Понятие карьерного габитуса позволяет интегрировать основные уровни анализа профессиональной деятельности: диспозиционный (карьерные установки), поведенческий (карьерные траектории) и структурный (макрофакторы социума). Габитуальный подход дает возможность аналитически связать индивидуально-личностные представления, социально-экономические характеристики индивидов, их профессиональные практики и более широкие структурные условия, что обеспечивает его теоретико-методологическую релевантность для изучения карьерных установок российской молодежи в контексте развития гиг-экономики.

6. Карьерный габитус можно аналитически подразделить на следующие типы: индустриальный, ориентированный на стабильную, гарантированную и долговременную занятость в рамках организации, и постиндустриальный, подразумевающий готовность сочетать различные формы трудовых отношений с целью получения бóльших возможностей для самореализации, автономности работника. Гиг-экономический карьерный габитус, как «радикализированный» подтип постиндустриального, связан с неприятием идеи привычной наемной работы и предполагает направленность на краткосрочные отношения с заказчиком/работодателем. Каждый тип (подтип) карьерного габитуса реализуется в рамках определенного карьерного поля: классического организационного (крепкая взаимосвязь работника и организации), гибкого постиндустриального

(связь трудящегося и работодателя постепенно разрушается, более востребованным становится флексибильный и временный труд), гиг-экономического (оказание отдельных услуг в качестве самозанятого или фрилансера, а также труд через онлайн-платформы).

7. Карьерный габитус студенческой молодежи г. Москвы носит смешанный, гибридный характер. При сохранении значимости индустриальных ориентаций, связанных с предпочтением традиционной организационной занятости, предполагающей относительно стабильное и преимущественно линейное профессиональное продвижение, у студентов одновременно выражены отдельные постиндустриальные установки, проявляющиеся в высокой степени самонаправленности, фокусе на саморазвитии, признании значимости субъективного измерения карьерного успеха, а также готовности к межорганизационной мобильности. Гиг-экономический карьерный габитус, предусматривающий главным образом ориентацию на краткосрочные трудовые отношения, не носит массового характера и выражен слабо, что свидетельствует о прагматичном и настороженном отношении студенческой молодежи к рискам нестандартной занятости в условиях неопределенности современного рынка труда.

Теоретическая значимость работы состоит в разработке авторской концептуальной типологии карьерного габитуса, отражающей актуальные векторы возможного профессионального поведения молодежи. Внесен вклад в развитие теории карьеры в целом и интегративного подхода в частности. Уточнены понятия «гиг-экономика» и «карьерный габитус». Осуществлен критический анализ влияния гиг-экономики на субъект карьерного процесса посредством выявления ее особенностей и структуры с учетом национального контекста. Обоснована и продемонстрирована возможность приложения социологической гранд-теории П. Бурдье к эмпирическому анализу карьерных установок молодых людей. Были дополнены представления научного сообщества о трудовых ориентациях молодежи в контексте плюрализации профессиональных треков и форм занятости.

Практическая значимость диссертации заключается в следующем. Методология теоретического и эмпирического исследования может быть

использована для изучения карьерных установок молодого поколения с различными целями: диагностика, выявление тенденций, статистических зависимостей, построение моделей и т.д. Выводы автора также могут быть интересны российским частным и государственным организациям, ориентированным на найм молодежи, студентов и выпускников, а также рекрутинговым агентствам и карьерным консультантам. Положения работы смогут использоваться при преподавании курсов, посвященных социологии и экономике труда, экономической социологии, социальной стратификации, социологии молодежи, постиндустриальному, информационному и цифровому обществу.

Результаты исследования способствуют углублению понимания влияния текущих социально-трудовых трансформаций на представления молодежи России о собственной карьере, их профессиональных планах и устремлениях. Оценка степени вовлеченности и установок молодых людей по отношению к традиционным и альтернативным формам занятости и профессионального роста представляется важной и необходимой для разработки и совершенствования государственной политики в области экономики, занятости и образования, а также для прогнозирования трудового поведения.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, основной части, включающей в себя 2 главы, заключения, списка источников и литературы, 4-х приложений, содержит 27 таблиц и 2 рисунка. Объем работы составляет 259 страниц. Список источников включает 299 наименований, из которых 166 – на иностранном языке.

Апробация результатов. Положения работы были представлены в рамках докладов на следующих научных конференциях: XV Международная научная конференция «Сорокинские чтения» (г. Москва, МГУ им. М.В. Ломоносова, 4 марта 2021 г.); Международная научно-практическая конференция «Риски человеческому капиталу научного сообщества в условиях COVID-19 пандемии» (г. Москва, МГИМО МИД России, 22 октября 2021 г.); I Международная научная конференция «Качество жизни населения промышленных территорий в стратегии “Общество 5.0”» (г. Набережные Челны, Набережночелнинский институт

Казанского федерального университета, 2 июня 2022 г.); Всероссийская научная конференция «Актуальные проблемы национальной безопасности: взгляд молодёжи» (г. Москва, МГУ им. М.В. Ломоносова, 30 сентября 2022 г.); Международная научно-практическая конференция «Усложняющаяся академическая мобильность в условиях новых геополитических вызовов человеческому капиталу научного сообщества» (г. Москва, МГИМО МИД России, 21 ноября 2022 г.); Ежегодная конференция студентов, магистрантов и аспирантов «Академические диалоги 2023» (г. Москва, РАНХиГС, 31 марта – 1 апреля 2023 г.); XV конвент РАМИ (г. Москва, МГИМО МИД России, 12–14 октября 2023 г.); Научно-практическая конференция с международным участием «Человеческий потенциал в науке и высшем образовании: проблемы и перспективы развития» (г. Москва, МГИМО МИД России, 1 декабря 2023 г.); Международная научная конференция «XXIX Шишкинские чтения. Мораль в эпоху мировой турбулентности» (г. Москва, МГИМО МИД России, 23 декабря 2023 г.); Ежегодная осенняя студенческая научная конференция «В поисках смыслов…» (г. Москва, МГПУ, 8 октября 2024 г.); IV Всероссийская конференция «Молодежь и будущая Россия» (г. Москва, Университет мировых цивилизаций, 9–10 октября 2024 г.); Научная конференция «Социология: вчера, сегодня, завтра. К 50-летию журнала “Социологические исследования”» (г. Москва, ФНИСЦ РАН, 21–23 октября 2024 г.); IV Научно-практическая конференция с международным участием «Наука и высшая школа перед вызовами современности: стратегии и перспективы развития» (г. Москва, МГИМО МИД России, 29 ноября 2024 г.); XXIV Всероссийская научная конференция студентов и аспирантов «Социологический нарратив 2025. Социология как res-publica» (г. Москва, РГГУ, 16 апреля 2025 г.); VII Международная научно-практическая конференция «Социальная динамика населения и человеческий потенциал» (г. Москва, ИСЭПН ФНИСЦ РАН, 26–27 июня 2025 г.); Международная конференция XII Валентеевские чтения «Демографические процессы в условиях глобальных вызовов» (г. Москва, МГУ им. М.В. Ломоносова, 22–23 октября 2025 г.); V Научно-практическая конференция с международным участием «Человеческий потенциал – ресурс

и фактор развития России» (г. Москва, МГИМО МИД России, 4 декабря 2025 г.); XX Международная научная конференция «Сорокинские чтения» (г. Москва, МГУ им. М.В. Ломоносова, 19 февраля 2026 г.); Международная научно-практическая конференция «Преподаватель и студент в условиях цифровой трансформации образования» (г. Москва, МГИМО МИД России, 13–14 марта 2026 г.).

По теме диссертации автором опубликованы следующие научные работы:

1. Дианов Р.К. Развитие теории карьеры: интегративная перспектива на основе идей П. Бурдье / Р.К. Дианов // Вестник Института социологии. – 2025. – Т. 16. – № 2. – С. 168–188. – DOI: 10.19181/vis.2025.16.2.9 (**RSCI, Перечень ВАК**).

2. Дианов Р.К. Карьера молодежи в условиях нестабильности института труда: теоретико-методологический анализ / Р.К. Дианов // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». – 2025. – № 2. – С. 152–161. – DOI: 10.28995/2073-6401-2025-2-152-161 (**Перечень ВАК**).

3. Дианов Р.К. Нестандартная занятость в Российской Федерации: вызовы и перспективы для карьерного развития молодежи / Р.К. Дианов // Вестник университета. – 2025. – № 11. – С. 220–230. – DOI: 10.26425/1816-4277-2025-11-220-230 (**Перечень ВАК**).

4. Дианов Р.К. Влияние постиндустриализации на социально-профессиональную структуру современного общества: теоретический обзор / Р.К. Дианов // Дискурс. – 2025. – Т. 11. – № 3. – С. 54–66. – DOI: 10.32603/2412-8562-2025-11-3-54-66 (**Перечень ВАК**).

5. Дианов Р.К. Карьерный габитус студенческой молодежи в контексте гиг-экономики: опыт эмпирического исследования / Р.К. Дианов // Социальное пространство. – 2023. – Т. 9. – № 4. – DOI: 10.15838/sa.2023.4.40.7. – URL: http://socialarea-journal.ru/article/29828 (**Перечень ВАК**, электронный журнал).

6. Дианов Р.К. Гиг-экономика: опыт эмпирических исследований в США / Р.К. Дианов // Russian Economic Bulletin. – 2023. – Т. 6. – № 3. – С. 71–76. (**Перечень ВАК**).

7. Дианов Р.К. Карьера молодежи и новые формы занятости: вызовы для государственного управления и социально-экономической политики / Р.К. Дианов // Российская социология: связь времен и горизонты будущего: XX Международная научная конференция «Сорокинские чтения – 2026» (19 февраля 2026 г.) : сборник материалов. – Москва : МАКС Пресс, 2026. – С. 1062–1064.

8. Дианов Р.К. Современный социально-трудовой ландшафт: влияние на карьерные траектории молодежи / Р.К. Дианов // Социальная динамика населения и человеческий потенциал : материалы VII Международной научно-практической конференции (Москва, 26–27 июня 2025 г.) / науч. ред. В.В. Локосов. – Москва : ИСЭПН ФНИСЦ РАН, 2025. – С. 384–387.

9. Дианов Р.К. Прекариат: причины становления и основные черты / Р.К. Дианов // Миссия конфессий. – 2022. – Т. 11. – № 7 (64). – С. 71–77.

10. Дианов Р.К. Качество жизни российского прекариата (на примере неформально трудоустроенных) / Р.К. Дианов // Качество жизни населения промышленных территорий в стратегии «Общество 5.0» (Набережные Челны, 2 июня 2022 года) / Набережночелнинский институт Казанского федерального университета. – Т. 2. – Казань : Казанский (Приволжский) федеральный университет, 2022. – С. 27–30.

11. Дианов Р.К. Прекариат как новый общественный феномен / Р.К. Дианов // Современное общество в условиях социально-экономической неопределенности: XV Международная научная конференция «Сорокинские чтения – 2021» (Москва, 4 марта 2021 года). – Москва : МАКС Пресс, 2021. – С. 229–231.

Глава 1. Гиг-экономика как контекстуальная среда формирования карьерных установок

§ 1.1. Современные теоретические интерпретации изменений социально-профессиональной структуры

Становление гиг-экономики[93] как системы трудовых отношений, в основе которой лежат временные и краткосрочные договоры[94], было бы невозможным без трансформации устойчивых социальных ролей, относительно предсказуемых жизненных и профессиональных траекторий, характерных для общества модерна. Новый тип социума называют по-разному: постиндустриальным, информационным, текучим и т.д. Для понимания причин развития гиг-экономики необходимо рассмотреть более широкий контекст трансформации индустриального общества, связанной с изменением форм организации труда, занятости и карьерного поведения.

Постиндустриализация как фактор трансформации социально-трудовых отношений

Одним из наиболее влиятельных исследователей, объяснивших переход к постиндустриальному социуму, стал Д. Белл[95], который стремился спрогнозировать общественное развитие западных стран. Его концепция связана с изменением социальной структуры, трансформацией экономики, системы занятости, новыми отношениями между теорией и практикой, наукой и технологиями.

Ключевыми характеристиками постиндустриального общества, согласно Д. Беллу, должны были стать: приоритет теоретических знаний; распространение интеллектуальных технологий; качественно новая стадия развития науки;

---

[93] Основания, позволяющие дать такое определение гиг-экономике, будут рассмотрены в § 1.2.
[94] Дианов Р.К. Карьерный габитус студенческой молодежи в контексте гиг-экономики: опыт эмпирического исследования // Социальное пространство. 2023. Т. 9. № 4. С. 3.
[95] См. перевод: Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. М. : Academia, 2004. CLXX, 788 с.

преобладание сферы услуг над промышленностью; рост профессиональных групп, деятельность которых связана с обработкой, хранением информации; усиливающаяся независимость женщин; «справедливая меритократия» (возможность получить высокий социальный статус на основе собственных заслуг, а не вследствие наследования или обладания собственностью); изменение социально-профессиональной структуры[96].

В экономической сфере такого общества доминирует производство услуг, а «белые воротнички» (офисные работники, занятые умственным трудом) превалируют над «синими» (рабочими, занятыми физическим трудом)[97]. Однако не вся сфера услуг отождествляется с постиндустриальным типом социума[98]. О последнем можно в действительности говорить только тогда, когда рабочая сила перетекает в отрасли деловых и профессиональных услуг, здравоохранения, образования, научно-исследовательской деятельности, управления и т.д.[99]

В соответствии с концепцией Д. Белла, постиндустриальное общество является сервисным, бóльшую часть в структуре экономики занимают «четвертичный» и «пятеричный» секторы (услуги, основанные на знаниях)[100]. Технологическое развитие опирается на телекоммуникацию и компьютеры. Изменяется характер знания: теоретическое знание превалирует над эмпиризмом[101]. В индустрии возникают все более наукоемкие отрасли[102].

В основе развития сферы услуг лежит изменение системы потребностей человека. Рост доходов способствует тому, что базовые потребности индивидов удовлетворены, в результате чего у людей появляются новые вкусы и устремления (например, бóльшая забота о здоровье, желание попробовать принципиально новые

---

[96] Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество… С. CLVII–CLVIII; Белл Д. Социальные рамки информационного общества // Новая технократическая волна на Западе. М. : Прогресс, 1986. С. 330–331.
[97] Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество… С. 22, 54.
[98] Белл Д., Иноземцев В.Л. Эпоха разобщенности: размышления о мире XXI века. М. : Центр исследований постиндустриального общества, 2007. С. 20.
[99] Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество… С. CXII, 19, 158, 171.
[100] Там же. С. CXII, 46, 158.
[101] Там же. С. 25, 462.
[102] Там же. С. CLII, 33.

виды досуга), которые способствуют развитию соответствующих типов деятельности в рамках сервисного сектора[103].

Рабочий класс, в свою очередь, перестает существовать как значимый исторический субъект[104]. Трансформируется труд: он становится более «образованным», а в его основе лежит коммуникация между людьми. Основу нового общества составляют высококвалифицированные специалисты, инженеры и техники[105]. Лидирующий класс будущего общества – «профессионалы»[106], его отличительный критерий – обладание знаниями[107]. «Профессионалы» занимаются технической, научной, управленческой и духовной деятельностью, т.е. интеллектуально направляют социум.

Схожие мысли высказывал американский социолог Э. Тоффлер. Он сформулировал концепцию «общества третьей волны», которое также называл супериндустриальным и информационным[108]. Важно отметить, что Э. Тоффлер представил не конкретное состояние социума своего времени, а практопию, т.е. практическую утопию, достаточно реалистическое будущее[109]. В новом типе общественного устройства, по мнению ученого, информация является не менее важным фактором производства, чем труд и капитал[110].

Центральный тезис Э. Тоффлера заключается том, что происходит изменение мотивации. Если в индустриальном обществе (обществе второй волны) все индивиды хотят примерно одного, а именно – достижения экономического благополучия и успеха, то в новом типе социума внеэкономическая мотивация сотрудников берет верх над экономической[111] по мере того, как основные потребности людей становятся удовлетворенными[112]. Протестантская этика,

---

[103] Там же. С. 171–172.
[104] Там же. С. 168.
[105] Там же. С. 184.
[106] Белл Д., Иноземцев В.Л. Эпоха разобщенности… С. 20.
[107] Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество… С. 500–501.
[108] См.: Тоффлер Э. Третья волна. М. : АСТ, 1999. 784 с.
[109] Там же. С. 568–570.
[110] Тоффлер О. Адаптивная корпорация // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология. М. : Academia, 1999. С. 458.
[111] Тоффлер Э. Третья волна. С. 608–609.
[112] Тоффлер О. Адаптивная корпорация. С. 456–457.

базировавшаяся на бережливости и упорном труде, отходит на второй план[113], формальный рабочий день для членов социума будущего постепенно сокращается[114].

В производстве товаров и услуг усиливаются тенденции кастомизации и индивидуализации взамен стандартизированного выпуска одного и того же. Такая система требует опоры на интеллектуальный, умственный труд[115]. В сфере принятия решений на смену жестким формально-бюрократическим принципам может прийти адхократия[116] – гибкая, децентрализованная структура, создаваемая для решения конкретных нестандартных задач[117]. Крупные организации замещаются более компактными и адаптивными[118]. Труд большинства членов общества третьей волны перестает носить рутинный и изнуряющий характер, а наоборот, становится креативным, разнообразным и дает возможности для наиболее полной и продуктивной самореализации личности[119].

Таким образом, информационное общество становится все более дестандартизированным и менее иерархичным, ему свойственны высокий уровень инновационности, быстрые изменения[120]. Оно основано на развитых технологиях, умениях и квалификациях, в основе которых лежит систематическое обучение индивида. Автоматизация приводит к тому, что монотонная, тяжелая работа со временем исчезает, поскольку не является эффективной[121]. Главными общественными и экономическими ресурсами становятся информация и творчество[122]. При взаимодействии с новым типом работников необходимо будет

---

[113] Тоффлер Э. Третья волна. С. 451.
[114] Там же. С. 447.
[115] Там же. С. 562.
[116] От лат. ad hoc – «по особому случаю».
[117] Тоффлер Э. Третья волна. С. 420; Тоффлер О. Адаптивная корпорация. С. 453–454.
[118] Тоффлер О. Будущее труда // Новая технократическая волна на Западе. М. : Прогресс, 1986. С. 256–257; Тоффлер Э., Тоффлер Х. Революционное богатство. М. : АСТ, 2008. С. 47.
[119] Тоффлер Э. Третья волна. С. 451–452, 607–609.
[120] Полякова Н.Л. XX век в социологических теориях общества. М. : Логос, 2004. С. 317–320.
[121] Тоффлер О. Будущее труда. С. 252–253.
[122] Там же. С. 254.

учитывать их собственные интересы[123]. Происходит колоссальный рост гражданских и рабочих инициатив[124].

Другой важный аспект постиндустриальных изменений – возрастающая роль знаний – был проанализирован австрийско-американским исследователем П. Друкером. Им были разработаны теория «посткапиталистического общества» (post-capitalist society) и тесно связанная с ней концепция «общества знания» (knowledge society)[125]. По его мнению, происходит переход к экономике, движимой инновациями, а традиционные хозяйственные структуры и иерархические системы заменяются более гибкими и децентрализованными формами. В основе концепции П. Друкера лежит идея о том, что современный капитализм претерпевает трансформацию в связи с технологическим прогрессом и глобализацией. Автор утверждает, что традиционная роль труда и капитала как факторов производства изменяется: знания становятся главным ресурсом и ключом к социально-экономическому успеху индивида и социума в целом[126].

Все более важной становится работа, основанная на знаниях (knowledge work). Индивиды, обладающие специализированными и уникальными умениями и навыками, а также креативными способностями, становятся все более значимыми субъектами новой экономической системы, образуя класс «работников знаний» (knowledge workers)[127]. Деятельность последних плохо подвергается стандартизации и рутинизации, поскольку их труд требует самостоятельности, проявления критического мышления и творчества[128]. Лояльность со стороны квалифицированного сотрудника теперь нельзя получить за счет большой

---

[123] Там же. С. 255.
[124] Полякова Н.Л. XX век в социологических теориях общества. С. 317–320; Тоффлер О. Будущее труда. С. 253.
[125] См.: Drucker P.F. Post-Capitalist Society. New York : HarperCollins, 1993. 198 p.; Drucker P.F. The Rise of the Knowledge Society // The Wilson Quarterly. 1993. Vol. 17. № 2. P. 52–72.
[126] Drucker P.F. Post-Capitalist Society. P. 5, 57; Drucker P.F. The Rise of the Knowledge Society. P. 53, 65.
[127] Drucker P.F. Post-Capitalist Society. P. 5.
[128] Ibid. P. 7.

заработной платы, ему необходимо предлагать условия для развития собственного потенциала[129].

Вместе с тем группа работников знаний является относительно малочисленной и представляет собой меньшинство нового типа социума, численное большинство составляют представители сервисного класса (service workers) – второго основного класса посткапиталистического общества, характеризующегося более низким образовательным, квалификационным уровнем, часто занимающиеся рутинным трудом[130].

Существенный вклад в объяснение постиндустриальных процессов также внес З. Бауман. Он разработал теорию индивидуализированного общества и текучей современности. Согласно З. Бауману, индустриальное общество («тяжелая современность») характеризовалось высоким уровнем связи между трудом и капиталом[131]: «тяжелый капитализм» неизменным образом заключал в себе фордизм (стремление к постоянной рационализации рабочих процессов и механизации)[132], а капитал и труд образовывали определенное единство в пространственном и общественном смысле. Сотрудник не мог существовать без своего предприятия, равно как и организация не могла существовать без массового найма рабочей силы. Работники и работодатели были сильно привязаны друг к другу, что могло выражаться как в конфликтах, так и в примирениях. Взаимосвязь трудящегося и предпринимателя способствовала чувству социальной уверенности.

З. Бауман считает, что неопределенность представляет собой индивидуализирующую силу текучей современности. Сегодняшний человек более не может быть уверен в собственных правах, социальном статусе, возможности получения средств к жизни, стабильности завтрашнего дня.

Индивид в условиях современного общества во многом лишается сильных социальных и взаимных связей с другими людьми. Негарантированная занятость лишает человека четких перспектив относительно будущего, приводит к подрыву

---

[129] Ibid. P. 59.
[130] Ibid. P. 7, 76; Drucker P.F. The Rise of the Knowledge Society. P. 67.
[131] Бауман З. Индивидуализированное общество. М. : Логос, 2005. С. 27.
[132] Бауман З. Текучая современность. СПб. : Питер, 2008. С. 64.

основ социальной солидарности, лояльности, доверия индивидов друг к другу. Долгосрочная ментальность, свойственная «тяжелой современности», заменяется краткосрочной[133]. В сфере труда это, в частности, выражается в ориентации работников на гибкость и краткосрочные договоры. Сегодня мало кто планирует строить карьеру в рамках одной организации. Долгосрочная ориентация «тяжелого капитализма» означала тесную связь работника с организацией, которая теперь утрачивается.

Труд и капитал постепенно становятся все более далеки друг от друга, их союз постепенно разрушается. Капитал теперь способен перемещаться с совершенно новой скоростью, он утрачивает территориальные, пространственные и социальные границы[134]. Подобная ситуация приводит к росту автономии работника и работодателя, что, однако, является скорее негативными явлением. «Легкий капитализм», в отличие от «тяжелого», не предоставляет индивиду достаточно четкого плана и ориентаций для дальнейшей жизни.

Доведя эту логику до предела, немецкий социолог У. Бек указывает на то, что формируется так называемый «капитализм без труда»[135]. Он пишет, приводя в пример западные страны, что возрастает уровень безработицы и неполной занятости, в то время как гарантированная занятость постепенно исчезает, а ненормированный труд становится обычным делом[136]. Опасность также заключается в том, что в условиях глобализации и развития информационных технологий новые рабочие места могут быть легко переведены на аутсорсинг[137]. Позиция автора заключается в том, что полная занятость (в отличие от частичной занятости и безработицы) представляет собой не просто социальную норму, а антропологически необходимое, «естественное» состояние индивида[138].

При этом информационная эпоха создает ситуацию, при которой общая потребность в массовой рабочей силе сокращается, поскольку ограниченная группа

---

[133] Бауман З. Индивидуализированное общество. С. 27–30.
[134] Там же. С. 32.
[135] Бек У. Что такое глобализация? М. : Прогресс-Традиция, 2001. С. 109.
[136] Там же.
[137] Там же. С. 112.
[138] Там же. С. 111.

высококвалифицированных специалистов способна заменить собой множество работников[139]. Таким образом, «общество полной занятости» в условиях современного капитализма представляет собой «фикцию»[140]. Полная занятость – атрибут не второго («общество риска»), а первого модерна[141]. «Индивидуализм», «самореализация» трудящегося в современных условиях предстают для У. Бека формой «самоэксплуатации», которая проявляется в низкой заработной плате[142].

Наконец, аксиологическое измерение этих трансформаций раскрыл Р. Инглхарт, зафиксировав ценностный сдвиг, происходящий при переходе к постиндустриальному социуму, который он называет обществом постмодерна. Модернистское общество, основанное на развитии промышленности, экономическом росте, стремлении к достижениям и конкуренции между индивидами, неизбежно изменяется вследствие возрастания экзистенциальной безопасности[143], т.е. роста благосостояния и появления государства всеобщего благоденствия. Это способствует формированию чувства уверенности в завтрашнем дне[144]. Ценности выживания, основанные на дисциплине, выраженном стремлении к экономическим благам, постепенно сменяются ценностями самовыражения, которые ориентированы на качество жизни, индивидуальность, личный выбор и субъективное благополучие[145]. Показательно, что приоритет хорошей заработной платы и гарантированной занятости перед личным удовлетворением от процесса труда и доброжелательными отношениями с коллегами расценивается автором как ценность выживания[146] – атрибут прошлого.

---

[139] Там же. С. 114.
[140] Там же. С. 214.
[141] Там же. С. 258.
[142] Там же.
[143] Инглхарт Р. Культурный сдвиг в зрелом индустриальном обществе // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология. М. : Academia, 1999. С. 252–253.
[144] Инглхарт Р. Постмодерн: меняющиеся ценности и изменяющиеся общества // Полис. Политические исследования. 1997. № 4. URL: https://sociology.mephi.ru/docs/polit/html/ingl.htm (дата обращения: 30.01.2023).
[145] Там же; Инглхарт Р. Культурный сдвиг в зрелом индустриальном обществе. С. 250–252.
[146] Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия. Последовательность человеческого развития. М. : Новое издательство, 2011. С. 87.

Подводя итог, можно сказать, что Д. Белл, Э. Тоффлер и П. Друкер отметили основные направления трансформации современного социума. В экономике начинает доминировать сфера услуг, а не промышленность или сельское хозяйство. Монотонный труд постепенно вытесняется процессами автоматизации и компьютеризации, в то время как буржуазия и рабочий класс теряют функцию интеграции общества и роль социальных акторов, определяющих основные векторы и конфликты общественного развития. Поскольку знание становится основным социальным ресурсом и фактором производства, ведущие позиции в социуме занимают специалисты, технократы и интеллектуалы.

Вместе с этим сознание отдельного человека наполняется онтологической неуверенностью и краткосрочными ориентациями, поскольку достаточно четкие жизненные пути, которые были свойственны членам общества модерна, теперь отсутствуют, а «союз» капитала и труда исчезает (З. Бауман). Можно вообще говорить о том, что формируется «капитализм без труда» (У. Бек). Разрушаются устоявшиеся коды сигнификации и жизненные смыслы, возникают значительно более усложненные и практически неуправляемые риски[147]. Свою силу набирают центробежные тенденции, общество становится более фрагментированным[148]. Традиционные «ригидные» (стабильные, привычные и часто воспроизводимые) формы и элементы социальных отношений постепенно исчезают или размываются[149]. Параллельно с этим происходит ценностный сдвиг: возможности для самовыражения и учет внеэкономических аспектов жизни постепенно приобретают решающее значение для тех, чья базовая экзистенциальная безопасность уже обеспечена (Р. Инглхарт).

Далее в исследовании будет показано, что место убывающего рабочего класса в условиях постиндустриального общества занимают две социально-профессиональные группы: первая – работники с неустойчивой

[147] Кравченко С.А. Цифровые риски, метаморфозы и центробежные тенденции в молодежной среде // Социологические исследования. 2019. № 10. С. 49.
[148] Там же. С. 50.
[149] Кравченко С.А. Востребованность «поворота ригидности» для устойчивого развития: контуры концепции // Социологические исследования. 2021. № 10. С. 12–13.

занятостью (прекариат); вторая – креативные специалисты, пользующиеся выгодами нового общественно-экономического порядка. Кроме того, будет обосновано, что интеллектуальный и творческий труд, на который указывали Д. Белл, Э. Тоффлер и П. Друкер, безусловно, значим, однако параллельно с ним активно расширяется сфера низкоквалифицированного и нестабильного труда[150].

Появление новых социально-профессиональных групп

Изменения института труда в условиях постиндустриализации оказывают прямое воздействие на социально-профессиональную структуру общества. Данные трансформации в социальной науке рассмотрены и оценены с разных точек зрения. С одной стороны, в последнее время активно развивается концепция прекариата как нового «опасного» социального класса (Г. Стэндинг). С другой стороны, существуют теории креативного класса Р. Флориды и «нации свободных агентов» Д. Пинка, дающих скорее позитивную оценку современным изменениям института занятости[151]. Однако, в любом случае, исходя из данных концепций, становится очевидным существование в современном обществе принципиально новых социально-профессиональных групп, выделяемых по типу занятости и характеру работы, которые при этом ведут свой собственный образ жизни, имеют специфические ценности, установки и т.п.

Одним из первых трансформацию социально-профессиональной структуры в условиях постиндустриального общества концептуализировал Д. Пинк[152]. Он противопоставляет «человека организации»[153] *«свободному агенту»* как два

---

[150] Gorz A. Farewell to the Working Class: An Essay on Post-industrial Socialism. London : Pluto Press, 1982. P. 69–71.

[151] Анисимов Р.И. Труд в эпоху неопределенности // Социологические исследования. 2017. № 11. С. 48–49; Слободская А.В. Прекариат и креативный класс: сравнительный анализ паттернов социальной структуры постиндустриального общества // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. 2018. № 42. С. 57.

[152] См.: Pink D. Free Agent Nation: How America's New Independent Workers are Transforming the Way We Live. First eBook Edition. New York : Warner Books, 2001.

[153] Данное понятие изначально было введено в научный оборот американским социологом У. Уайтом в 1950-е гг. для обозначения доминирующей для своего времени трудовой культуры. См.: Whyte W.H. The Organization Man. Philadelphia : University of Pennsylvania Press, 2002. 448 p.

разных типа трудовой идентичности[154]. Человек организации полностью погружен в общественную и корпоративную систему, его личность растворяется в рамках крупной компании, а сам он подчиняется традиционным организационным и социальным правилам жизни и труда. Однако существуют свободные агенты – независимые работники, способные трудиться на нескольких работодателей одновременно на своих собственных условиях[155]. Свободный агент ликвидирует дихотомию работник/работодатель, поскольку он, по мнению автора, является и тем и другим.

Идея свободных агентов наиболее полно раскрывается во фрилансерах, которых автор называет «солистами» (soloists). Последние наиболее часто работают одни, берут различные проекты, быстро меняют заказчиков. Другой важной категорией свободных агентов являются микропредприниматели, которые могут располагаться прямо у себя дома, а в подчинении иметь лишь одного-двух человек[156].

В то же время существует иная категория трудящихся, которых Д. Пинк, по сути, только номинально относит к свободным агентам, – это «временные работники» (temps)[157]. Они, будь у них подходящая возможность, практически немедленно бы перешли на условия полноценной стандартной занятости. Однако они не могут этого сделать из-за недостатка профессиональных, личных качеств или по ряду объективных внешних причин. В современных условиях организациям выгодно иметь временных работников для выполнения определенных задач, не переводя их на условия стандартной занятости.

Помимо обычных временных работников, существуют «временные рабы» (temp slaves), характеризующиеся более низким уровнем оплаты труда и плохим отношением со стороны работодателя. Такая категория работников находится в

---

[154] Патырбаева К.В. Америка в поисках новой идентичности: концепция свободного агента Д. Пинка // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2012. № 1 (9). С. 70.
[155] Пинк Д. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. М. : Секрет фирмы, 2005. С. 27–32.
[156] Там же. С. 43–45, 49–52.
[157] Там же. С. 46–49.

замкнутом круге низкооплачиваемой, непрестижной, монотонной, нерегулярной и неуважаемой работы. Временные рабы совершенно не разделяют ценностей свободы и независимости, характерных для свободных агентов. Главное, чего они хотят, – это стабильная работа на условиях полного рабочего дня, которая предоставит им социальные гарантии[158].

Другой категорией трудящихся, по Д. Пинку, являются «постоянно-временные сотрудники» (permatemps)[159]. Представители этой группы фактически работают на условиях стандартной занятости, но формально трудоустроены через различные агентства по предоставлению персонала. Обычный работник также может быть отчасти назван свободным агентом «по духу», если он, например, трудится удаленно или часто меняет работодателей. Однако отнести его полностью к свободным агентам не получится.

Причины массового распространения свободных агентов автор видит в следующем. Во-первых, постепенно исчезает патерналистское отношение работодателя к работнику, которое функционировало по принципу общественного договора: лояльность сотрудника в обмен на гарантированную и стабильную занятость[160] со стороны компании. Сформировался новый тип общественного договора: свободные агенты предоставляют свои таланты в обмен на возможности (материальные и нематериальные). Усиливается не вертикальная лояльность, а горизонтальная: свободные агенты образуют друг с другом различные «плоские» сообщества.

Во-вторых, средства производства (в первую очередь компьютеры) стало возможным достаточно легко размещать у себя дома. Потребность в крупных организациях, на которых раньше были сконцентрированы средства производства, постепенно отмирает[161].

В-третьих, рост уровня жизни населения привел к тому, что изменилось восприятие труда. Если раньше работа понималась практически исключительно

---

[158] Там же. С. 202–206.
[159] Там же. С. 206–208.
[160] Там же. С. 57–58.
[161] Там же. С. 59–60.

как средство выживания, то теперь она стала средством самореализации человека и способом удовлетворения высших потребностей[162]. В-четвертых, трансформируются организационные структуры. Множество компаний быстро появляются и практически мгновенно исчезают: жизненный цикл организаций сократился[163].

Трудовая этика свободных агентов также совершенно иная. Для них ценности независимости и автономности являются более важными в сравнении со стабильностью работы[164]. Свободные агенты готовы идти на риски, чтобы отстаивать свое право быть теми, кем они хотят. Традиционное понимание работы как очень серьезной и весьма трудной деятельности претит им. Долгий, упорный, каждодневный труд ради получения денежного вознаграждения – это не их выбор. Для них работа представляется смесью игры и труда: она не должна восприниматься слишком серьезно и мешать получению радости от жизни.

Свободные агенты характеризуются также иным отношением к рабочему времени. Традиционный восьмичасовой рабочий день рассматривается ими как устаревший формат. Они сами хотят определять время работы и отдыха, граница между которыми зачастую является размытой[165].

Еще одну важную концепцию, посвященную трансформации социально-профессиональной структуры, разработал исследователь Р. Флорида. Движущей силой социально-экономического развития он видит человеческую креативность как способность создавать нечто новое и постоянно совершенствовать имеющееся[166]. Проанализировав обширную статистику экономики США, автор постулирует формирование и становление в этой стране нового социального класса – *креативного.*

---

[162] Там же. С. 61–62.
[163] Там же. С. 62–63.
[164] Там же. С. 87–88.
[165] Там же.
[166] Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. М. : Классика-XXI, 2007. С. 18–19.

Р. Флорида признает, что не использует марксистский подход к определению классов, поскольку не считает его релевантным современности[167]. Критерий классообразования для автора – это наличие или отсутствие творческих способностей и степень их выраженности. К креативному классу относятся те, чья работа связана с созданием новых идей и технологий (как например, ученые, предприниматели, программисты и т.д.)[168]. Р. Флорида противопоставляет креативный класс всем остальным (рабочему, обслуживающему, работникам сельского хозяйства), которые получают деньги за выполнение определенного плана, а не за создание новых вещей/идей[169]. По его мнению, труд остальных классов подчинен определенному достаточно строгому режиму, в то время как представители креативного класса имеют возможность работать в условиях большей автономии и гибкости.

Ввиду того, что креативный класс обладает незаурядными творческими способностями, его доходы обычно существенно выше, чем у остальных классов, а сам он обладает значительным общественным влиянием. В то же время данный класс характеризуется большей рискогенностью по сравнению с обычными рабочими и служащими[170]. Риски креативного класса связаны с тем, что для его представителей может отсутствовать стабильная занятость в рамках крупных организаций. Данному классу нужно постоянно «двигаться», реализуя свою способность к гибкости. При этом отказ от гарантированной занятости является исключительно добровольным[171], так как представляет собой определенного рода обмен жесткости традиционного труда на возможность быть более свободным.

Креативному классу свойственно также и размытие границ между рабочим и личным временем: поскольку расписание и план претят креативности как чужеродные элементы, имманентным свойством данного нового класса является изменчивый график, который позволяет плодотворно использовать собственные

[167] Там же. С. 84.
[168] Там же. С. 85.
[169] Там же. С. 22–23.
[170] Там же. С. 24–25.
[171] Там же. С. 27.

творческие способности. Нестандартный график зачастую может приводить к стрессам, эмоциональному напряжению и удлинению рабочего[172] времени среди членов креативного класса. Это связано с повсеместным распространением компьютеров, что побуждает продолжать работу из дома, а также со специфическими задачами, которые выполняет креативный класс. Поскольку члены данного класса озадачены постоянной выработкой идей, они продолжают думать о них с разной степенью интенсивности даже после завершения формального рабочего дня.

Причины формирования креативного класса автор видит в формировании специфической («креативной») экономики. Р. Флорида фиксирует, что в США постепенно возрастали инвестиции в НИОКР, прибавлялось число регистрируемых патентов. Количество инженеров, ученых, индивидов, занятых в области культуры и искусства также значительно увеличилось[173]. Новые экономические условия всячески благоприятствуют проявлению творчества и инноваций, а современные организации испытывают потребность в свежих идеях для совершенствования имеющегося и создания нового[174].

Формирование и развитие креативного класса происходит совместно с ростом обслуживающего[175]. Отличительным признаком последнего часто является тяжелый, изнурительный, нетворческий труд, за который полагается достаточно низкая оплата. При этом обслуживающий класс является «аутсорсером» функций креативного класса. Поскольку ценность времени очень важна для креативных работников, то у них есть потребность в наличии круглосуточного обслуживающего персонала, который возьмет на себя основные бытовые и досуговые функции[176]. Автор также отмечает, что на сегодняшний момент именно обслуживающий класс является самым многочисленным. Несмотря на это, степень его влияния на общество меньше, чем у креативного[177].

---

[172] Там же. С. 173.
[173] Там же. С. 60–64.
[174] Там же. С. 64–65.
[175] Там же. С. 87.
[176] Там же. С. 177.
[177] Там же. С. 23.

Креативный класс характеризуется собственными ценностными ориентациями[178]. Во-первых, данный класс высоко ценит индивидуализм, возможность самовыражаться. Из-за этого ему претит дресс-код и многие другие традиционные организационные нормы. Во-вторых, члены данного класса позитивно относятся к меритократии – они придают первостепенное значение реальным достижениям, профессиональным заслугам и творческому вкладу индивида. В-третьих, представители креативного класса положительно настроены по отношению к ценностям разнообразия и открытости: им важно толерантное отношение остальных к различным меньшинствам. Они обращают существенное внимание на расовые, гендерные, этнические проблемы компаний.

Креативный класс чувствует себя в материальном плане достаточно благополучно, при этом финансовый аспект является для него далеко не единственным при выборе работы. Так, креативному человеку очень важна возможность решать интересные для себя задачи, иметь возможность работать в своем режиме, получать признание со стороны коллег[179].

Р. Флорида также указывает на формирование «горизонтального» рынка труда и «горизонтальной» карьеры[180]. Креативные работники в большей степени способны быстро менять различных работодателей. Вместо того чтобы долго профессионально развиваться в рамках одной организации, они хотят постоянно перемещаться между компаниями, пробовать новые форматы занятости и деятельности, наращивать базу контактов и связей.

Автор подчеркивал отличия креативного класса от свободных агентов Д. Пинка. Так, Р. Флорида полагает, что члены креативного класса, как правило, не являются свободными агентами в полном смысле этого слова[181], поскольку обычно сохраняют занятость по найму. Они, конечно, могут менять достаточно часто место работы, требовать себе гибкий график, но в целом им приходится подстраиваться под требования работодателей и рынка труда. Критики отмечают слабую сторону

[178] Там же. С. 94–95.
[179] Там же. С. 113–115.
[180] Там же. С. 133–135.
[181] Там же. С. 126.

концепции Р. Флориды – в креативный класс потенциально включена крайне разнородная совокупность трудящихся: от выдающихся профессионалов и ученых до низовых работников, чья деятельность тем не менее включает ряд творческих аспектов[182]. При этом автор отделял «ядро» креативного класса от других его членов, которые вместе все равно объединены одним «этосом»[183].

В отличие от двух предыдущих исследователей, Г. Стэндинг предложил более пессимистичный взгляд на новую социально-профессиональную структуру, по-иному расставив акценты относительно выигрывающих и проигрывающих от трансформации института труда. По его мнению, масштабными темпами растет «опасный» социальный класс – *прекариат*[184].

Неологизм «прекариат» (precariat) происходит от слияния английских слов “precarity” (неустойчивость, непредсказуемость, неопределенность) и “proletariat” (рабочий класс). Его истоки можно проследить до 1960-х годов, когда П. Бурдье[185] использовал близкое понятие *précarité* для описания социальной незащищенности рабочих в колониальных обществах. Позднее, в 1980-х, термин был подхвачен французскими трудовыми активистами, в 1990-х – итальянскими профсоюзами и испанскими общественными движениями, а в начале 2000-х гг.[186] окончательно закрепился в лексиконе Движения за глобальную справедливость (Global Justice Movement).

Г. Стэндинг предлагает свое видение социально-классовой структуры глобального общества[187]. На вершине общественной иерархии находится «плутократия» – малая группа миллиардеров, обладающая огромной

---

[182] Бузгалин А.В., Колганов А.И. Трансформации социальной структуры позднего капитализма: от пролетариата и буржуазии к прекариату и креативному классу? // Социологические исследования. 2019. № 1. С. 20.
[183] Florida R. The Rise of the Creative Class – Revisited. New York : Basic Books, 2012. P. 8–9.
[184] Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. С. 6–7.
[185] Jørgensen M.B. Precariat – What it Is and Isn’t – Towards an Understanding of What it Does // Critical Sociology. 2016. Vol. 42. № 7–8. P. 961.
[186] Ibid.
[187] См.: Standing G. The Precariat: Today’s Transformative Class? // Development. 2018. Vol. 61. P. 117–118; Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. С. 21–23; Standing G. The Precariat and Class Struggle // RCCS Annual Review. 2015. № 7. P. 4–6; Standing G. A Precariat Charter: From Denizens to Citizens. London ; New York : Bloomsbury Publishing, 2014. P. 13–18.

коррупционной и неформальной властью; под ней располагается «элита» – сверхбогатые, обслуживающие плутократию, но получающие и свою выгоду. Г. Стэндинг зачастую не разделяет плутократию и элиту, обозначая представителей обеих групп общим термином – «сверхграждане»[188]. Затем идет салариат[189] – «привилегированная» группа государственных и корпоративных служащих, которые трудятся на условиях стандартной, полной занятости, пользуются всеми социальными благами[190]. За салариатом следуют «квалифицированные кадры», «профессионалы-техники» (proficians)[191], работающие как консультанты или независимые специалисты без стандартной занятости. К ним относится, например, часть программистов, юристов[192]. Г. Стэндинг отмечает, что квалифицированным кадрам не нужны стандартные трудовые отношения, они не собираются долгосрочно работать на одну компанию на условиях полного дня[193]. Вместе с тем, в отличие от прекариата, они имеют больший и стабильный доход, поскольку наиболее полным образом адаптированы под временную занятость. За квалифицированными кадрами располагается убывающий «старый» рабочий класс (пролетариат – промышленные работники), обладающий определенными социальными гарантиями. После рабочего класса идет все возрастающий прекариат – индивиды с нестабильной и непостоянной занятостью. За прекариатом следуют «безработные и социально обездоленные» (автор обозначает их словом “misfits”[194] – «неудачники, отбросы»; также он использует по отношению к ним термин «люмпен-прекариат»[195]). Низший класс в типологии Г. Стэндинга более всего близок к общепринятому понятию

[188] Standing G. A Precariat Charter… P. 13.
[189] Образовано от англ. salary – заработная плата служащего. Можно перевести как «зарплатники».
[190] Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. С. 21.
[191] Образовано от англ. professional (профессионал) и technician (технический специалист).
[192] По сути, квалифицированные кадры (proficians) походят на свободных агентов Д. Пинка. Брать и успешно реализовывать различные проекты не представляет для них существенного труда в силу обладания широким набором профессиональных навыков.
[193] Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. С. 21.
[194] Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class. London and New York : Bloomsbury Academic, 2011. P. 8.
[195] Standing G. A Precariat Charter… P. 20.

андеркласса. Его базовой отличительной чертой предстает отсутствие возможностей для минимального удовлетворения потребностей и массовая социальная эксклюзия[196]. Поскольку данная иерархия является, как уже было сказано, глобальной, прекариат, следовательно, – глобальный класс, и его наличие свойственно как развитым, так и развивающимся странам.

Понятие прекариата, переосмысленное Г. Стэндингом, на наш взгляд, наиболее полно раскрывает негативные стороны трансформации труда, дополняя идеи Р. Флориды и Д. Пинка. Данная категория работников в первую очередь характеризуется жизнью в условиях нестабильности труда (негарантированной и нерегулярной кратковременной занятости), экономической незащищенности, колеблющихся доходов, периодической безработицы, что провоцирует стресс и негативно сказывается на здоровье[197]. Прекариат, согласно автору, теряет гражданские, социально-экономические и иные типы прав человека[198].

Вследствие этого представителям данного класса свойственны хроническая неуверенность в будущем (в т.ч. относительно получения оплаты за труд), высокий уровень недовольства и подавленности, отсутствие четких жизненных стратегий, возможностей для карьерного и профессионального роста, низкий уровень социальной защиты и доходов, максимальное ослабление связи труда и капитала.

У прекариата отсутствует надежная профессиональная идентификация, что не дает представителю данного класса включиться в определенную профессиональную традицию, почувствовать себя «настоящим» работником, ощутить сплоченность с трудовым коллективом в атмосфере «взаимной поддержки и товарищества»[199]. Недостаток чувства солидарности с коллегами порождает ощущение отчужденности, неуверенности в будущем. Прекариат при этом не

---

[196] Жвитиашвили А.Ш. Новые социальные группы на Западе: общее и особенное // Власть. 2016. Т. 24. № 1. С. 119.
[197] Standing G., Jandrić P. Precariat, education and technologies: Towards a global class identity // Policy Futures in Education. 2015. Vol. 13. № 8. P. 990–991.
[198] Standing G. The Precariat: Today's Transformative Class? P. 115, 118.
[199] Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. С. 29.

тождественен рабочей бедноте, временным или сезонным работникам, хотя и связан с ними[200].

Прекариат можно также рассматривать с точки зрения статусного диссонанса[201]. Многие работники, обладающие высоким уровнем образования или квалификации, вынуждены трудиться на низкоранговой должности, не имея существенных трудовых гарантий. Важным свойством рассматриваемого класса является «нестабильность дохода, структура доходов, отличная от той, что существует в других социальных группах»[202]. Член данного класса не всегда имеет низкий доход, однако последний никогда точно не гарантирован ему, поскольку у государства или коммерческой организации не возникает перед ним четко определенных обязательств.

Прекариат как класс крайне неоднороден: в него может попасть, например, мигрант, подросток, одинокая мать, пожилой или больной человек[203]. Но их всех объединяет одно свойство – вынужденная, случайная и ненадежная работа. Индивид может попасть в обозначенный класс посредством согласия на неполную занятость, временную работу, стажировку, т.е. включения в условия «незащищенного труда»[204]. Автор отмечает, что часто компании, чтобы скрыть деформацию профессиональной структуры, обозначают малопрестижные должности очень «красивыми» и «привлекательными» наименованиями[205]. Несмотря на то что состав прекариата очень разнородный, типичным его представителем, по мнению автора, является молодой человек, окончивший «школу и колледж только для того, чтобы в результате годами пребывать в неопределенности»[206].

Г. Стэндинг, используя марксистские понятия, характеризует прекариат как класс-в-себе. Напомним, что, согласно К. Марксу, класс пролетариев неизбежно

---

[200] Там же. С. 24.
[201] Там же. С. 25.
[202] Там же. С. 27.
[203] Там же. С. 31.
[204] Там же. С. 36.
[205] Там же. С. 38.
[206] Там же. С. 120.

должен преобразоваться из «класса-в-себе» в «класс-для-себя»: в ходе этого процесса происходит осознание классовых интересов, класс превращается в солидарную группу[207], которая должна преодолеть «ложное сознание», навязанное эксплуатирующим классом, а затем перейти к конкретным действиям, направленным на изменение общественной системы. Г. Стэндинг называет прекариат «преобразующим» классом и вероятным «агентом социальной трансформации», потому что данный класс «интуитивно» хочет стать достаточно сильным, чтобы ликвидировать условия, которые детерминируют его существование, т.е. упразднить сам себя путем качественного изменения общественной системы[208].

Индивид, относящийся к классу прекариата, не готов гордиться данным обстоятельством, хотя и может признавать свое непривилегированное положение. Однако по прошествии времени, когда прекариат разовьется до класса-для-себя, должно, по мысли Г. Стэндинга, образоваться сильное чувство солидарности и сочувствия между представителями этого класса[209]. Автор отмечает, что «война» между самими членами прекариата (например, между коренным жителем и мигрантом) мешает им трансформироваться в полноценный класс и развить необходимое классовое сознание[210]. Текущее классовое сознание прекариев содержит в себе мощное чувство статусного разочарования и относительной депривации.

Причины формирования прекариата автор видит в неолиберальной глобализации, которая пропагандирует минимальное регулирование экономики и максимальную гибкость трудовых отношений[211], что в т.ч. приводит к разрушению института стандартной занятости, а также принципов государства всеобщего благоденствия.

---

[207] Маркс К. Нищета философии // К. Маркс и Ф. Энгельс. Сочинения. 2 изд. № 4. М. : Политиздат, 1955. С. 183–184.
[208] Standing G. The Precariat: Today’s Transformative Class? P. 116.
[209] Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. С. 46–47.
[210] Там же. С. 50–51.
[211] Там же. С. 62.

Экономическая глобализация, активно распространяющаяся с 1970-х гг. и двигающаяся в неолиберальном русле, уничтожила всякие барьеры для обмена товарами, феминизировала труд, вынудила развитые страны конкурировать с развивающимися, при том что последние обладают огромным количеством дешевой рабочей силы[212]. Широкая масса дешевых рабочих рук, находящихся в развивающихся странах, выступила одним из факторов остановки роста реальных заработных плат на Западе. По сути, глобализация вывела национально-государственный неолиберализм на общемировой уровень, предоставив капиталу и рабочей силе колоссальные возможности для мобильности[213]. При этом сами развивающиеся страны являются важным, если не основным, источником пополнения численности прекариата в мировом масштабе. Национальный капитализм ликвидируется, а на его место встает глобальный капитализм, построенный по американскому образцу: организации платят заработную плату по фактическим результатам, берут на работу «внешних» руководителей, продвигают в должности в зависимости от компетенций, а не от стажа, потворствуют запросам владельцев[214].

Флексибильность в отношении персонала и общая подвижность фирмы позволяют компании быть конкурентноспособной в условиях текущего глобального окружения. При этом именно появление гибкого труда (временная, частичная занятость и т.п.) как следствие международных капиталистических отношений выступает основой для формирования класса прекариата[215]. Интересно, что международные экономические организации оценивают подобный тип занятости как необходимое условие для притока иностранных инвестиций[216].

Временная рабочая сила в целом довольно дешевая и экономически эффективная. Таким образом, во многом ее привлечение является необходимостью в рамках текущей социально-экономической среды. Феминизация труда вывела на

---

[212] Там же. С. 52.
[213] Бусыгина И.М. Прекариат: новый вызов для современных обществ и его концептуализация (размышления над книгой Г. Стэндинга) // Общественные науки и современность. 2016. № 3. С. 39.
[214] Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. С. 59.
[215] Там же. С. 60–61.
[216] Там же. С. 62.

рынок рабочей силы существенное количество работниц, которые отчасти влились в состав прекариата (женщины чаще вынуждены работать на условиях временной, неполной занятости в силу того, что на них накладываются домашние обязанности, забота о семье). Феминизация труда также увеличила общую конкуренцию между работниками и вытолкнула некоторых мужчин в прекариат. Можно сказать, что обозначенный класс включает в себя людей, которые «не вписались в рынок» и его новую гибкость.

Политика экономического неолиберализма также по-особому рассматривает безработицу. В рамках неолиберального подхода отсутствие у человека работы рассматривается фактически как его добровольное решение, а не как нечто вынужденное. Безработный воспринимается как бездельник, индивид с чрезвычайно высокими запросами или существенными недостатками[217]. Глобализация в неолиберальном духе ставит под вопрос привилегии работников государственного (общественного) сектора экономики. Все более популярными становятся мысли коммерциализировать и приватизировать государственный сектор. Г. Стендинг отмечает, что численность работников государственного сектора, а также их пенсии и льготы становятся все более скромными[218]. Если раньше государственный сектор рассматривался как оплот стабильности салариата и существенных гарантий труда, то теперь это все нивелируется.

В современном глобальном мире одна часть трудящихся становится крайне ценным ресурсом, за который происходит существенная борьба (так называемые «информационные работники»), в то время как остальная часть представляется достаточно легкозаменяемой рабочей силой и потенциальными «жертвами» структурной безработицы[219]. В качестве важной причины формирования слоя прекарных работников выделяют дисбаланс спроса и предложения на рынке трудовых ресурсов. Можно выявить парадоксальный факт: глобализация и информатизация, с одной стороны, стимулируют индивидов наращивать

[217] Там же. С. 87.
[218] Там же. С. 98–100.
[219] Гасюкова Е.Н. Прекаризация: концептуальные основания, факторы и оценки // Контуры глобальных трансформаций: политика, экономика, право. 2015. Т. 8. № 6. С. 33–34.

необходимые навыки, получать высшее образование, но с другой – компетентных и образованных работников становится настолько много, что часть из них, потеряв работу, вынуждена соглашаться на нестабильную занятость. Наличие творческих способностей вместе с тем не является фактором, способным защитить от нестабильности на рынке труда[220], вследствие чего актуализируется дискурс о формировании «креативного прекариата»[221].

Флексибильность трудовых отношений проявляется не только в принятии индивида на временную или частичную занятость, но и в различных «уловках» по отношению к работникам: заключение договора с «нулевым временем», отправка в «неоплачиваемые отпуска», использование бесплатного или крайне мало оплачиваемого труда стажеров[222]. Существенный вклад в становление прекариата внесло распространение явлений аутсорсинга и офшоринга.

Как и Г. Стэндинг, Ж.Т. Тощенко видит причины активного становления прекариата в развертывании политики неолиберализма, выступавшего за свободное перемещение людей и капиталов, а также минимальное государственное вмешательство. Неолиберилизм привел к проникновению рыночных принципов не только в экономическую сферу общества, но и в остальные. Государство и индивид взаимно дистанцируются друг от друга[223]. Происходит коммерциализация практически всех социальных институтов, отказ от модели социального государства[224]. В конечном счете, все риски и опасности, с которыми могут столкнуться люди на протяжении своей жизни, перекладываются исключительно на них самих, делая их более уязвимыми. Ж.Т. Тощенко полагает, что благодаря сторонникам неолиберализма в России был построен капитализм «начального

[220] Сургуладзе В.Ш. Концепция креативного класса Ричарда Флориды // Проблемы национальной стратегии. 2018. № 6 (51). С. 204.
[221] Слободская А.В. Прекариат и креативный класс... С. 55.
[222] Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. С. 69.
[223] Тощенко Ж.Т. Эволюция идей: от пролетариата к прекариату // Гуманитарий Юга России. 2018. Т. 7. № 3. С. 22.
[224] Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. М. : Наука, 2018. С. 68–69.

периода», имеющий «рыночно-спекулятивную» форму и являющийся безразличным к человеческим потребностям[225].

Ж.Т. Тощенко – исследователь, внесший существенный вклад в развитие теории прекариата[226], – обозначает ряд общественных групп, входящих, по его мнению, в состав данного «класса»[227]: 1) часть трудоспособного населения, которая работает без заключения официального трудового договора; 2) занятые на временной работе на срок до 1 года; 3) занятые неполный рабочий день и работники, перебивающиеся случайными, эпизодическими заработками; 4) занятые заемным трудом (труд через посредника); 5) безработные; 6) часть трудовых мигрантов. Работники креативных профессий, занимающиеся фрилансом («креативный класс»), молодежь и студенчество являются, по мнению ученого, «кандидатами» на попадание в прекариат[228].

Ж.Т. Тощенко перечисляет основные черты прекариата[229], которые очень близки к позиции Г. Стэндинга: неустойчивое социальное положение, приводящее к недовольству, страху, разочарованию в обществе и государстве; негарантированность рабочего места; деинтеллектуализация и депрофессионализация работников; потеря или снижение социального статуса; статусный диссонанс; социально-экономическая незащищенность и лишение ряда трудовых гарантий; отсутствие достойных перспектив на дальнейшую жизнь и уверенности в своей общественной необходимости; нестабильный доход. Как и автор оригинальной теории, Ж.Т. Тощенко называет прекариат классом-в-себе («протоклассом»), который, однако, находится в стадии трансформации: он с неизбежностью будет стараться изменить свое социальное положение[230]. При этом

---

[225] Там же. С. 71.

[226] Попов А.В. От прекарной занятости к прекариату // Социологические исследования. 2020. № 6. С. 155.

[227] Тощенко Ж.Т. Прекариат – новый социальный класс // Социологические исследования. 2015. № 6. С. 4–6; Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. С. 81–85.

[228] Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. С. 84.

[229] См.: Тощенко Ж.Т. Феномен прекариата: теоретические и методологические основания исследования // Социологические исследования. 2019. № 9. С. 54–55, 58–59.

[230] Тощенко Ж.Т. Прекариат – новое явление на рынке труда // Ядовские чтения: перспективы социологии : сборник научных докладов конференции (Санкт-Петербург, 14–16 декабря 2015 г.) / под ред. О.Б. Божкова, С.С. Ярошенко, В.Ю. Бочарова. СПб. : Эйдос, 2016. С. 189.

Ж.Т. Тощенко уделяет первоочередное внимание атипичной и нестабильной занятости, это для него главная характеристика прекариата, а все остальные, по сути, представляют собой ее производные[231].

Ж.Т. Тощенко также полагает, что российские прекарии характеризуются повышенным уровнем общественно-политической пассивности и социальной изолированности, а также отсутствием ясных жизненных перспектив[232]. Отечественный исследователь И.О. Шевченко показывает, что прекарный труд влечет за собой социальную аномию, препятствует доступу индивида к получению ряда основных для постиндустриального общества благ (сохранение и улучшение своего здоровья, повышение образовательного уровня, достойные способы проведения досуга и др.). Таким образом, происходит прекаризация жизни – она характеризуется нестабильностью, негативизимом, снижением социальной активности[233].

Известный российский специалист в области социологии труда А.Л. Темницкий считает, что прекариат представляет собой скорее исследовательский конструкт, а не реальный социальный класс[234]. При этом данное понятие, по его мнению, обладает сомнительным эвристическим потенциалом в силу ряда обстоятельств[235]: 1) неопределенность на рынке труда превращается в данность, постоянно действующую силу, оказывающую влияние на всех работников; 2) использование данного термина приводит к тому, что другие аспекты трудовой жизни начинают рассматриваться как зависимые от него; 3) использование этого понятия может быть обусловлено исследовательской модой.

Автор также считает, что текущая социальная реальность обязывает работника быть адаптивным, мобильным, ресурсным, устойчивым, однако это

---

[231] Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. С. 81.
[232] Тощенко Ж.Т. Публичный и приватный жизненный мир прекариата: основные черты и особенности // От прекарной занятости к прекаризации жизни / под ред. Ж.Т. Тощенко. М. : Весь Мир, 2022. С. 36–37.
[233] Шевченко И.О., Шевченко П.В. От прекаризации занятости – к прекаризации жизни? // Социологические исследования. 2022. № 7. С. 64.
[234] Темницкий А.Л. Ресурсный потенциал прекарных работников в России // Социологические исследования. 2022. № 11. С. 87.
[235] Там же. С. 95–96.

приводит к тому, что обостряются проблемы, связанные с социально-экономической защищенностью трудящегося[236]. В свою очередь, прекарная занятость, по мнению автора, может способствовать активизации ресурсного потенциала работника и является одновременно определенной «школой жизни», дающей трудящемуся «уроки», которые могут пригодиться индивиду в социальной ситуации, осложненной последствиями пандемии COVID-19 и началом специальной военной операции на Украине[237].

Выводы

Рассмотрев три базовые концепции социально-профессиональных трансформаций современного общества (Д. Пинк, Р. Флорида, Г. Стэндинг), можно отметить, что их авторы оценивают изменение института труда амбивалентно, выделяя тех, кто выигрывает от перемен, и тех, кто оказывается в уязвимом положении. Так, Д. Пинк указывает на свободных агентов, параллельно с которыми существуют различные типы временных работников; Р. Флорида выделяет креативный и обслуживающий классы; Г. Стэндинг, в свою очередь, описывает «квалифицированные кадры» (proficians), успешно адаптирующиеся к новой экономике, и противостоящий им прекариат.

Таким образом, постиндустриализация института труда приводит к тому, что в структуре социума образуются две сильно отличающиеся друг от друга социально-профессиональные группы – привилегированная и депривированная. Первая группа грамотно и умело использует возможности, возникающие в результате появления новых форм занятости. Такие работники более не хотят встраиваться в капиталистические отношения фордистского типа, а ориентируются на гибкость, информационные услуги, креативность, высокую степень независимости и свободы в жизни и труде. В то же время депривированная группа вбирает в себя тех, кто не смог адекватно «вписаться» в новые трудовые отношения

---

[236] Темницкий А.Л. Затрагивает ли прекаризация занятости все сферы жизни? // Социологические исследования. 2023. № 2. С. 162.

[237] Темницкий А.Л. Ресурсный потенциал прекарных работников в России. С. 96.

и является «жертвой» трансформации института занятости. Представители данной группы вынуждены выбирать негарантированную и/или низкооплачиваемую работу по различным причинам, связанным, например, с недостатком квалификации или образования. Во многом им претят ценности, проповедуемые «креативным классом», «свободными агентами» и «квалифицированными кадрами». В целом они остаются ориентированными на традиционную модель занятости.

В дальнейшем будет показано, что обозначенные социально-профессиональные группы представляют собой не просто теоретические конструкты, но и эмпирически наблюдаемые феномены, оказывающие влияние на карьерные установки молодежи.

§ 1.2. Особенности гиг-экономики как факторы трансформации карьерных установок

Как отмечают исследователи, за последние четыре десятка лет развитые капиталистические экономики постепенно отходят от бессрочных трудовых договоров, 40-часовой рабочей недели и социальных гарантий работников в пользу нестандартных, гибких отношений[238]. Ожидается, что нетрадиционная занятость продолжит набирать популярность и в будущем[239]. Приступая к изучению гиг-экономики и ее особенностей, необходимо разграничить само это понятие со смежными (нестандартная и гибкая занятость) и установить взаимосвязи между ними.

Стандартная и нестандартная занятость

Отношения стандартной занятости определяются как стабильные, бессрочные и прямые договоренности между работником, трудящимся полный день, и его единственным работодателем[240]. Стандартная занятость, которая также именуется фордистской или традиционной, опирается на ряд принципов[241]:

- заключение бессрочного трудового договора;
- полный рабочий день;
- наличие полноценного социального пакета, включая отпуска, больничный лист и т.д.;
- нахождение в рамках трудового правового поля (а не гражданско-правового);

---

[238] Muntaner C. Digital Platforms, Gig Economy, Precarious Employment, and the Invisible Hand of Social Class // International Journal of Health Services. 2018. Vol. 48. № 4. P. 597–598.
[239] Oyer P. The gig economy // IZA World of Labor. 2020. № 471. P. 1.
[240] Schoukens P., Barrio A. The changing concept of work: When does typical work become atypical? // European Labour Law Journal. 2017. Vol. 8. № 4. P. 308.
[241] См., напр.: Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда. М. : Институт экспериментальной социологии ; СПб. : Алетейя, 2009. 574 с.; Vosko L.F. Managing the margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment. New York : Oxford University Press, 2011. 311 p.; Бобков В.Н., Квачев В.Г., Новикова И.В. Неустойчивая занятость в регионах Российской Федерации: результаты социологического исследования // Экономика региона. 2018. Т. 14. № 2. С. 366–379.

- стабильность оплаты труда;
- продолжительный труд на одного работодателя;
- наличие строго определенного рабочего места и рабочих часов;
- регламентация трудовых процессов;
- четкое разграничение работы и других сфер жизни.

Одним из первых трансформации стандартных форм занятости описал французский ученый Р. Кастель. Он выделил так называемый «фордистский» тип занятости, который ассоциирован с наличием у работника трудового договора, жестко определенным временем и местом работы, рациональным и регламентированным рабочим процессом[242]. Р. Кастель указал на то, что институт занятости начинает трансформироваться. Несмотря на свою общую пессимистичную ориентацию относительно будущего трудовой сферы, автор отмечал, что одни индивиды в новых условиях будут получать больше возможностей для личностной самореализации (как в труде, так и в других сферах жизни), в то время как другие окажутся во многом отторгнуты обществом[243], будут вынуждены работать только периодически, а также подвергнутся явлению «негативного индивидуализма» (данный феномен связан с эксклюзией индивидов из сплоченного коллектива).

Эксперты отмечают, что в результате развития информационных технологий произошли значительные изменения в способах производства товаров и услуг. В результате этого фордистская модель занятости уходит в прошлое[244], а доля индивидов, трудящихся на условиях нестандартной занятости, неуклонно растет.

---

[242] Бочаров В.Ю. Проблематизация социального государства. Рецензия на книгу: Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда / пер. с фр. ; общ. ред. Н.А. Шматко. СПб. : Алетейя, 2009. 574 с. ISBN 978-5-91419-151-8 // Журнал исследований социальной политики. 2011. Т. 9. № 1. С. 135.

[243] Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда. С. 546–547.

[244] Wratny J. New Forms of Employment. A Panoramic View of the Issues // New Forms of Employment. Prekarisierung und soziale Entkopplung – transdisziplinäre Studien / Ed. by J. Wratny, A. Ludera-Ruszel. Wiesbaden : Springer VS, 2020. P. 8.

Понятие «нестандартная занятость» (также называемая нетрадиционной, альтернативной[245]) представляется зонтичным термином, включающим в себя различные формы занятости, которые в значительной степени отклоняются от критериев традиционных трудовых отношений. Международная организация труда относит к нестандартной следующие формы занятости[246]:

1. временная занятость (работа на условиях срочного трудового договора, в т.ч. сезонная, эпизодическая, случайная и проектная);

2. частичная занятость (работа на неполный день или неполную неделю) и работа по вызову (исполнение трудовых функций в определенное время по просьбе заказчика / работодателя);

3. работа через посредников (труд через различные агентства по аутстрафингу и аутсорсингу);

4. скрытая занятость / зависимая самозанятость (использование нетрудовых контрактов или обращение к третьим лицам с целью «маскировки» фактических трудовых отношений).

К альтернативной занятости теоретически могут быть отнесены и иные формы труда, которые отклоняются от тех характеристик стандартной занятости, выделенных ранее. Фактические права и возможности работников брать отпуска, получать стабильную и регулярную заработную плату, иметь собственное рабочее место, четко определенные рабочие часы могут нарушаться даже при условии, что с сотрудником заключен официальный бессрочный трудовой договор.

Развитие нетрадиционной занятости связано со становлением постиндустриального общества, в то время как стандартная занятость представляет собой одну из ключевых характеристик индустриального социума[247]. Мы предлагаем рассматривать стандартную и нестандартную занятость как две крайние точки определенного континуума. По мере отхода от официальных и

---

[245] Kalleberg A.L. Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work // Annual Review of Sociology. 2000. Vol. 26. № 1. P. 341.

[246] Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects International Labour Office. Geneva : ILO, 2016. P. 16.

[247] Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Интернет-занятость: инновационные формы и деформированные состояния // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2018. № 1. С. 37–38.

стабильных трудовых отношений мы приближаемся к нестандартной занятости и наоборот. Альтернативная занятость вместе с тем совершенно необязательно ведет к прекаризации, а нестабильность начинает оказывать влияние и на работников с традиционной занятостью[248].

Гибкая занятость

В результате развития новых форм трудовых отношений занятость становится все более и более «гибкой». Исследователи и эксперты говорят о различных формах флексибильности труда[249]:

1. гибкость времени (нерегламентированный график работы; рабочие часы, основанные на доверии – trust-based working hours);
2. гибкость места (удаленная работа – возможность осуществлять трудовые функции из удобного для работника места, а не на территории организации);
3. гибкость организации труда (концепция agile-менеджмента; наличие множества дистанционно взаимодействующих рабочих групп; развитие проектной работы);
4. гибкость рабочих отношений (отход от бессрочных трудовых договоров, рассчитанных на полный рабочий день и подразумевающих социальный пакет, в пользу контрактов, предполагающих временную или частичную занятость работника, вплоть до работы «по вызову»).

Таким образом, развитие гибкой занятости предстает комплексным процессом, серьезно затрагивающим социальные, правовые и информационные основы трудовой деятельности и социального управления, тем самым создавая новые вызовы и риски для общества. При этом понятие гибкой занятости включает в себя временную занятость, удаленную работу, фриланс.

---

[248] Попов А.В. От прекарной занятости к прекариату. С. 157.

[249] Korunka C. Flexible Work: An Important Trend in New Ways of Working // Flexible Working Practices and Approaches. Psychological and Social Implications / Ed. by C. Korunka. Cham : Springer Nature, 2021. P. V–VI.

Гибкая занятость содержит в себе как функциональные, так и дисфункциональные аспекты. Исследователи утверждают, что флексибильная занятость предоставляет предприятиям средства для более эффективного использования трудовых ресурсов, а работникам – возможность быть более независимыми и свободными[250]. В то же время встает вопрос о благополучии и благосостоянии работников, трудящихся на условиях гибкой занятости.

Гиг-экономика: опыт теоретических и эмпирических исследований

Само слово «гиг-экономика» (gig economy) возникло как обозначение для краткосрочной занятости[251], на условиях которой работали многие американцы после экономического кризиса 2008 года[252]. Постепенно данное слово перешло «из народа» в академическую среду и стало активно использоваться западным научным сообществом для обозначения альтернативных способов трудоустройства[253].

Необходимо обозначить, что в современной профессиональной литературе отсутствует единый подход к определению понятия «гиг-экономика»[254], а ученые указывают на то, что теоретические и эмпирические исследования по данной тематике находятся «в младенчестве»[255]. Тем не менее мы считаем обоснованным говорить о двух основных подходах к определению: узком и широком.

Ряд исследователей понимает под гиг-экономикой преимущественно или исключительно те явления, которые связаны с диджитализацией,

---

[250] Lenz E.A. Flexible employment: Positive work strategies for the 21st century // Journal of Labor Research. 1996. Vol. 17. № 4. P. 556.

[251] Слово “gig” в английском языке изначально означало выступление музыканта, а затем стало пониматься как непродолжительная подработка.

[252] Banik N., Padalkar M. The Spread of Gig Economy: Trends and Effects // Foresight and STI Governance. 2021. Vol. 15 № 1. P. 20.

[253] Patre S. Gig Intentions in Management Students: Integrating JD-R in an Extended TPB Model // Management and Labour Studies. 2023. Vol. 48. № 1. P. 77.

[254] To gig or not to gig? Stories from the modern economy. Survey Report // CIPD. 2017. URL: https://www.cipd.co.uk/Images/to-gig-or-not-to-gig_2017-stories-from-the-modern-economy_tcm18-18955.pdf (дата обращения: 31.01.2023); Jeon S.-H., Liu H., Ostrovsky Y. Measuring the gig economy in Canada using administrative data. Canadian Journal of Economics. 2021. Vol. 54. P. 1638–1639.

[255] Flanagan F. Symposium on work in the “gig” economy: Introduction // The Economic and Labour Relations Review. 2017. Vol. 28. № 3. P. 379.

онлайн-самозанятыми и работниками платформ. Например, Э. Стюарт и Дж. Стэнфорд говорят о гиг-работниках как о тех, кто трудится с помощью цифровых платформ, выполняя заказ непосредственно на месте или же удаленно[256]. Гиг-экономика в этом смысле ассоциирована с кратковременной занятостью и работой, которая связана с выполнением отдельных поручений или проектов через онлайн-платформы[257]. Так, А. Бринкли постулирует, что гиг-экономика подразумевает процесс поиска работы и заказов посредством цифровых платформ, лучшими представителями которой являются профессиональные фрилансеры[258]. Таким образом, цифровой компонент (а именно онлайн-платформы) представляет собой один их главных критериев выделения гиг-занятости[259] в рамках узкой дефиниции[260].

Исследователь Н. Срничек определяет цифровые платформы как определенного рода онлайн-структуры, которые являются посредниками между различными индивидами и группами, способствующими их трудовому взаимодействую[261]. Онлайн-платформы позволяют координировать деятельность большого количества работников и заказчиков в рамках страны, региона или мира в целом, крупные компаниям могут выносить на аутсорсинг целые сферы деятельности с их помощью. Кроме этого, деятельность платформ крайне сильно сказывается на нашей повседневной жизни: мы все знакомы с сервисами по

---

[256] Stewart A., Stanford J. Regulating work in the gig economy: What are the options? // The Economic and Labour Relations Review. 2017. Vol. 28. № 3. P. 420–422.

[257] Tan Z.M., Aggarwal N., Cowls J., Morley J., Taddeo M., Floridi L. The ethical debate about the gig economy: a review and critical analysis // Technology in Society. 2021. Vol. 65. P. 1–2; Galfalvi E., Hooley T., Neary S. Are Young People Aged 16–19 Using or Expecting to Use the Gig Economy for Their Careers // Journal of the National Institute for Career Education and Counselling. 2020. Vol. 45. № 1. P. 35.

[258] Brinkley I. In search of the Gig Economy. The Work Foundation. 2016. P. 17. URL: https://www.lancaster.ac.uk/media/lancaster-university/content-assets/documents/lums/work-foundation/Insearchofthegigeconomy.pdf (дата обращения: 31.01.2023).

[259] Burtch G., Carnahan S., Greenwood B.N. Can You Gig it? An Empirical Examination of the Gig-Economy and Entrepreneurial Activity // Management Science. 2018. Vol. 64. № 12. P. 5497; Itohan I., Henry O., Olumuyiwa A. Job Satisfaction, Job Security, and Career Advancement in the Gig Economy // EPRA International Journal of Economics, Business and Management Studies. 2023. Vol. 10. № 8. P. 78.

[260] В рамках более широких определений к сфере гиг-экономики могут быть отнесены все фрилансеры и самозанятые, временные работники и т.д.

[261] См. Срничек Н. Капитализм платформ. М. : Высшая школа экономики, 2019. 128 с.

доставке еды, вызову такси и т.д. Однако необходимо учитывать, что труд через платформы бывает принципиально разным. Существуют платформы для низкоквалифицированного труда (такие как, например, Uber), но, с другой стороны, есть сервисы, требующие от исполнителя владения узкоспециализированными навыками[262].

Агентство Pew Research Center[263] провело в 2021 г. исследование, посвященное использованию американцами цифровых платформ[264] для заработка. Было выявлено, что 16% взрослых американцев когда-либо использовали цифровые платформы с целью получения дохода. Среди молодежи от 18 до 29 лет данное число достигает 30%. На момент проведения опроса работу на платформе имели 4% опрошенных. При этом 3% американцев отметили, что подобная гиг-работа была для них основной в течение года, предшествующего исследованию. Ключевыми мотивами, которые подталкивали респондентов (среди тех, кто работал через платформу на момент опроса или в течение предшествующего года) заниматься работой через платформы, были желание заработать дополнительные деньги (56%), изменение структуры их дохода (52%), а также возможность контролировать свой график (49%).

Исследователи американского Economic Policy Institute отмечают, что гиг-работа представляет собой труд, который осуществляется самозанятыми, фрилансерами и/или независимыми контракторами[265]. При этом ученые полагают, что использование термина «гиг-работа» в отношении цифровых платформ предстает ловушкой и помогает распространять миф о том, что труд на них

---

[262] Wright C.F., Wailes N., Bamber G.J., Lansbury R.D. Beyond National Systems, Towards a “Gig Economy”? A Research Agenda for International and Comparative Employment Relations // Employee Responsibilities and Rights Journal. 2017. Vol. 29. № 4. P. 253.

[263] Anderson M., McClain C., Faverio M., Gelles-Watnick R. The State of Gig Work in 2021 // Pew Research Center. 2021. URL: https://www.pewresearch.org/internet/2021/12/08/the-state-of-gig-work-in-2021/?utm_source=Pew+Research+Center&utm_campaign=abbe4a0e8e-EMAIL_CAMPAIGN_2021_12_09_09_06&utm_medium=email&utm_term=0_3e953b9b70-abbe4a0e8e-400985938 (дата обращения: 31.01.2023).

[264] Исследовались только платформы для относительно низкоквалифицированного труда (такси, доставка и т.д.).

[265] Zipperer B., McNicholas C., Poydock M. et al. National survey of gig workers paints a picture of poor working conditions, low pay // Economic Policy Institute. 2022. P. 1. URL: https://shift.hks.harvard.edu/wp-content/uploads/2022/06/gig_brief.pdf (дата обращения: 16.11.2022).

содержит в себе высокую степень автономности и контроля, которой, однако, в действительно нет[266]. К этой позиции присоединяется и К. Крауч. Он отмечает, что понятие «гиг» изначально представляло собой разовое выступление артистов, однако попытки называть гиг-работой тот тяжелый труд, которым занимаются временные сотрудники корпораций, являются романтизированием[267]. К. Крауч отмечает, что в основе гиг-экономики лежит принцип, согласно которому в компаниях могут трудиться индивиды, не являющиеся ее постоянными работниками[268].

Используя данные американского проекта Shift, Б. Ципперер с коллегами изучил условия труда занятых через платформы (Uber, Lyft и др.), и сравнил их с положением наемных работников сервисного сектора (McDonald's, Walmart и др.). Исследование выявило, что 14% гиг-работников получали зарплату ниже федерального минимума (vs 0% у наемных работников), 62% указали на то, что теряют заработки из-за технических проблем (vs 19%), 32% – испытывают трудности с оплатой счетов (vs 18%), 55% – хотят найти себе новую работу в течение трех месяцев (vs 36%)[269]. Таким образом, уровень социально-экономической незащищенности среди гиг-работников, занятых на онлайн-платформах, крайне высок[270].

Портал The Gig Economy Data Hub, созданный Школой производственных и трудовых отношений Корнельского университета и Институтом Аспена с целью систематизации различных подходов и данных о нестандартных трудовых отношениях, указывает на три основания при определении гиг-работы. Первое – форма занятости: стандартная противопоставляется альтернативной. К нестандартной занятости относится временная (в т.ч. через агентства), проектная

---

[266] Ibid.
[267] Крауч К. Восторжествует ли гигономика? // Экономическая социология. 2019. Т. 20. № 4. С. 74.
[268] Там же. С. 71.
[269] Zipperer B., McNicholas C., Poydock M. et al. National survey of gig workers paints… P. 6–9.
[270] См. также: Arriagada A., Bonhomme M., Ibáñez F. et al. The Gig Economy in Chile: Examining Labor Conditions and the Nature of Gig Work in a Global South Country // Digital Geography and Society. Vol. 5. P. 3–5.

занятость, фриланс, самозанятость, работа через субподряд. Второе основание носит формальный характер: трудовые отношения противопоставляются гражданско-правовым. Третье основание – фактический характер работы (наличие или отсутствие непосредственного контроля, возможности работника в области гибкого графика)[271]. Кроме того, данный портал собрал ряд определений гиг-работы, которые использовались различными агентствами и организациями США в ходе эмпирических исследований[272]. Сам портал не проводит жесткой границы между нестандартной и гиг-занятостью. Из собранных определений можно сделать, вероятно, один единственный точный вывод: понятие гиг-работы (гиг-занятости) остается максимально неопределенным. Однако большинство исследовательских центров, как видно из представленных порталом данных, наиболее часто включает в число гиг-занятых две категории работников: трудящихся через платформы, а также «независимых контакторов»[273] (т.е. самозанятых/фрилансеров, оказывающих услуги), хотя есть организации, которые придерживаются и более широких дефиниций.

В американском исследовании, проведенном агентством Harris Poll по заказу компании Prudential, под гиг-занятыми понимались следующие категории работников: независимые контракторы, фрилансеры, работники «по вызову» и временные работники[274]. Были выделены следующие категории работников: “Gig only” (занимаются исключительно гиг-работой), “Gig Plus” (имеют обычную работу на условиях полной или частичной занятости, но длительно занимаются гиг-работой) и “Full-Time” (имеют обычную работу на условиях полной занятости).

Было выявлено, что трудящиеся из категории Gig only в среднем за год зарабатывают чуть ли не в два раза меньше по сравнению с категорией Full-Time,

---

[271] What is a gig worker? // The Gig Economy Data Hub. 2022. URL: https://www.gigeconomydata.org/basics/what-gig-worker (дата обращения: 31.01.2023).
[272] Definitions of Gig Work // The Gig Economy Data Hub. 2022. URL: https://www.gigeconomydata.org/research/definitions-gig-work (дата обращения: 31.01.2023).
[273] Англ. independent contractors.
[274] Gig workers in America. Profiles, mindsets, and financial wellness // Prudential. 2017. URL: https://www.prudential.com/media/managed/documents/rp/Gig_Economy_Whitepaper.pdf (дата обращения: 31.01.2023).

что связано с существенной разницей в среднем количестве часов, которые отрабатывают в неделю эти две категории трудящихся: 25 ч. среди Gig only и 40 ч. среди Full-Time[275]. Также представители сферы Gig only существенно чаще не имеют доступа к социальным гарантиям, которые есть у занятых на постоянной основе: у 70% молодых гиг-работников (18–35 лет) они отсутствуют. Молодые трудящиеся из категории Gig only имеют меньшие доходы в сравнении с теми, кто старше (36 лет и более), при этом именно среди них наиболее сильно выражено желание иметь хороший баланс между личной жизнью и работой[276]. Работники категории Gig only трудятся главным образом в строительстве, сфере индивидуального ухода, продажах, а также коммерции и финансах, искусстве и дизайне, СМИ.

Было также зафиксировано, что гиг-работники склонны работать вследствие необходимости, а не по своему желанию, а уровень удовлетворенности трудом у них меньше по сравнению с теми, кто имеет обычную работу[277]. Однако только 19% работников категории Gig only выражают сильное желание стать занятыми на постоянной основе (при этом среди категории Full-Time подобное желание стать гиг-работником выразили 32%).

К преимуществам своей работы трудящиеся сферы Gig only относят возможность контролировать свою деятельность и использовать свои профессиональные навыки, наличие гибких рабочих часов и чувства гордости за свою работу, а к недостаткам – недоступность социальных гарантий, нестабильность дохода, отсутствие гарантированных заработков, непредсказуемость спроса на свои услуги. Трудящиеся с постоянной занятостью к достоинствам своего типа работы относят своевременную оплату, стабильность доходов, доступность социальных гарантий, при этом среди минусов выделяются ограниченный потенциал заработка и профессионального роста[278].

---

[275] Ibid. P. 2.
[276] Ibid. P. 5.
[277] Ibid. P. 3–4.
[278] Ibid.

Исследовательская организация Gallup провела в США исследование гиг-экономики (2018 г.). К гиг-занятым были отнесены контрактные (исполнители работ по договору) и временные работники, независимые контракторы (самозанятые, в т.ч. фрилансеры), работники «по вызову», занятые на цифровых платформах[279]. Было выяснено, что у 29% трудящихся США гиг-занятость – основное место работы, а всего в гиг-экономике участвует 36% работающего населения страны (включая тех, кто занят в ней как на дополнительной работе). Гиг-занятые в сравнении с обычными трудящимися существенно чаще работают на условиях частичной занятости (менее 30 часов в неделю). Большинство гиг-работников (68%) считают, что они строят в этой сфере свою долгосрочную карьеру, что несколько уступает аналогичному значению у обычных работников (80%), но тем не менее это достаточно высокий показатель. Большинство гиг-занятых и традиционных работников полагают, что занимаются предпочитаемым видом работы: 64% и 71% соответственно.

Данное исследование зафиксировало, что существует две гиг-экономики: с одной стороны, она представлена «независимыми работниками» (фрилансерами и занятыми на цифровых платформах), пользующимися преимуществами нестандартной занятости, с другой – случайными, условными, временными работниками (contingent gig workers), которые рассматриваются рынком труда как обычные наемные сотрудники, но при этом не располагают социальными гарантиями и трудовыми правами[280]. Это, в частности, проявляется в том, что «независимые» гиг-работники значительно чаще согласны с тем, что они действительно увлечены своей трудовой деятельностью, располагают автономностью, удобными и гибкими рабочими часами, имеют более низкую степень контроля со стороны третьих лиц, а также возможность заниматься творчеством и инновациями. Степень автономности, гибкости и креативности существенно меньше выражена у contingent gig workers, а степень контроля за

[279] The Gig Economy and Alternative Work Arrangements // Gallup. 2018. URL: https://www.gallup.com/workplace/240878/gig-economy-paper-2018.aspx?thank-you-report-form=1 (дата обращения: 16.11.2022).
[280] Ibid. P. 2.

результатами труда, наоборот, больше, что приближает их по данным показателям к обычным сотрудникам организаций. Данное разделение, сделанное экспертами института Gallup, пересекается с нашим тезисом о наличии в постиндустриальном обществе двух категорий трудящихся – выигрывающих и проигрывающих от трансформаций занятости.

У. Райнхарт и Б. Гитис предлагают следующий подход для анализа гиг-экономики. Они выделяют “Gig 1” – наиболее узкое определение гиг-работников, куда включаются «независимые контракторы» (самозанятые и фрилансеры), “Gig 2” – Gig 1, а также работники агентств по временному трудоустройству и работники «по вызову» и “Gig 3” – Gig 2, а также внештатные работники (contract company workers[281]). Исследователи также понимают гиг-экономику в двух смыслах: 1) как совокупность работников с альтернативными формами занятости; 2) как совокупность работников, использующих новые технологии и платформы для альтернативной занятости (цифровая гиг-экономика).

Б. Гитис, Д. Хольц-Икин и У. Райнхарт[282] применили этот же подход для измерения гиг-экономики США в 2017 г. Было установлено, что общая численность гиг-занятых[283] выросла на 15% с 2005 по 2015 год (в сравнении с 9% прироста по всем работающим), а гиг-работники по сравнению с остальными чаще трудятся из дома и на условиях частичной занятости. Данный подход позволяет не замыкаться исключительно на одном секторе экономики или сфере профессиональной деятельности. Исследователи зафиксировали, что экономические отрасли, в которых сконцентрирована наибольшая доля

[281] Rinehart W., Gitis B. Independent Contractors and the Emerging Gig Economy // American Action Forum. 2015.
URL: https://www.americanactionforum.org/print/?url=https://www.americanactionforum.org/research/independent-contractors-and-the-emerging-gig-economy/ (дата обращения: 16.11.2022).
[282] Gitis B., Holtz-Eakin D., Rinehart W. The Gig Economy: Research and Policy Implications of Regional, Economic, and Demographic Trends // American Action Forum. 2017. URL: https://www.americanactionforum.org/print/?url=https://www.americanactionforum.org/research/gig-economy-research-policy-implications-regional-economic-demographic-trends/ (дата обращения: 16.11.2022).
[283] По категории “Gig 3”.

гиг-занятых, – это сельское хозяйство и горная промышленность, финансы, строительство, профессиональные и деловые услуги.

Отметим также, что Л. Кац и А. Крюгер[284] применяли схожий подход для изучения альтернативной занятости. Они выяснили, что в США (2015 г.) среди работников в сфере Gig 1 абсолютное большинство предпочитает именно свой способ занятости, а не труд по найму (что выше значений по сравнению с сотрудниками агентств по аутстафингу и работников «по вызову»)[285]. Удельный вес альтернативно занятых (Gig 3) с 2005 по 2015 г. вырос на 5,1 п.п., достигнув отметки в 15,8% от всех работников[286]. При этом общий рост рабочих мест в Америке за исследуемый период, по расчетам авторов, был на 94% связан с увеличением рабочих мест в сфере Gig 3[287]. Также было обнаружено, что представители категории Gig 3 в среднем работают меньшее количество часов, вследствие чего получают более скромную заработную плату[288].

Экономисты А. Браха и М. Бёрк фактически отождествляют нестандартные формы занятости (nonstandard work arrangements) с гиг-экономикой[289]. Они полагают, что гиг-работой может быть названа любая оплачиваемая деятельность, которая одновременно соответствует следующим характеристикам: извлечение выгоды из своего имущества, времени или навыков; получение оплаты за результат; возможность выбирать, где и сколько работать; отсутствие долгосрочного контракта и социальных гарантий[290]. Авторы пришли к выводу, что в гиг-экономике в том или ином виде (основная или дополнительная работа) занято 32,5% взрослого (от 21 года) населения США[291].

---

[284] Katz L.F., Krueger A.B. The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015 // ILR Review. 2019. Vol. 72. № 2. P. 382–416.
[285] Ibid. P. 406–407.
[286] Ibid. P. 389–390.
[287] Ibid.
[288] Ibid. P. 409.
[289] Bracha A., Burke M.A. How Big is the Gig? The Extensive Margin, The Intensive Margin, and The Hidden Margin // Labour Economics. 2021. Vol. 69. P. 1.
[290] Ibid. P. 2–3.
[291] Ibid. P. 2.

В исследовании гиг-экономики института McKinsey[292] используется понятие «независимой работы», определяемой на основании ряда критериев: обладание высокой степенью автономности в отношении трудовой нагрузки; оплата за выполненные задания, а не за время; краткосрочные (менее года) отношения с работодателем / заказчиком. Эксперты агентства полагают, что среди независимых работников можно выделить четыре основных сегмента: free agents («свободные агенты» – получают основной доход от независимой работы и занимаются ей по собственному желанию); casual earners («временные добытчики» – используют новые формы труда с целью получения не основных, а дополнительных доходов, делают это по своему желанию), reluctants («неохотные, невольные» – хотели бы иметь традиционную работу в качестве основной, но вынуждены трудиться на условиях альтернативной занятости); financially strapped («финансово стесненные» – занимаются независимой работой с целью получения дополнительного заработка вследствие материальной необходимости).

Свободные агенты и временные добытчики демонстрируют более высокий уровень удовлетворенности независимой работой, чем индивиды, вовлеченные в нее вынужденно. При этом уровень удовлетворенности свободных агентов от своей работы выше, чем у обычных трудящихся. Основными причинами, из-за которых опрошенные становятся независимыми работниками, являются гибкость графика и возможность быть своим собственным начальником.

Согласно оценкам компании McKinsey, в США и странах EU-15 к независимым работникам можно причислить от 20% до 30% населения трудоспособного возраста. Цифровые платформы среди независимых работников используют примерно 15%. Если говорить конкретно про США, то доля «независимых» среди всех работников составляет 12% (при учете только основной занятости) и 27% (при учете всех форм занятости, включая дополнительную)[293].

---

[292] Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy // McKinsey Group International. 2016. URL: https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy (дата обращения: 30.01.2023).
[293] Ibid.

Специалисты ADP (одного из крупнейших американских исследовательских институтов) также изучили тематику гиг-экономики[294]. Они проанализировали данные по оплате труда более 75 тыс. крупных компаний, опросили 16 тыс. работников и провели 21 интервью с руководителями организаций. К гиг-занятым авторы отнесли независимых контракторов и наемных работников, имеющих трудовой договор на срок до 6 месяцев. Они выявили, что доля таких трудящихся выросла в американских компаниях в период с 2010 по 2019 г. с 14,2% до 16,4%.

Как и в других исследованиях, было выделено существование двух типов гиг-экономики. С одной стороны, она представлена достаточно образованными, хорошо оплачиваемыми и более возрастными независимыми контракторами, которые часто выполняют проекты, требующие высокой квалификации, и имеют реальную возможность выбирать, когда им трудиться. С другой – существуют временные наемные работники, которые обычно моложе, хуже образованы, имеют более скромные доходы и в некотором смысле выполняют роль заменителя привычной рабочей силы[295].

Основными причинами, по которым независимые контракторы выбирают подобный тип занятости, являются желание достичь гибкости, баланса личной жизни и работы (44%), а также стремление делать то, что нравится (38%). Среди временных наемных работников подобными причинами представляются желание получить трудовые гарантии (29%), гибкость, лучшее соотношение между рабочим и личным временем (29%), возможность делать, что нравится (29%) и финансовая стабильность (26%). Можно сказать, что временные наемные работники – определенного рода промежуточный вариант между независимыми контракторами и обычными трудящимися. Последние, в свою очередь, ориентированы главным образом на социальные гарантии (51%) и финансовую стабильность (40%)[296].

---

[294] Yildirmaz A., Goldar M., Klein S. Illuminating the Shadow Workforce: Insights into the Gig Economy in Business // ADP. 2020. URL: https://www.adp.com/-/media/adp/resourcehub/pdf/adpri/illuminating-the-shadow-workforce-by-adp-research-institute.ashx (дата обращения: 30.05.2026).

[295] Ibid. P. 3, 12.

[296] Ibid. P. 13.

Достоинства гиг-занятости, таким образом, состоят в гибкости графика, автономности работника, возможности иметь баланс между личной жизнью и работой, быть начальником самому себе. Гиг-экономика позволяет индивидам относительно быстро и просто войти в нее / выйти из нее, не связывает их долговременными обязательствами, предоставляет возможность контролировать свое время, получать при необходимости дополнительные доходы.

Исследование условий труда российских водителей такси, у которых платформы крайне алгоритмизированы, показывает, что даже они ценят простоту и гибкость, предоставляемые им подобной занятостью[297]. Однако водители указали и на проблемы: свой неясный статус как работника, невозможность получить экстренную помощь, нервное напряжение, неадекватность систем контроля и оценивания[298]. Исследователи отмечают, что гиг-экономика способна потенциально снижать барьеры для входа на рынок труда и отчасти обеспечивать занятостью неблагополучные группы[299]. В то же время в ней создается существенное количество низкоквалифицированных рабочих мест с низким уровнем социальной защиты и возможностей для карьерного роста[300].

Высококвалифицированные фрилансеры осваивают иностранные цифровые платформы с целью получения большего заработка. Для молодых людей, только выходящих на рынок труда, гиг-занятость становится своего рода «пробой сил»: она дает возможность испытать себя в разных видах трудовой деятельности, получить первый доход, не имея при этом серьезных обязательств. Помимо

---

[297] Шевчук А. В., Чижова Д. А., Демина Д. Е., Чугункова В. А. Труд водителей такси в условиях алгоритмического управления // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 377.
[298] Там же. С. 370–377.
[299] Bertolini A., Howson K., Katta S., Ustek-Spilda F., Graham M. Gig Economy and Sustainable Development // Decent Work and Economic Growth. Encyclopedia of the UN Sustainable Development Goals / Ed. by W. Leal Filho, A.M. Azul, L. Brandli., A. Lange Salvia, T. Wall. Cham : Springer, 2021. P. 8.
[300] Ibid; Itohan I., Henry O., Olumuyiwa A. Job Satisfaction, Job Security… P. 86.

гибкости, гиг-экономика способна обеспечить существенную вариативность выбора задач как для опытных работников, так и для новичков[301].

Эмпирические исследования показывают, что для определенной категории трудящихся (которых можно условно обозначить как «свободные агенты») ценности независимости и свободы стоят на первом месте, для них гиг-занятость очень привлекательна, поскольку именно она зачастую отвечает их запросам и потребностям[302]. Гиг-экономика позволяет им обрести «свободу от корпоративного рабства»[303]. Вместе с тем существует категория тех, кто оказывается втянут в эту сферу не по своему желанию, а по необходимости. К тому же исследователи предупреждают, что, войдя в гиг-экономику, можно остаться в ней на всю жизнь[304].

Причины, вследствие которых растет гиг-экономика, ученые видят в следующем. С одной стороны, они говорят о том, что это своеобразный ответ компаний на требования молодых людей, ценящих гибкость, баланс личной жизни и работы, удовлетворение собственных интересов[305]. С другой стороны, гиг-экономика дает возможность компаниям использовать труд независимых работников, чтобы справляться с вызовами и неопределенностью рынка[306], при этом не предоставляя им полноценного статуса работника, что обеспечивает экономию. К формированию онлайн-версии гиг-экономики привело массовое распространение компьютеров, интернета, смартфонов и мобильных приложений[307].

---

[301] Torpey E., Hogan A, Working in a gig economy // Career Outlook. U.S. Bureau of Labor Statistics. 2016. P. 6. URL: www.bls.gov/careeroutlook/2016/article/print/what-is-the-gig-economy.htm (дата обращения: 16.11.2022).

[302] Shevchuk A., Strebkov D., Bögenhold D. Work values and hybrid careers in the gig economy: The evidence from an online labor market // Economic and Industrial Democracy. 2024. Vol. 45. № 1. P. 150.

[303] Шевчук А.В. От фабрики к платформе: автономия и контроль в цифровой экономике // Социология власти. 2020. Т. 32. № 1. С. 33.

[304] Mehta B.S. Changing Nature of Work and the Gig Economy: Theory and Debate // FIIB Business Review. 2023. Vol. 12. № 3. P. 235.

[305] Poon T.S.-C. Independent Workers: Growth Trends, Categories, and Employee Relations Implications in the Emerging Gig Economy // Employee Responsibilities and Rights Journal. 2019. Vol. 31. № 1. P. 64.

[306] Ibid.

[307] Batmunkh A., Fekete-Farkas M., Lakner Z. Bibliometric Analysis of Gig Economy // Administrative Sciences. 2022. Vol. 12. № 2. P. 1, 15.

В целом можно выделить следующие риски, связанные с работой в гиг-экономике. Главным образом это отсутствие гарантий, которые обычно полагаются трудящимся, нестабильность работ (заказов, «гигов») и, как следствие, социально-экономическая незащищенность. А. Вуд и др. указывают на то, что труд в условиях гиг-экономики оказывается недостаточно укоренен в нормативной системе, а отсутствие должной трудовой регуляции делает таких работников крайне уязвимыми по отношению к «капризам» рынка труда[308]. Примечательно, что согласно «Переписи фрилансеров» 2019 года, только 15% опрошенных указали, что обычно заключают юридические документы с заказчиками[309], в 2014 г. значение этого показателя составляло 12%[310]. Исследователи также отмечают, что оплата труда гиг-работника может быть ниже, чем у штатного сотрудника, даже при одинаковой квалификации[311]. Как подчеркивают эксперты американского бюро трудовой статистики, отсутствие заказов у гиг-работника означает отсутствие заработка[312]. При этом совершенно не важно, что случилось с человеком и почему он не может работать.

Р. Макдональд и А. Гиазицоглу в своей работе попытались отчасти «деконструировать» понятие гиг-экономики. Последняя, что бы под ней ни подразумевалось, должна, по их мнению, обязательно быть включена в более широкий контекст прекаризации и дестандартизации трудовых отношений[313]. Они указывают на то, что уровень незащищенности труда возрастает, и даже молодежь

---

[308] Wood A.J., Graham M., Lehdonvirta V., Hjorth I. Networked but Commodified: The (Dis)Embeddedness of Digital Labour in the Gig Economy // Sociology. 2019. Vol. 53. № 5. P. 931.
[309] Стребков Д.О., Шевчук А.В. Что мы знаем о фрилансерах? Социология свободной занятости. М. : Высшая школа экономики, 2022. С. 340.
[310] Стребков Д.О., Шевчук А.В., Спирина М.О. Развитие русскоязычного рынка удаленной работы, 2009–2014 гг. (по результатам Переписи фрилансеров). М. : Высшая школа экономики, 2015. С. 171.
[311] Green D.D., Walker C., Alabulththim A. et al. Fueling the Gig Economy: A Case Study Evaluation of Upwork.com // Management and Economics Research Journal. 2018. Vol. 4. P. 106.
[312] Torpey E., Hogan A. Working in a gig economy // Career Outlook. U.S. Bureau of Labor Statistics. 2016. P. 6. URL: www.bls.gov/careeroutlook/2016/article/print/what-is-the-gig-economy.htm (дата обращения: 16.11.2022).
[313] MacDonald R., Giazitzoglu A. Youth, enterprise and precarity: or, what is, and what is wrong with, the “gig economy”? // Journal of Sociology. 2019. Vol. 55. № 4. P. 725.

с высоким уровнем образования не застрахована от прекарного труда[314]. Становится очевидным, что гиг-экономика требует должного правового и социального осмысления, иначе прекаризация работников, включенных в нее, становится неизбежной.

Кроме того, гиг-работники, которые трудятся дистанционно (в т.ч. через платформы), могут испытывать чувство общественной изоляции и недостаток социальных контактов[315]. Подобное положение дел может негативно сказаться на общем моральном состоянии трудящегося и его личности. М. Уокер, изучив работников Uber в Австралии, полагает, что занятость через платформы приводит к низкому уровню социальной и профессиональной солидарности, которая выражается в неспособности трудящихся выражать какое-либо организованное противостояние неподобающим условиям труда[316]. П. Главин, исследовав канадских работников цифровых платформ, утверждает, что они в большей степени подвержены одиночеству и чувству бессилия, и это может негативно повлиять на их способности коллективно выступать против эксплуатации[317]. Вместо того чтобы общаться со своими коллегами и коллективом и стремиться к признанию среди них, гиг-работники должны получать определенный уровень доверия от платформы.

Помимо этого, труд в условиях гиг-экономики может приводить к переработкам, нерегулярному рабочему графику, недостатку сна из-за необходимости подстраиваться под заказчиков[318]. На этом фоне все бóльшую обеспокоенность ученых вызывает физическое здоровье и психологическое состояние гиг-работников[319]. С целью поддержания своей репутации на

---

[314] Ibid. P. 734.
[315] Wood A. J., Graham M., Lehdonvirta V., Hjorth I. Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy // Work, Employment and Society. 2019. Vol. 33. № 1. P. 59.
[316] Walker M., Fleming P., Berti M. “You can’t pick up a phone and talk to someone”: How algorithms function as biopower in the gig economy // Organization. 2021. Vol. 28. № 1. P. 26–27, 42–43.
[317] Glavin P., Bierman A., Schieman S. Über-Alienated: Powerless and Alone in the Gig Economy // Work and Occupations. 2021. Vol. 48. № 4. P. 423.
[318] Wood A. J., Graham M., Lehdonvirta V., Hjorth I. Op. cit. P. 70.
[319] Williams P., McDonald P., Mayes R. The Growing “Gig Economy”. Implications for the Health and Safety of Digital Platform Workers // Handbook on Management and Employment Practices. Handbook

платформах и обеспечения беспрерывного доступа к заказам гиг-работники могут отказываться от перерывов и отдыха, даже когда они болеют[320]. Д.О. Стребков демонстрирует, что российские фрилансеры часто работают ночью, а также в выходные и праздники[321]. В современную литературу данная проблема вошла под названием «парадокс автономии». С одной стороны, работники могут заявлять, что они являются «абсолютно свободными», но с другой – они признаются, что трудятся «24/7»[322]. Индивиды фактически работают много и тяжело, но при этом считают такие условия труда своим собственными выбором и отстаивают право на него. Получается, они используют свою «свободу», чтобы оказаться загнанными в условия «самоэксплуатации». Однако признавать они это категорически не готовы, аргументируя свои действия стремлениями к достижениям большего[323]. Все это в целом свидетельствует о том, что гибкость как основной атрибут гиг-экономики отчасти является «иллюзорной».

Поскольку гиг-экономику можно обозначить как современный этап развития экономики, когда массовое распространение получает атипичная занятость[324], ее можно также охарактеризовать как социально-трудовой контекст (с одной стороны, свободы и гибкости, а с другой – неопределенности положения индивидов в сфере занятости), куда интегрированы члены современного общества и в котором формируются их карьерные установки, т.е. предпочтения относительно профессионального развития. Подобное понимание феномена гиг-экономики

Series in Occupational Health Sciences / Ed. by P. Brough, E. Gardiner, K. Daniels. Cham : Springer, 2021. P. 10.

320 Ibid. P. 8.

321 Стребков Д.О., Шевчук А.В. Ловушка гибкой занятости: как нестандартный график работы влияет на баланс между работой и жизнью фрилансеров // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 99.

322 Perez-Zapata O., Pascual A.S., Álvarez-Hernández G., Collado C.C. Knowledge work intensification and self-management: The autonomy paradox // Work Organisation, Labour & Globalisation. 2016. Vol. 10. № 2. P. 37.

323 Ibid. P. 43–44.

324 Банных Г.А., Костина С.Н. Профессиональная ресоциализация в условиях цифровизации: содержание и факторы успешности // Социально-трудовые исследования. 2021. № 2 (43). С. 120; Бочаров В.Ю., Климова С.Г. Готова ли российская социология труда реагировать на новые вызовы? (аналитический обзор двух научных конференций) // Социологический журнал. 2022. Т. 28. № 2. С. 182.

наиболее полно и плодотворно способно отражать текущие изменения института труда и занятости в рамках современного капитализма[325].

Сведение гиг-экономики исключительно к использованию цифровых платформ кажется нам неверным, поскольку в таком случае она оказывается отождествленной с таким понятием, как «платформенная работа» (platform work), или «платформенная экономика» (platform economy)[326]. На основании синтеза подходов, рассмотренных выше, к гиг-занятым в целом можно относить работников цифровых платформ, самозанятых/фрилансеров[327], временных и внештатных работников, а также занятых в агентствах по трудоустройству (аутстафингу)[328].

Выводы

Анализ теоретических и эмпирических исследований гиг-экономики показал, что она представляет собой многомерный феномен, который, во-первых, существует в офлайн- и онлайн-форматах, а во-вторых, обладает выраженной внутренней неоднородностью. В социально-профессиональной структуре гиг-экономики выделяются две основные группы трудящихся: привилегированная, представленная квалифицированными работниками (главным образом фрилансерами), ориентированными на самовыражение и автономность, и депривированная – трудящиеся, выступающие функциональным суррогатом традиционного наемного работника, лишенные стабильной занятости и социальных гарантий. При этом даже представители привилегированной группы сталкиваются с парадоксом автономии, что может негативно отражаться на балансе

---

[325] MacDonald R., Giazitzoglu A. Youth, enterprise and precarity: or, what is, and what is wrong with, the “gig economy”? // Journal of Sociology. 2019. Vol. 55. № 4. P. 725.

[326] De Stefano V., Durri I., Stylogiannis C., Wouters M. Platform work and the employment relationship // ILO Working Paper 27. Geneva : ILO, 2021. P. 3; Vallas S., Schor J.B. What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy // Annual Review of Sociology. 2020. Vol. 46. P. 273.

[327] Фрилансер, по сути – это самозанятый профессионал, который обычно работает через интернет. См.: Стребков Д.О., Шевчук А.В. Электронная самозанятость в России // Вопросы экономики. 2011. № 10. С. 91–112.

[328] Поскольку неофициально трудоустроенные потенциально слабо привязаны к работодателю, они также могут быть отнесены к гиг-занятым.

между работой и личной жизнью, частично нивелировать преимущества гибкости, порождаемой самой гиг-занятостью. Это говорит о том, что свобода и флексибильность не всегда конвертируются в улучшение условий жизни и труда[329].

Ключевые особенности гиг-экономики проявляются в сочетании новых возможностей и рисков для работников. С одной стороны, она предоставляет возможности профессиональной автономии, гибкости и самостоятельного управления трудовой деятельностью. С другой стороны, данные особенности сопровождаются рисками, связанными с нестабильностью доходов, отсутствием институциональных гарантий и социальной изоляцией. В связи с этим гиг-экономику целесообразно рассматривать не просто как социально-трудовую систему, основанную на временных и краткосрочных отношениях работника и работодателя, но и как специфическую контекстуальную среду формирования карьерных установок, которая одновременно расширяет возможности профессионального выбора и усиливает риски, связанные с нестабильностью трудовых отношений.

Новая социально-трудовая реальность актуализирует дискурс об углубленном изучении того, как альтернативные формы трудовой деятельности, лежащие в основе гиг-экономики, влияют на карьерные представления и практики современных работников[330]. Исследователи, в частности, пытаются понять, насколько и почему нестандартная занятость привлекательна для индивидов с точки зрения их профессионального развития, какие угрозы и возможности она несет[331]. Ответы на данные вопросы зависят от институциональных и социокультурных особенностей конкретного общества, что обусловливает

---

[329] Anwar M.A., Graham M. Between a rock and a hard place: Freedom, flexibility, precarity and vulnerability in the gig economy in Africa // Competition & Change. 2021. Vol. 25. № 2. P. 252.

[330] Imdorf C., Helbling L.A., Inui A. Transition systems and non-standard employment in early career: comparing Japan and Switzerland // Journal of Education and Work. 2017. Vol. 30. № 5. P. 487–488; Lorquet N., Orianne J.-F., Pichault F. Who takes care of non-standard career paths? The role of labour market intermediaries // European Journal of Industrial Relations. 2018. Vol. 24. № 3. P. 280–282.

[331] См.: Patre S. Gig Intentions in Management… P. 76–97; Kost D., Fieseler C., Wong SI. Boundaryless Careers in the Gig Economy: An Oxymoron? // Human Resource Management Journal. 2020. Vol. 30. P. 100–113; Galfalvi E., Hooley T., Neary S. Are Young People Aged… P. 34–40.

необходимость анализа развития гиг-экономики и ее влияния на карьерные установки в российском контексте.

§ 1.3. Социально-трудовые позиции молодежи в структуре гиг-экономики России

Общее состояние российской гиг-экономики

Исследования в области российской гиг-экономики только зарождаются, и адекватные для нашей страны подходы к ее изучению пока не выработаны. Однако оценить масштабы и особенности ее развития можно по ряду косвенных признаков. Согласно Росстату[332] (2020 г.), доля всех работающих не по найму составляла 6,7%, а удельный вес самозанятых (как отдельной категории работников не по найму) равнялся 5,0% от всех занятых[333]. Среди наемных работников доля тех, кто не имеет бессрочного трудового договора, составляет 7,5% (2,6% – срочный трудовой договор, 3,4% – устная договоренность, 1,4% – договор ГПХ, 0,1% – трудовой договор о дистанционной работе)[334].

Согласно данным исследования Росстата «Комплексное наблюдение условий жизни населения – 2022»[335] (КОУЖ-2022; общее количество респондентов составило 123 201 чел., среди которых 56 455 чел. были опрошены о трудовой деятельности), удельный вес трудящихся «на индивидуальной основе» (по основной работе) равен 3,7% от всех занятых. Это же исследование позволяет изучить тип оформления, который характерен для российских работников по найму: небессрочный (временный, ГПХ и т.д.) трудовой договор имеет 10,4% наемных работников. Согласно данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ[336] за 2023 г. (RLMS-HSE; общее

---

[332] Рассчитано по: Российский статистический ежегодник. 2021 : стат. сб. / Росстат. М., 2021 С. 127.

[333] По основной работе.

[334] Труд и занятость в России. 2021 : стат. сб. / Росстат. М., 2021. С. 35.

[335] В данной работе была рассмотрена основная выборка по индивидам 2022 г. (взвешенная). См.: Комплексное наблюдение условий жизни населения // Росстат. 2022. URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH_2022/index.html (дата обращения: 16.03.2025).

[336] В настоящей работе использовалась репрезентативная выборка по индивидам (2023 г.; волна 32; взвешенная). См.: Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE) // НИУ ВШЭ. URL: https://www.hse.ru/rlms/ (дата обращения: 31.01.2023).

количество респондентов – 11 820 чел., о трудовой деятельности опрошено 5 172 чел.), не в организациях или не на предприятиях работает 9,6% занятого населения, а уровень неофициального оформления среди работников организаций составляет 6,7%.

Вместе с тем всероссийский опрос трудоспособного населения «Прекариат-2018», проведенный под руководством Ж.Т. Тощенко (2018 г., N = 1200), фиксирует, что доля работников, которые не имеют бессрочного трудового договора (по основной работе), значительно больше и составляет порядка 45%[337]. Согласно этим данным, 23,3% российских занятых имеют долгосрочный трудовой договор на срок от одного года, 4,9% – краткосрочный договор (до 1 года), 14,5% работают без официального оформления, самозанятыми являются 1,7%, а индивидуальными предпринимателями – 0,9%[338]. Работники без трудовых договоров или с договорами на срок до 1 года чаще, чем другие работники (те, кто имеют бессрочный договор или договор на срок более 1 года), склонны концентрироваться в таких отраслях экономики как строительство, торговля, бытовое обслуживание, ЖКХ[339].

Удельный вес неудовлетворенных своей работой наибольший именно в среде неформально и временно занятых: 39,1% и 37,3% соответственно (против 15,2% среди работников с бессрочным трудовым договором и 26,1% у работников с договором на срок от 1 года)[340]. Неформально и временно занятые чаще остальных меняют места своей работы, при этом они склонны оценивать свои условия труда хуже остальных[341], а также чаще полагают, что их образование не соответствует выполняемой работе[342]. Подобная категория трудящихся более других вынуждена подрабатывать и работать по совместительству[343]. 64,4% индивидов с

[337] Прекариат: становление нового класса : коллективная монография / под ред. Ж.Т. Тощенко. М. : Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. С. 370.
[338] Там же.
[339] Там же. С. 371.
[340] Там же.
[341] Там же. С. 371–373.
[342] Там же. С. 373.
[343] Там же. С. 374.

краткосрочными договорами и 51,7% работающих неформально обеспокоены проблемой низкой оплаты труда[344]. Среднемесячный заработок неоформленных работников и трудящихся с краткосрочными договорами, согласно данным опроса, был более чем на 5 тысяч рублей меньше в сравнении с остальными[345].

Исследователь В.А. Аникин изучил классовую структуру российского общества, используя многомерный подход. По его расчетам получается, что прекариат как группа слабозащищенных, легкозаменяемых и низкооплачиваемых работников составляла порядка 17% от взрослого населения России[346] в 2018 г.

И.О. Шевченко и П.В. Шевченко предложили 7 индикаторов (признаков) прекарности[347]:

1. *Работа без договора или с договором на срок до 1 года*. Если работник трудится без договора или с временным договором, это означает, что его проще уволить, а он перестает реагировать на нарушение базовых прав в области охраны труда ради сохранения своего рабочего места. Данный признак более всего характерен для индивидов в возрасте до 24 лет и 25–29 лет.

2. *Полное несоответствие образования работе*. Индивиды, у которых образование не соответствует работе, чаще работают без трудового договора или имеют договор на срок менее 1 года в сравнении с теми, у кого образование полностью или частично соответствует занимаемой должности.

3. *Постоянные переработки*. Источник хронических переработок находится не только в специфической организации труда, но иногда в собственном желании индивида получить больший доход или в опасении потерять свою должность.

4. *Регулярные или нерегулярные подработки* в своей или сторонней организации.

---

[344] Там же. С. 372.
[345] Там же. С. 376.
[346] Аникин В.А. Социальные классы новой России – неравные и разные // Социологические исследования. 2020. № 2. С. 34.
[347] Шевченко И.О., Шевченко П.В. Гендерные особенности прекарности // Социологические исследования. 2019. № 9. С. 86–91.

5. *Получение заработной платы «в конверте» систематически или иногда*. Подобное получение вознаграждения за труд делает работника социально незащищенным. Например, с «серой» или «черной» заработной платы не платятся страховые взносы. Мужчины, согласно исследованию, чаще женщин получают подобную зарплату.

6. *Смена места работы более 1 раза за последние 3 года.* Обнаруживается взаимосвязь между типом оформления на работу и ее частой сменой. Работники без трудового договора или с временным договором в среднем увольняются чаще, что приводит к усилению их неустойчивости на рынке труда. Долгосрочный договор уменьшает частоту смены мест работы. При этом мужчины меняют работу в среднем чаще женщин.

7. *Невозможность влиять на важные решения в организации*. Более половины опрошенных совершенно не влияют на решения, принимаемые в организации. Это самый «слабый» признак прекарности: подобное отчуждение работников от управления характерно не только для прекариев, но и для остальных трудящихся, правда в меньшей степени.

Ученые полагают, что если индивид обладает любыми тремя вышеперечисленными признаками, то его можно назвать прекарием[348]. Используя материалы исследования «Прекариат-2018», ученые отмечают, что среди всех работников тремя и более признаками прекарности обладали 33,6% опрошенных[349]. Прекарии, выделенные подобным образом, характеризуются ущемленным положением на рынке труда: их заработная плата в среднем меньше, им сложнее взять отпуск или уйти на больничный, удовлетворенность условиями труда и жизнью также снижена, равно как и уровень оптимизма в отношении собственного будущего[350].

Исследовательским агентством НАФИ в ходе опроса (2017 г.; N = 1600) были получены данные о том, что доля самозанятых/фрилансеров (по основной или

---

[348] Там же. С. 86.
[349] Там же. С. 86–87.
[350] Шевченко И.О., Шевченко П.В. От прекаризации занятости – к прекаризации жизни? С. 67–68, 71.

дополнительной работе) составляет 18% от взрослого населения России[351]. При этом для 11% населения самозанятость/фриланс являются единственным источником дохода, а для 7% – дополнительным. Наиболее популярными сферами концентрации таких работников являются строительство и ремонт (14%), торговля (11%), такси и транспорт (8%), мелкие бытовые услуги (5%).

Согласно данным ВЦИОМ (2022 г.; N = 1806)[352], самозанятые[353] составляют 17,1% работающих в возрасте от 18 лет. Опрос занятого населения РАНХиГС (2019 г.; N = 1215) показывает более высокие значения. Общий охват работающего населения самозанятостью (включая индивидуальных предпринимателей, не использующих рабочую силу) составляет 22%: по основной работе – 10%, а по дополнительной – 12%[354]. Данные РАНХиГС демонстрируют, что 64% самозанятых работают без юридического оформления[355]. Самозанятость выбирают главным образом из-за возможности получить бóльшие доходы (72%), а также гибкого графика (58%)[356]. Главными сложностями своего типа занятости опрошенные считают трудности при поиске заказов/работ (48%), а также нестабильность занятости (46%)[357]. В основном самозанятые работают в таких сферах, как торговля (10%), строительство и ремонт (10%), недвижимость (7%), репетиторство (7%), сельское хозяйство (7%), починка автомобилей (6%), транспорт (5%)[358].

---

[351] Фрилансеров в России уже 18% // Аналитический центр НАФИ. 2017. URL: https://nafi.ru/analytics/frilanserov-v-rossii-uzhe-18/ (дата обращения: 31.01.2023).

[352] Фриланс в России – больше, чем фриланс? // ВЦИОМ. 2022. URL: https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/frilans-v-rossii-bolshe-chem-frilans (дата обращения: 31.01.2023).

[353] Те, кто указал, что является самозанятым, фрилансером или самостоятельно оказывает услуги.

[354] Покида А.Н., Зыбуновская Н.В. Регулирование деятельности самозанятых граждан // Вопросы государственного и муниципального управления. 2020. № 1. С. 68.

[355] Там же.

[356] Покида А.Н., Зыбуновская Н.В. Самозанятые граждане и социальные гарантии // Власть. 2020. № 3. С. 168.

[357] Там же.

[358] Покида А.Н., Зыбуновская Н.В. Особенности деятельности самозанятых граждан на современном рынке труда. Отчет о научно-исследовательской работе (заключительный) / РАНХиГС. 2019. С. 164.

Оценка численности самозанятых также проводилась в НИУ ВШЭ[359]. Согласно результатам Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ, самозанятые составляют порядка 11% от работающего населения в 2019 г. (по основной и дополнительной работе). Опросные данные (2020 г., N = 1643) выявили, что 71% самозанятых занимаются данным видом деятельности как основной работой, а 15% – как дополнительной. Основные каналы поиска работы среди них – это знакомые, интернет (социальные сети, собственные и специализированные сайты, а также такие платформы, как например, Профи.Ру). Отметим, однако, что интернетом для поиска заказов/работы никогда не пользовались 42,3% опрошенных. Основные сферы, в которых сосредоточены российские самозанятые – это мода и красота (28,3%), торговля (18,5%), строительство и ремонт (8,5%)[360].

В целом можно согласиться с позицией З.Т. Голенковой, согласно которой у ученых до сих пор нет четкого понимания о том, что представляют собой самозанятые в России[361]. При этом под руководством автора было проведено количественное исследование (2019 г.; N = 190) московских самозанятых. Было установлено, что самозанятые Москвы в основном являются репетиторами, логопедами и тренерами (23,7%), оказывают услуги в области строительства и ремонта (15,8%), информационных технологий (14,7%), а также рукоделия, шитья и кулинарии (12,1%)[362]. Они ищут работу через объявления в социальных сетях и платформах (36,9%), личные знакомства (21,3%). К основным преимуществам

---

[359] Рынок услуг самозанятых граждан // Институт государственного и муниципального управления НИУ ВШЭ. URL: https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/442787036.pdf (дата обращения: 16.03.2025); Фрилансерам нужна платформа: эксперты Вышки оценили рынок услуг самозанятых россиян // НИУ ВШЭ. 2021. URL: https://www.hse.ru/news/expertise/442785638.html (дата обращения: 16.03.2025).

[360] Там же.

[361] Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В., Орехова И.М. Противоречия и проблемы модернизации социальной структуры современного российского общества // Россия реформирующаяся : ежегодник : вып. 17 / отв. ред. М.К. Горшков. М. : Новый хронограф, 2019. С. 330.

[362] Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В., Горина Т.И. Социологический портрет самозанятых в современной России // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2020. Т. 20. № 4. С. 828.

самозанятости опрошенные отнесли возможность работы на себя, отсутствие начальника (50,9%) и самостоятельное определение своего графика (50,9%)[363].

Согласно четвертой волне «Переписи фрилансеров», проведенной НИУ ВШЭ и FL.ru в 2019 году, русскоязычные[364] электронные самозанятые в основном сосредоточены в сфере дизайна (35%), копирайтинга (32%), маркетинга, консалтинга, юридических и финансовых услуг (25%), разработки и поддержки сайтов (20%)[365]. Уровень образованности очень высокий: 70% опрошенных фрилансеров по данным исследования имеют высшее образование. Больше всего в своей работе фрилансеры ценят гибкий график (71%), интересность (70%), размер заработка (67%), возможность получения новых знаний (63%). Среди опрошенных исключительно фрилансом занимаются только 52% респондентов, 28% респондентов, помимо фриланса, имеют еще работу по найму. К преимуществам фриланса опрошенные относят гибкий график (82%), возможность работать из дома (81%) и самостоятельно выбирать проекты (69%). К основным недостаткам фриланса относят нестабильность доходов (63%), а также высокий уровень конкуренции (47%)[366].

Бóльшая часть опрошенных стала фрилансерами из-за нежелания работать по найму (45%) и необходимости дополнительного заработка (36%). При этом уровень удовлетворенности работой составляет только 51%. Возможно, это связано с тем, что 60% опрошенных работают более 5 дней, а 50% – более 46 часов в неделю. 78% респондентов отметили, что трудятся в выходные и праздники, а 41% работают в ночное время (несколько раз за месяц и чаще). Треть фрилансеров очень обеспокоена тем, что могут получить недостаточное количество заказов в ближайшее время. Главные трудности, связанные с работой фрилансером, представляют собой задержки выплат (44%) и изменения условий выполнения

[363] Там же. С. 830.
[364] На российской платформе FL.ru работают не только жители России, но также представители других стран (в первую очередь Украины). Доля россиян среди респондентов – 74%.
[365] Перепись фрилансеров 2019. Отчет в диаграммах и графиках. Совместное исследование FL.ru и ВШЭ // TalentTech. 2019. URL: https://talenttech.ru/research/perepis-frilanserov-2019/ (дата обращения: 31.01.2023).
[366] Там же.

задачи (39%). Среди опрошенных фрилансеров доминируют три способа поиска заказов: работа с постоянными клиентами (65%), через цифровые платформы (57%) и по рекомендации бывших заказчиков (52%)[367].

Российские исследователи Д.О. Стребков, А.В. Шевчук отмечают, что фрилансеры в каком-то смысле являются носителями того самого «духа» гибкости, пронизывающего современную экономику[368]. По мнению В.С. Харченко, к такому трудящемуся не применимы в прямом смысле слова такие понятия, как занятость и безработица: жизнь фрилансера характеризуется проектной деятельностью, которая подразумевает принципиально разные вариации в области наличия и отсутствия заказов, т.е. работы или ее отсутствия[369]. Для того чтобы быть успешным, фрилансер должен уметь эффективно распределять время между личными и рабочими делами[370]. Для него критически важна репутация, проявляющаяся через его опыт, портфолио проектов и социальные связи[371]. Карьера фрилансеров является «нелинейной», «горизонтальной», что подразумевает под собой профессиональное совершенствование, получение полезных социальных связей, а не достижение более высокой должности[372]. При этом весьма непростой задачей является понимание успеха в карьере фрилансеров, поскольку последние часто имеют собственные представления о нем[373]. Фриланс часто имеет территориально децентрализованный характер, поскольку функционирует на основе интернета[374]. Эмпирические исследования показывают,

---

[367] Там же.

[368] Стребков Д.О., Шевчук А.В. Ловушка гибкой занятости: как нестандартный график работы влияет на баланс между работой и жизнью фрилансеров // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 88.

[369] Харченко В.С. Особенности образа жизни фрилансеров: перспективы социологического анализа. Текст доклада в рамках XIV Апрельской конференции ВШЭ // НИУ ВШЭ. 2013. URL: https://www.hse.ru/data/2013/04/03/1233206853/4-Харченко.pdf (дата обращения: 31.01.2023).

[370] Там же.

[371] Там же.

[372] Там же.

[373] Харченко В.С. Образ жизни российских фрилансеров: социологический анализ // Социологические исследования. 2014. № 4. С. 59.

[374] Стребков Д.О., Шевчук А.В. Самостоятельная занятость на рынке удалённой работы: распространение инновационной трудовой практики // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2016. № 6 (136). С. 97.

что ценности свободы, автономии, гибкости и возможности иметь свой собственный стиль жизни являются действительно важными для фрилансеров[375].

Только недавно в России стали изучать платформенную занятость. Работа на платформе может осуществляться в форме самозанятости, хотя это далеко не обязательно, варианты трудоустройства могут быть различны. Согласно исследованию, проведенному НИУ ВШЭ (2022 г.; N = 12 000)[376], опыт работы на платформах был у 14,7% населения в возрасте от 18 до 72 лет. Платформенная занятость была основной работой для 1,6% взрослого населения, 1,6% опрошенных указали на то, что работа через платформы была для них вторичной занятостью, а 11,6% использовали платформы для эпизодических подработок. Среди занятого населения платформы как основную работу использовали 2,4%. При этом, согласно данным исследования городского населения, проведенного НИУ ВШЭ в 2021 г. (N = 5000), среди занятых платформы для заработка регулярно использовали 11,3% опрошенных, среди неработающих значение аналогичного показателя – 7,6%[377]. Опыт работы на платформах имело 33,1% городского населения в целом, среди работающего городского населения данный опыт был у 35,8%[378].

Сотрудники НИУ ВШЭ также провели качественное исследование платформенных работников России[379]. Было выявлено, что россияне, занятые на платформах, воспринимают их главным образом как посредника при поиске заказов. Платформы обеспечивают чувство свободы и независимости, дают ощущение самореализации, возможность жизненного разнообразия. Помимо этого, платформы обеспечивают россиян доступом к обширной (в т.ч. по территориальному охвату) базе для заказов, имеют низкий порог входа, дают возможность трудится на условиях гибкого графика и быстро получать деньги. К

---

[375] Харченко В.С. Образ жизни российских фрилансеров… С. 57–59.
[376] Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия: аналитический доклад / О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, Е.С. Горват, Д.Е. Карева, Д.А. Стужук, К.О. Чертенков. М. : Высшая школа экономики, 2022. С. 4–5.
[377] Работники платформ часто не считают свой труд «работой» и поэтому относят себя к безработным.
[378] Платформенная занятость в России… С. 4–5.
[379] Там же. С. 13–20.

недостаткам платформ относятся нестабильный доход, высокий уровень конкуренции, отсутствие карьерного продвижения и «живого» общения, опасения относительно безопасности личных данных и трудового стажа. При этом отмечается, что многие респонденты сочетают работу на платформе с привычной работой по найму.

Безусловно и то, что в России существуют работники заемного труда (несмотря на его формальный запрет, данный рынок представлен различными агентствами по аутстафингу персонала). В рынок заемного труда (в т.ч. в его скрытые формы) может быть включено почти 18 млн человек, согласно оценкам экспертов[380]. Однако такие данные кажутся нам завышенными. Более адекватные оценки дают численность заемных работников в 70–300 тысяч человек или до 0,6% занятого населения[381].

В целом, несмотря на то что у нас есть весьма разнородные и противоречивые данные, мы предполагаем, что в гиг-экономику России может быть включено до 20–30% занятого населения страны по основной или дополнительной работе: самозанятые/фрилансеры, работники цифровых платформ, а также временные и заемные работники. Очевидно, что «дестандартизация» трудовых отношений предстает новой социальной реальностью для россиян. Особенно актуальна данная проблема для молодежи, которая только начинает выходить на рынок труда и развиваться в профессиональном плане.

Гиг-экономика и российская молодежь

Молодежь предстает важной группой на рынке труда России. Если возрастная группа 15–19 лет не играет значительной роли, составляя всего 0,6% экономически активного населения (2022 г.), то трудовое поведение более старших возрастных групп молодежи имеет гораздо большее социально-экономическое

---

[380] Сафонов А., Песков С. Исследование скрытых форм заемного труда в российской экономике // Финансовый университет при Правительстве РФ. 2020. URL: http://media.rspp.ru/document/1/9/2/92efdcb9901519fc5fc71205e4b50405.pdf (дата обращения: 31.01.2023).

[381] Прекариат: становление нового класса : коллективная монография / под ред. Ж.Т. Тощенко. М. : Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. С. 219.

значение. Так, индивиды в возрасте от 20 до 34 лет составляют 17,7% населения России, но 30,2% рабочей силы (2022 г.)[382]. Для того чтобы оценить включенность молодежи в гиг-экономику, необходимо рассмотреть данные, полученные в результате социологических и статистических исследований.

Основная масса российских трудящихся (в т.ч. среди молодых людей) является занятыми по найму. Доля работающих не по найму ощутимо выше только в возрастных группах 15–19 лет, 65 лет и более (табл. 1).

Таблица 1

Структура занятых по статусу и возрастным группам, 2020 г., % по столбцу[383]

Статус занятости / возрастная группа (лет)	15–19	20–29	30–34	35–39	40–49	50–59	60–64	65–69	70+	Всего
Занятые по найму	75	95	94	94	94	93	90	84	66	93
Занятые не по найму	25	5	6	6	6	7	10	16	34	7
Всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Используя данные исследования КОУЖ-2022, можно утверждать, что российские трудящиеся, включая молодежь, работают в основном на предприятиях / в организациях – более 90% (табл. 2). «На индивидуальной основе» трудятся только 4,4% молодых людей в возрасте от 15 до 34 лет. Уровень занятости на индивидуальной основе несколько выше среди 15–19-летних (8,3%).

Таблица 2

Работающие россияне по статусу занятости в разрезе возрастных групп (лет), 2022 г., % по столбцу[384]

Статус занятости / возрастная группа (лет)	От 15 до 34	35 и старше	Всего
На предприятии / в организации/ в фермерском хозяйстве / по найму у частного домохозяйства (частного лица)	93,5	94,0	93,9
В собственном домашнем хозяйстве по производству товаров для продажи	0,4	0,4	0,4
На индивидуальной основе	4,4	3,4	3,7
В предпринимательстве	1,6	2,2	2,0
Всего	100,0	100,0	100,0

[382] Рассчитано по: Труд и занятость в России. 2023 : стат. сб. / Росстат. М., 2023. С. 17, 20.
[383] Составлено по: Труд и занятость в России. 2021 : стат. сб. / Росстат. М., 2021. С. 34.
[384] Рассчитано по: Комплексное наблюдение условий жизни населения…

Согласно КОУЖ-2022, молодежь, трудящаяся в качестве наемных работников, в основном имеет официальный трудовой договор. Однако индивиды в возрасте 15–19 лет в сравнении с остальными возрастными группами существенно чаще работают без официального оформления, имеют временный трудовой договор или договор ГПХ. Это же (но только в меньших масштабах) справедливо для возрастной группы от 20 до 24 лет, однако в ней уже 79,4% работают на условиях бессрочного трудового договора, при том что этот показатель по населению в целом составляет почти 90% (табл. 3).

Таблица 3

Тип оформления трудовых отношений российских наемных работников, 2022 г., % по столбцу[385]

Тип оформления / возрастная группа (лет)	15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60 и старше	Всего
Трудовой договор (бессрочный)	47,4	79,4	89,4	89,7	91,4	90,5	91,0	91,1	89,5	86,2	89,6
Трудовой договор (срочный)	9,2	6,3	4,2	3,8	3,4	3,4	3,3	3,2	3,5	4,7	3,7
Трудовой договор (о дистанционной работе)	0,0	0,9	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,0	0,2
Без официального оформления	35,1	10,0	4,2	4,2	3,4	4,2	3,9	3,9	5,0	6,8	4,6
Договор ГПХ	8,3	3,4	2,0	2,2	1,6	1,7	1,7	1,7	1,9	2,3	1,9
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Исследование «Прекариат-2018» показывает, что среди работников, не имеющих трудовых договоров или имеющих краткосрочные договоры, больше доля тех, кто находится в возрасте до 29 лет (табл. 4). Кроме того, используя материалы данного исследования, И.О. Шевченко и П.В. Шевченко продемонстрировали, что среди прекариев[386] было больше индивидов в возрасте до 29 лет в сравнении с не-прекариями: 26,0% vs 14,6%[387].

[385] Рассчитано по: Комплексное наблюдение условий жизни населения…

[386] К ним были отнесены те, кто имеет три и более признака прекарности. См.: Шевченко И.О. Прекаризация работников: опыт расчета коэффициента прекарности // Будущее социологического знания и вызовы социальных трансформаций (к 90-летию со дня рождения В.А. Ядова) : сб. материалов (Москва, 28–30 ноября 2019 года). М. : ФНИСЦ РАН, 2019. С. 783.

[387] Шевченко И. О., Шевченко П. В. От прекаризации занятости – к прекаризации жизни? С. 67.

Таблица 4

Возрастное распределение респондентов в соответствии со способом оформления работы, % по столбцу[388]

Возрастная группа (лет) / способ оформления	Бессрочный договор	Договор на срок от 1 года	Договор на срок менее 1 года	Без трудового договора
До 29	13,0	22,9	32,2	28,7
30–39	32,3	32,1	18,6	22,4
40–49	29,6	23,6	22,0	15,5
От 50	25,1	21,4	27,1	33,3
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0

По итогам четвертой волны «Переписи фрилансеров» 2019 г.[389] было выявлено, что индивиды в возрасте до 30 лет – почти половина (47%) от всех опрошенных русскоязычных фрилансеров[390], что характеризует данный тип работников как весьма молодую группу. Фрилансеры, указавшие в качестве своего статуса занятости «студент», – 7% респондентов[391]. Согласно данным ВЦИОМ (2022 г.), фрилансеры в возрасте от 18 до 34 лет составляют 50,5%, а в возрасте от 18 до 29 лет – 35,4% данной категории работников[392].

При этом, если рассмотреть структуру занятости населения по возрастным группам, то она, согласно Росстату, выглядит следующим образом (табл. 5). Индивиды в возрасте от 15 до 29 лет составляют 14,9% от российских занятых, а все лица в возрасте от 15 до 34 лет – 30,0% занятого населения (2022 г.).

Таблица 5

Занятое население России по возрастным группам (лет), 2022 г., % по строке[393]

15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60 и старше	Всего
0,4	4,4	10,1	15,1	15,1	13,9	12,7	11,0	10,0	7,3	100,0

[388] Составлено по: Прекариат: становление нового класса… С. 380.
[389] Перепись фрилансеров 2019. Отчет в диаграммах и графиках. Совместное исследование FL.ru и ВШЭ // TalentTech. 2019. URL: https://talenttech.ru/research/perepis-frilanserov-2019/ (дата обращения: 31.01.2023).
[390] Перепись фрилансеров 2019.
[391] Там же.
[392] Фриланс в России – больше, чем фриланс?
[393] Составлено по: Труд и занятость в России. 2023 : стат. сб. / Росстат. М., 2023. С. 29.

Исходя из данных «Переписи фрилансеров» и вышеуказанного опроса ВЦИОМ, можно говорить о том, что, во-первых, молодежь является основой российского фриланса, а во-вторых, она занимается фрилансом активнее, чем другие возрастные группы. Несмотря на то что среди фрилансеров существенно выше число молодых людей, представляется очевидным, что самозанятые вообще и фрилансеры в частности – не очень многочисленная группа работников (по крайне мере, если говорить о первичной занятости – основном месте работы). Работающие НЕ в организации или НЕ на предприятии (потенциально могут составить категорию фрилансеров или самозанятых), составляют, по данным RLMS-HSE[394] (2023 г.), только 9,0% среди молодежи в возрасте от 16 до 34 лет и 9,7% среди более старших возрастных групп. Не в организациях немного чаще работают молодые люди в возрасте от 16 до 24 лет – 11,7%. Также было выявлено, что, по данным Росстата, удельный вес работающих не по найму и/или на индивидуальной основе является достаточно малым.

Анализ массива данных ВЦИОМ[395] по работающему населению позволил примерно оценить долю самозанятых в разных возрастных группах. Среди занятой молодежи от 18 до 34 лет удельный вес самозанятых[396] достигает 18,6%, что лишь немногим превышает показатель старшей возрастной группы (35 лет и старше) – 16,4%.

Возрастная структура самозанятости, согласно опросу ВЦИОМ (табл. 6), очень похожа на возрастную структуру работающего населения в целом. На долю индивидов в возрасте 18–34 лет приходится 34,3% всех самозанятых, что в целом соответствует удельному весу данной возрастной группы среди занятых в целом.

[394] Рассчитано по: Российский мониторинг экономического положения…
[395] Фриланс в России – больше, чем фриланс?
[396] В данном случае под самозанятыми понимаются те, кто указал, что является самозанятым, фрилансером или самостоятельно оказывает услуги (безотносительно того, основная это работа или дополнительная).

Таблица 6

Структура самозанятых и всех работающих россиян по возрастным группам (лет), 2022, % по строке[397]

	18–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60+	Всего	*Кол-во опрошенных, чел.*
Самозанятые	12,9	8,1	13,3	12,9	14,9	12,9	9,4	6,5	9,1	100,0	*309*
Все работающие	10,7	7,0	13,8	14,7	12,6	13,2	9,9	7,9	10,1	100,0	*1806*

Возрастная структура самозанятости также представлена в данных, собранных З.Т. Голенковой и др. Было выяснено, что респонденты в возрасте от 18 до 24 лет составляют 10% самозанятых, а опрошенные в возрасте от 25 до 34 лет – 22,6%[398]. Таким образом, доля молодежи составляет порядка трети самозанятых, что соответствует удельному весу молодых россиян в российской структуре работающего населения (по Росстату и ВЦИОМ).

Исследование самозанятости также проводилось РАНХиГС (2019 г.). В ходе опроса было выявлено, что среди самозанятых (по основной работе) удельные веса 18–24-летних и 25–29-летних составляют 6,6% и 11,5% соответственно. Эти значения даже несколько меньше аналогичных долей от всего занятого населения (от всего работающего населения группа 18–24-летних составляет 9,2%, а группа 25–29-летних – 14,6%)[399]. Это может говорить о том, что молодежь (в данном случае от 18 до 29 лет) в целом не имеет существенной ориентации на самозанятость.

Итак, у нас нет оснований полагать, что молодые люди на рынке труда проявляют склонность ко всем видам самозанятости, их определенно интересует только фриланс – электронная самозанятость[400].

Вернемся к данным ВЦИОМ. Наибольшая доля непосредственно фрилансеров (тех, кто обозначил себя так на момент опроса) характерна для 18–24-

[397] Рассчитано по: Фриланс в России – больше, чем фриланс?

[398] Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В., Горина Т.И. Социологический портрет самозанятых в современной России // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2020. Т. 20. № 4. С. 828.

[399] Покида А.Н., Зыбуновская Н.В. Особенности деятельности самозанятых граждан на современном рынке труда. Отчет о научно-исследовательской работе (заключительный). РАНХиГС. 2019. С. 160.

[400] В данном случае мы имеем в виду достаточно квалифицированную интернет-работу.

летних – более 12%. В целом удельный вес фрилансеров среди молодежи до 34 лет составляет 8,8%, а среди более взрослого населения – 4%. Доля тех, кто имеет опыт фриланса хотя бы от 1-го месяца, несколько больше. Каждый пятый пробовал себя в этой роли в возрастных группах 18–24 и 24–29 лет (табл. 7).

Таблица 7

Некоторые результаты опроса работающих россиян на тему фриланса и самозанятости, 2022 г., % от возрастной группы (лет)[401]

	18–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60+	Всего
Обозначили себя как «фрилансер»	12,4	8,7	6,0	3,0	7,0	3,8	5,0	2,8	1,6	5,5
Имеют опыт работы фрилансером от 1 месяца	22,2	19,0	15,6	18,9	18,0	11,8	13,4	11,2	17,5	16,4
Обозначили себя как «самозанятый»	11,3	10,3	8,8	6,0	9,6	10,1	8,4	7,7	6,6	8,7
Обозначили себя как «фрилансер» или «самозанятый»	18,0	15,9	11,6	7,5	13,2	10,5	9,5	7,7	8,2	11,2
Обозначили себя как «фрилансер» или «самозанятый», или указали на то, что самостоятельно оказывают услуги	20,6	19,8	16,4	15,1	20,2	16,8	16,2	14,0	15,3	17,1
Количество опрошенных, чел.	*194*	*126*	*250*	*265*	*228*	*238*	*179*	*143*	*183*	*1806*

Результаты данного опроса также свидетельствуют, что большинство (52%) фрилансеров в возрасте от 18 до 34 лет считают, что их работа сочетает в себе примерно одинаковое количество достоинств и недостатков. К плюсам подобной занятости они относят гибкий график (54%), наличие большей свободы (24%) и возможность самостоятельно определять свою заработную плату (14%). Минусами являются нестабильность заработка (56%), отсутствие социального пакета (14%) и трудности при поиске заказов (12%). Кроме того, 42% молодых фрилансеров убеждены, что трудятся больше времени, чем обычные работники, а 56% – что делают это эффективнее своих коллег с традиционной занятостью. Молодые фрилансеры в целом (65%) придерживаются мнения, что им удобно заниматься подобным видом деятельности.

[401] Рассчитано по: Фриланс в России – больше, чем фриланс?

Важное для нашей тематики исследование было проведено Н.П. Касаткиной и Н.В. Шумковой[402]: при помощи качественных и количественных методов была изучена мордовская молодежь (18–35 лет), имеющая опыт самозанятости как основной работы. Ученые выявили три основных фактора, определяющих их мотивацию к труду: стремление повысить материальное благосостояние при отсутствии подходящих вариантов работы по найму; желание получить профессиональный опыт или компетенции; предпочтение атипичного образа жизни[403].

Авторы отмечают в большей степени вынужденный, а не добровольный характер труда самозанятой молодежи[404]. Молодые люди «выталкиваются» в самозанятость из-за недостатка подходящих рабочих мест, неподобающих условий или содержания предлагаемого труда, неудовлетворительной практической подготовки в рамках образовательных учреждений[405]. Большинство респондентов, ставших самозанятыми, имели негативный опыт работы по найму[406]. При этом, когда молодые люди попадают в самозанятость, у них формируется крайне позитивное к ней отношение: 87% опрошенных не выражают стремления работать по найму, даже если им поступит подобное предложение[407]. Важный вклад в появление самозанятых вносит нежелание последних трудиться по специальности, полученной в ходе формального образовательного процесса. Более 60% респондентов работают не по специальности. При этом молодые самозанятые склонны к само- и онлайн-образованию[408]. Исследователи отмечают, что опрошенные испытывают затруднения при попытке объяснить другим, чем они

[402] См.: Касаткина Н.П., Шумкова Н.В. От самообразования к самозанятости: непарадный вход молодежи на рынок труда // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 3. С. 201–223.
[403] Там же. С. 209–210.
[404] Там же.
[405] Там же. С. 210–211.
[406] Там же. С. 212.
[407] Там же. С. 211.
[408] Там же. С. 213–214.

занимаются[409]. Это говорит о том, что самозанятость еще не до конца воспринимается как социальная норма.

Согласно данным RLMS-HSE (2023 г.), уровень удовлетворенности работой и компонентами труда у занятой молодежи в возрасте до 34 лет по сравнению с более старшим возрастным поколением существенно не различается. Менее всего молодежь, как и все остальные занятые, удовлетворена заработной платой, а также возможностями для профессионального роста, в то время как уровень удовлетворенности остальными аспектами превышает 70% (табл. 8).

Таблица 8

Удовлетворенность занятых россиян некоторыми аспектами своей работы по возрастным группам, 2023 г., % полностью или скорее удовлетворенных[410]

Аспект работы / возрастная группа	До 34 лет	35 лет и старше	Всего
График работы	78,3	78,4	78,4
Соответствие имеющейся работы уровню квалификации	76,4	77,0	76,8
Условия труда	79,9	75,6	76,7
Работа в целом	78,8	75,7	76,5
Продолжительность рабочего дня	75,8	75,4	75,5
Возможности профессионального роста	63,0	61,0	61,5
Оплата труда	47,7	42,5	43,9
Среднее значение по всем аспектам работы	*71,4*	*69,4*	*69,9*
Количество опрошенных, чел.	1424	3992	5416

Кроме того, молодежь, как и более возрастное население, в большинстве своем доверяет руководству организации (78,4% среди молодых до 34 лет, 77,2% среди группы 35+), а также своим коллегам (84,4% среди молодых до 34 лет, 83,2% среди группы 35+).

Данные ВЦИОМ[411] свидетельствуют о том, что молодые люди готовы к активной трудовой мобильности. Среди работающей молодежи в возрасте 18–24 и 25–34 лет сменить место работы и/или сферу деятельности хотели бы 52% и 42% соответственно. Показатель в среднем по выборке составляет 37%.

---

[409] Там же. С. 215.

[410] Рассчитано по: Российский мониторинг экономического положения…

[411] Человек и его работа // ВЦИОМ. 2021. URL: https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/chelovek-i-ego-rabota (дата обращения: 07.02.2023).

При этом, согласно данным RLMS-HSE (2023 г.)[412], за год, предшествующий опросу, место работы сменили[413] только 15,8% работников в возрасте от 16 до 34 лет и 8,5% среди тех, кто был старше 35 лет. Наиболее часто место работы меняла молодежь в возрасте 15–19 (29,4%), 20–24 (23,2%) и 25–29 (16,5%) лет. Среди 30–34-летних в сравнении с остальными молодежными группами место работы меняли реже всего – 12,0%. Таким образом, можно сказать, что молодежь действительно имеет тенденцию менять место работы чаще, чем другие возрастные группы, однако в целом она, как и более старшее поколение, в общем остается лояльна своей рабочей позиции.

Уровень удовлетворенности аспектами труда также измерялся в исследовании КОУЖ-2022 (табл. 9). В наибольшей степени работающая молодежь удовлетворена режимом работы (83,8%), а в наименьшей – возможностями профессионального роста, применения своих идей на практике (70,5%) и заработком (52,6%). Средний уровень удовлетворенности всеми компонентами работы у этой группы составляет порядка 74%. Ощутимой разницы в удовлетворенности различными аспектами труда у молодых и более возрастных работников не зафиксировано.

Таблица 9

Удовлетворенность занятых россиян некоторыми аспектами своей работы по возрастным группам, 2022 г., % «вполне удовлетворенных»[414]

Аспект работы / возрастная группа	До 34 лет	35 лет и старше	Всего
Режим работы	83,8	86,0	85,5
Обязанности на рабочем месте	79,5	81,2	80,7
Условия труда	79,7	79,8	79,8
Надежность работы	77,2	78,5	78,2
Ощущение полезности своего труда	76,0	78,9	78,2
Расстояние до работы	74,9	77,1	76,5
Возможности профессионального роста, применения своих идей	70,5	73,7	72,9
Заработная плата	52,6	49,9	50,6
Среднее значение по всем аспектам работы	*74,3*	*75,7*	*75,3*

[412] Рассчитано по: Российский мониторинг экономического положения…
[413] % от тех, у кого была работа в прошлом году.
[414] Рассчитано по: Комплексное наблюдение условий жизни населения…

ВЦИОМ также производил измерения удовлетворенности содержанием труда, т.е. тем, что человек непосредственно делает на работе. Общий уровень удовлетворенности содержанием труда у работающей молодежи (от 18 до 34 лет) крайне высок – 80,7%. Причем наивысшее значение данного показателя фиксируется в возрастной группе от 18 до 24 лет – 91,7%. Абсолютное большинство молодых работников (18–34 года) гордятся содержанием своего труда и готовы рассказывать о нем другим людям. Им в целом нравится их работа, и они полагают, что она приносит общественную пользу. Кроме того, молодые люди считают, что они постепенно становятся профессионалами, и процесс труда приносит им не только заработную плату, но и моральное удовлетворение (табл. 10).

Таблица 10

Некоторые результаты опроса работающих россиян (представлены данные по молодежи) на тему удовлетворенности работой, 2021 г., % от возрастной группы (лет)[415]

	18–24	25–29	30–34	Всего
Удовлетворены содержанием работы	91,7	71,8	80,6	80,7
Гордятся содержанием и результатами своей работы	90,0	84,3	87,5	87,5
Готовы рассказать окружающим про содержание их работы	86,4	83,1	77,4	80,7
Говорят, что им нравится их работа	91,7	76,1	88,8	86,2
Считают, что их работа приносит пользу обществу	94,9	83,3	90,6	90,0
Считают, что их работа, помимо заработка, приносит моральное удовлетворение	83,3	63,4	75,0	73,7
Считают, что становятся профессионалами в процессе своей работы	76,3	61,4	70,0	69,3
Количество опрошенных, чел.	*60*	*71*	*160*	*291*

Молодежь (от 16 до 34 лет), согласно данным RLMS-HSE[416] за 2023 г., несколько реже имеет подчиненных на работе в сравнении с более старшим населением: 12,2% против 18,9%. Среди работающей молодежи реже всего подчиненными располагают индивиды в возрасте 15–19 (4,9%) и 20–24 лет (6,9%). Среди 25–29-летних и 30–34-летних работников подчиненные имеются у 12,4% и 15,4% соответственно.

[415] Человек и его работа // ВЦИОМ. 2021. URL: https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/chelovek-i-ego-rabota (дата обращения: 07.02.2023).
[416] Рассчитано по: Человек и его работа.

Абсолютное большинство российских молодых работников, по данным RLMS-HSE (2023 г.), трудоустроены официально: 90,2% среди 16–34-летних (среди работников в возрасте от 35 лет значение аналогичного показателя составляет 93,9%). Неофициальное трудоустройство имеет большее распространение среди работников в группах от 16 до 19 и от 20 до 24 лет (табл. 11).

Таблица 11

Наличие официального оформления у работающей молодежи по возрастным группам (лет), 2023 г., % по столбцу[417]

	16–19	20–24	25–29	30–34	Всего
Оформлены официально	73,7	87,3	93,4	90,5	90,2
Не оформлены официально	21,1	12,7	6,1	9,2	9,3
Затруднились ответить / отказ от ответа / нет ответа	5,3	0,0	0,5	0,4	0,5
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Количество опрошенных, чел.	*38*	*292*	*394*	*568*	*1292*

Продолжительность рабочей недели, согласно RLMS-HSE[418] 2023 г., у молодежи до 34 лет в целом такая же, как у представителей более старших возрастных групп: 43,4 vs 43,3 часа. Подобная продолжительность рабочей недели косвенно подтверждает, что молодежь, как и остальное население, в основном трудится на условиях стандартного графика. Об этом же свидетельствует среднее количество дней, отработанных молодыми людьми за 30 дней, предшествующих опросу: молодежь в возрасте от 16 до 34 лет отработала в среднем 20,0 дней, равно как и респонденты в возрасте 35 и более лет[419].

Вопрос о среднем количестве отрабатываемых часов в неделю задавался также в исследовании КОУЖ-2022. Молодежь до 34 лет и более возрастные индивиды в среднем за неделю отрабатывают одинаковое количество времени: 39,3 и 39,5 часа соответственно (табл. 12). Почти 83% молодых работников (от 15 до 34 лет) указали, что их рабочая неделя длится от 35 до 44 часов. Среди молодежи наиболее короткая рабочая неделя характерна для 15–19-летних – в среднем 32,4

[417] Рассчитано по: Российский мониторинг экономического положения…
[418] Рассчитано по: Российский мониторинг экономического положения…
[419] Рассчитано по: Российский мониторинг экономического положения…

часа. Однако уже в возрастной группе от 20 до 24 лет более 75% опрошенных фактически работают от 35 часов в неделю.

Таблица 12

Количество часов, фактически отрабатываемых занятыми россиянами в среднем за неделю по возрастным группам (лет), 2022 г., % по столбцу[420]

	15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60+	Всего
до 34	40,4	14,1	5,7	5,3	4,6	4,7	4,6	5,7	7,4	12,5	6,3
35–44	53,2	76,5	84,6	85,0	85,5	85,9	86,4	86,4	85,7	80,9	84,8
45–59	5,7	8,8	8,7	8,4	8,7	8,4	7,6	7,1	5,9	5,8	7,8
60 и больше	0,7	0,6	1,0	1,3	1,1	1,0	1,3	0,8	1,0	0,8	1,1
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
В среднем, часов	*32,5*	*38,1*	*39,6*	*39,8*	*39,9*	*39,8*	*39,8*	*39,5*	*39,1*	*38,1*	*39,5*

В этом исследовании Росстата также задавался вопрос о режиме работы. Исходя из данных опроса, можно увидеть, что труд на условиях неполного рабочего и гибкого графика наиболее существенно распространен только в возрастной группе 15–19 лет (табл. 13). Среди 20–24-летних доля тех, кто трудится на условиях полного рабочего дня, уже составляет почти 80%, что, однако, несколько меньше значений, чем у более старших возрастных групп молодежи. В общем, среди индивидов в возрасте от 15 до 35 лет доля трудящихся на условиях полного рабочего дня составляет порядка 88,3%.

Таблица 13

Режим работы среди занятых россиян по возрастным группам (лет), 2022 г., % по столбцу[421]

	15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60+	Всего
Полный рабочий день	44,4	79,9	90,7	91,4	92,3	92,6	92,3	92,1	90,9	85,4	90,7
Неполный рабочий день	24,2	7,9	3,4	2,9	2,4	2,7	2,8	3,0	4,3	7,5	3,6
Гибкий график	31,4	12,2	5,9	5,7	5,2	4,7	4,8	4,9	4,9	7,1	5,7
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

[420] Рассчитано по: Комплексное наблюдение условий жизни населения…
[421] Рассчитано по: Комплексное наблюдение условий жизни населения…

Выводы

Проведенный анализ позволяет заключить следующее. Подавляющее большинство молодых россиян, как и старшее поколение, являются работниками по найму и трудятся в организациях и на предприятиях. Молодежь, как и более возрастное население, работает в основном на условиях полной занятости. Уровень официального оформления трудовых отношений среди молодежи превышает 90% (Росстат, RLMS-HSE), а бессрочный трудовой договор является для нее основным способом трудоустройства.

Молодые люди чаще, чем старшие возрастные группы, вовлечены во фриланс и составляют основу российской интернет-самозанятости. Однако общий охват этой формой занятости остается весьма низким. Даже среди наиболее «передовой» в этом отношении группы – 18–24-летних – он не превышает 12–13% (ВЦИОМ).

Молодые фрилансеры главным преимуществом своей работы считают гибкий график, а основным недостатком – нестабильность доходов. В целом они удовлетворены своей деятельностью и, как правило, не планируют переходить на стандартную занятость. Более высокая распространенность фриланса среди молодежи не означает ее численного доминирования среди самозанятых. По данным ВЦИОМ и РАНХиГС, молодые люди практикуют самозанятость не чаще, чем остальное население. Общий уровень охвата молодежи (от 18 до 34 лет) самозанятостью составляет, по данным ВЦИОМ, 18,6%.

Таким образом, реальное поведение молодежи на рынке труда свидетельствует *о ее ориентации в первую очередь на стандартную, а не на альтернативную занятость (хотя последняя имеет определенную популярность среди индивидов до 24 лет).* По своему положению и трудовому поведению молодые россияне мало отличаются от старшей возрастной группы (от 35 лет).

Учитывая то, что бóльшая часть молодежи удовлетворена своей работой (как правило, в организации и по найму) и особенно ее режимом (в основном это полный день), *нет оснований говорить о доминировании среди молодежи ценностей свободы, независимости или гибкости в трудовом поведении*.

Наименьшую удовлетворенность вызывают заработная плата и возможности профессионального роста. Это позволяет предположить, что в карьерных установках молодых людей приоритет сохраняется за стабильным доходом и возможностями вертикального или внутриорганизационного продвижения, а не за радикальной флексибилизацией трудовых отношений.

Безусловно, *«почва» для развития гиг-экономики в России среди молодежи существует*. По сравнению с более возрастными группами, молодые люди до 34 лет чаще вовлечены во фриланс, а респонденты до 24 лет реже имеют бессрочный трудовой договор.

Выводы по главе 1

Теоретики постиндустриализма (Д. Белл, Э. Тоффлер, П. Друкер) зафиксировали переход к обществу, в котором усиливается роль сектора услуг и знаний, а мотивация труда смещается от материальной к внеэкономической по мере удовлетворения основных потребностей индивидов. Однако критический анализ данного типа социума выявил противоречивые следствия произошедшей трансформации: эрозию стабильных связей «труд – капитал», ослабление института стандартной занятости и одновременно парадоксальный рост как творческого и интеллектуального, так и низкоквалифицированного и нестабильного труда. Это заложило основу для понимания ключевых особенностей постиндустриального рынка труда – поляризации и внутренней двойственности его социально-профессиональной структуры, обусловленных неравномерным распределением новых возможностей и рисков между различными группами работников.

На основе анализа концепций социально-профессиональной структуры современного общества (Д. Пинк, Р. Флорида, Г. Стэндинг) показано, что в условиях постиндустриализации формируются две новые социально-профессиональные группы, различающиеся по степени успешности адаптации к трансформации института труда и занятости. Первая – привилегированная – характеризуется способностью эффективно использовать новые карьерные и трудовые возможности, связанные с гибкостью, автономией и расширением профессионального выбора. Вторая – депривированная – объединяет работников, находящихся в уязвимом положении из-за отсутствия устойчивых трудовых гарантий, социальной защиты и стабильных источников дохода.

Выделенные социально-профессиональные группы представляют собой не просто теоретические конструкции, а эмпирически верифицируемые феномены. Обобщение зарубежных исследований в области нестандартной занятости позволяет рассматривать гиг-экономику как социально-трудовую систему, основанную на временных и краткосрочных договорах, в рамках которой воспроизводится обозначенная профессиональная дифференциация. В

гиг-экономике выделяются две категории работников: высококвалифицированные профессионалы, осознанно использующие альтернативную занятость как способ самореализации и заработка, и работники с низким уровнем социальной защищенности, для которых атипичные трудовые отношения носят вынужденный характер и сопряжены с высокой степенью неопределенности. Отечественные ученые также фиксируют подобную поляризацию: с одной стороны, они говорят о фрилансерах – творческих специалистах, трудящихся удаленно, а с другой – о незащищенных временных и эпизодических работниках, формирующих российский прекариат.

Проведенный анализ показывает, что особенности гиг-экономики раскрываются главным образом через призму ее рисков и возможностей для работника. К потенциальным рискам занятости в гиг-экономике следует отнести отсутствие институциональных гарантий и трудовых прав, нестабильность доходов, размытие границ рабочего времени, социальную атомизацию. В то же время гиг-экономика предлагает работнику высокую степень автономии, гибкость в распределении трудовой нагрузки, низкие барьеры входа и выхода, освобождение от внутриорганизационных правил. Исходя из этого, гиг-экономику целесообразно рассматривать не просто как систему нестандартных форм занятости и атипичных трудовых отношений, но и как специфическую контекстуальную среду, в рамках которой осуществляется профессиональная деятельность современных работников. Данная контекстуальная среда одновременно усиливает как возможности для автономии, самореализации, гибкого управления профессиональной траекторией, так и риски, связанные с социальной незащищенностью, материальной нестабильностью и снижением уровня субъективного благополучия.

На основе анализа данных и материалов, можно сказать, что гиг-экономика выступает значимым фактором для отечественного рынка труда. В российскую гиг-экономику может быть включено до 20–30% занятого населения по основной или дополнительной работе – фрилансеры, самозанятые, платформенные, временные и заемные работники. Поскольку масштаб и распространенность

гиг-экономики достаточно велики, встает вопрос об осознании направленности воздействия новых реалий рынка труда на представления современной российской молодежи о карьере. Хотя гиг-экономика делает трудовые пути более гибкими и дает возможность определять свой режим и график работы, она в то же время не предполагает существенных гарантий в сфере занятости, что вынуждает индивидов, в т.ч. молодых людей, уделять больше внимания управлению развитием собственной карьеры и учитывать новые риски сферы труда в процессе профессиональной деятельности.

В ходе анализа данных общероссийских исследований установлено, что молодые люди, как правило, занимают позиции, предполагающие стандартную наемную занятость, а не альтернативные формы трудоустройства. Таким образом, модели поведения, основанные на ценностях свободы, независимости и гибкости, пока не являются преобладающими в трудовых практиках молодежи. Вместе с тем основания для развития гиг-экономики существуют преимущественно среди молодых людей в возрасте до 24 лет, поскольку именно эта группа (в сравнении с более возрастными) чаще оказывается вне рамок бессрочного трудового договора и наиболее активно практикует фриланс, что делает ее наиболее чувствительной к трансформации рынка труда.

Таким образом, развитие гиг-экономики выступает важным структурным контекстом, в рамках которого формируются карьерные установки российской молодежи. Принятие во внимание данного контекста при изучении карьеры требует разработки соответствующего теоретико-методологического инструментария, позволяющего учитывать взаимосвязь объективных условий рынка труда и субъективных факторов профессионального выбора.

Глава 2. Теоретическое обоснование и эмпирическая апробация габитуального подхода к карьере молодежи

§ 2.1. Развитие интегративного подхода как вектор эволюции исследовательских взглядов к изучению карьеры

Карьера современного работника – крайне сложный, изменчивый и многогранный феномен, являющийся предметом изучения различных научных дисциплин: социологии, менеджмента человеческих ресурсов, социальной психологии и др. В западной традиции существует особое академическое направление – карьерные исследования (career studies), в основе которого лежит транс-, мульти- и междисциплинарность[422]. В научной литературе отсутствует единое, конвенционально принятое определение или подход к карьере[423]: обилие терминов и концепций, часто не связанных друг с другом, представляет собой актуальную проблему для ученых[424].

Отметим, что в России не сформировалось особого исследовательского направления в области феномена карьеры подобного западному, а осознание современных карьерных концепций среди научного сообщества находится на достаточно низком уровне[425]. Вместе с тем в последнее время отечественные ученые все активнее обращаются к зарубежному опыту[426]. Востребованность

---

[422] Попова И.П. Исследования карьеры: ресурсы междисциплинарности в социологической перспективе // Социологические исследования. 2020. № 12. С. 18–19; Arthur M.B. The boundaryless career at 20: Where do we stand, and where can we go? // Career Development International. 2014. Vol. 19. № 6. P. 631–632.

[423] Сорокин П.С. Теоретические и эмпирические исследования профессиональной карьеры: перспективы интеграции на основе теории П. Бурдье // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2012. № 1. С. 5–6.

[424] Baruch Y., Szűcs N., Gunz H. Career studies in search of theory: the rise and rise of concepts // Career Development International. 2015. Vol. 20. № 1. P. 3–6.

[425] Попова И.П. Исследования карьеры… С. 19.

[426] См., напр.: Хасиева Д.Д. Карьерные ориентации женщин в России: калейдоскопная модель карьеры // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. 2021. № 3. С. 343–370; Поварницына Ю.П. Межфирменная мобильность и успешность профессиональной карьеры работников интеллектуального труда // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2020. Т. 13. № 2. С. 161–173; Бордунос А.К., Кошелева С.В. Проактивное карьерное поведение в менеджменте: систематический обзор литературы. Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. 2023. Т. 22. № 4. С. 447–475; Толочек В.А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен. М. : Институт психологии РАН, 2017. 261 с.

адаптации иностранных концепций для нашей страны обусловливается постепенным ослаблением негативного восприятия «карьеризма», а также развитием капиталистических отношений[427].

Условно можно выделить два основных подхода к изучению феномена карьеры: объективистский и субъективистский[428]. Первый подход изначально акцентировал свое внимание на вертикальной социально-трудовой мобильности, главным образом – восходящих перемещениях внутри организации. Позже исследователей стали также интересовать различные горизонтальные переходы работников – между организациями, формами, типами занятости и т.п. Субъективистское понимание карьеры, в свою очередь, делает акцент на личных выборах и стратегиях индивидов. Карьерный успех и содержание профессионального пути рассматриваются с точки зрения личностного благополучия, внутренней гармонии и удовлетворенности.

Субъективистский подход к карьере

Развитие субъективистского подхода к карьере обычно связывают с деятельностью Чикагской социологической школы (Э. Хьюз и др.) – научного сообщества, чьи труды 1920–1930-х гг. дали начало карьерным исследованиям в их современном понимании[429]. Чикагские социологи рассматривали карьеру как понятие, которое может быть использовано для описания и объяснения гораздо большего числа явлений, чем это принято сейчас[430]. Так, представители данного

---

[427] Korotov K., Khapova S., Lysova E. Career reinvention in Russia // Understanding Careers Around the Globe / Ed. by J. Briscoe, M. Dickmann, D.T. Hall, W. Mayrhofer, E. Parry. Cheltenham : Edward Elgar Publishing, 2023. P. 57–58.

[428] См.: Stebbins R.A. Career: The Subjective Approach // The Sociological Quarterly. 1970. Vol. 11. № 1. P. 32–49; Barley S.R. Careers, identities, and institutions: the legacy of the Chicago School of Sociology // Handbook of career theory / Ed. by M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence. Cambridge ; New York : Cambridge University Press, 1989. P. 41–65; Arthur M. B., Khapova S. N., Wilderom C. P. M. Career success in a boundaryless career world // Journal of Vocational Behavior. 2005. Vol. 26, № 2. P. 179.

[429] Mayrhofer W., Smale A., Briscoe J. et al. Laying the Foundations of International Careers Research // Human Resource Management Journal. 2020. Vol. 30. № 3. P. 328; Gunz H., Mayrhofer W. Rethinking Career Studies: Facilitating Conversation across Boundaries with the Social Chronology Framework. Cambridge : Cambridge University Press, 2018. P. 131.

[430] Barley S.R. Careers, identities, and institutions… P. 45.

подхода, помимо карьеры руководителей и врачей, изучали также карьеру наркопотребителей и бездомных[431].

С субъективистской точки зрения карьера выступает движущейся перспективой, через которую индивид видит свою жизнь как единое целое и интерпретирует значение собственных качеств, действий, а также событий, которые с ним происходят[432]. Карьера не ассоциирована исключительно с работой, она не является лишь серией деловых и профессиональных достижений, поскольку существуют иные возможности получения общественного признания[433]. Труд, безусловно, связан с субъективным восприятием карьеры, но последняя им не исчерпывается[434]. Понятие карьеры также не ограничивается описанием процесса смены ролей, выполняемых в рамках формальной организации[435].

Карьера женщины, например, может заключаться в сохранении семьи и заботе о ней, а индивиды со скромными профессиональными достижениями могут добиться успехов в религиозных или общественных организациях[436]. Карьеру, по мнению Э. Хьюза, можно построить не только в профессиональной сфере (vocation), но и в области собственных интересов (avocation)[437]. Таким образом, в отличие от последователей линейной модели карьеры, о которой будет рассказано далее, представители субъективистского подхода считают вертикальную мобильность лишь одним из возможных типов карьерного развития[438].

Итак, понятие субъективной карьеры отражает социальную адаптацию индивидов к различным устоявшимся, институционализированным способам организации мира, а также взаимодействие между различными ролями, рисками и выборами индивида в течение его жизни[439]. По сути, оно не сводится лишь к

---

[431] Barley S.R. Careers, identities, and institutions… P. 45; Mayrhofer W., Smale A., Briscoe J. et al. Laying the Foundations… P. 328.
[432] Hughes E.C. Institutional office and the person // American Journal of Sociology. 1937. Vol. 43. № 3. P. 409–410.
[433] Hughes E.C. Institutional office and the person… P. 410.
[434] Barley S.R. Careers, identities, and institutions… P. 47.
[435] Ibid.
[436] Hughes E.C. Institutional office and the person… P. 411.
[437] Ibid.
[438] Barley S.R. Careers, identities, and institutions… P. 48.
[439] Hughes E.C. The Making of a Physician // Men and Their Work. Glencoe : Free Press, 1958. P. 129.

профессиональной деятельности и работе, а представляет собой то, что сами индивиды считают карьерой, определенные аспекты их жизненного пути. Субъективистский подход не получил широкой популярности среди исследователей, вероятно, в силу размытого понимания самого понятия карьеры и трудностей его операционализации.

Тем не менее субъективное восприятие карьеры необходимо принимать во внимание при исследовании профессионального становления. Перемещение индивида на более высокую должность – это не просто смена положения в организационной иерархии, но и событие, наделенное символическим значением и собственными смыслами, обусловленными жизненной историей работника[440]. Вследствие этого субъективистский подход может рассматриваться как исследовательская рамка для изучения личностных оценок (интерпретации) объективных продвижений индивида в иерархических структурах или между ними[441]. Субъективные аспекты карьеры также окажутся достаточно важными в рамках новых концепций.

Объективистский подход: модель линейной карьеры

Классический социологический взгляд на карьеру, получивший свое развитие в 1950–1960-е гг.[442] на фоне роста крупных иерархизированных организаций и кристаллизовавшийся, например, в работах Г. Виленски[443] и У. Слокама[444], связан с рассмотрением данного феномена с точки зрения линейной динамики. Ключевое понятие здесь – продвижение (promotion/advancement). Постулируется наличие однонаправленного вертикального движения работника в

---

[440] Stebbins R.A. Career: The Subjective Approach // The Sociological Quarterly. 1970. Vol. 11. № 1. P. 39.
[441] Ibid. P. 41.
[442] Evetts J. Dimensions of Career: Avoiding Reification in the Analysis of Change // Sociology. 1992. Vol. 26. № 1. P. 4; Gunz H., Mayrhofer W. Rethinking Career Studies… P. 132–138, 144.
[443] См., напр.: Wilensky H.L. Orderly Careers and Social Participation: The Impact of Work History on Social Integration in the Middle Mass // American Sociological Review. 1961. Vol. 26. № 4. P. 521–539.
[444] См., напр.: Slocum W.L. Occupational Careers in Organizations: A Sociological Perspective // The Personnel and Guidance Journal. 1965. Vol. 43. № 9. P. 858–866.

рамках организации, в которой он трудится[445]. Рост и прогресс в иерархии компании – основной аспект исследования в рамках данного подхода.

Служебная иерархия представляет собой в целом понятную каждому члену общества «лестницу» должностей, по которой с течением времени работник «поднимается»[446]. Поскольку должности отличаются друг от друга по своему престижу, карьера связана с восходящей трудовой мобильностью и получением внешних признаков успеха (например, ростом заработной платы)[447]. «Идеальный» карьерный путь, в свою очередь, выглядит следующим образом: работник попадает в организацию и занимает низшую ступеньку служебной лестницы, затем последовательно продвигается на позиции, обладающие более высоким статусом (могут быть периоды стабилизации и спада[448]), а в конце концов покидает компанию и уходит на пенсию – окончание карьерного пути[449]. Т.е. каждый работник в некоторой степени отождествляется с «человеком организации» – типом личности, который полностью погружается в деятельность своей компании и трудится только ради нее[450]. Компания для «человека организации» предстает объектом, достойным чуть ли не религиозного поклонения, она подчиняет себе индивида, контролирует его жизнь[451].

Карьера вместе с тем является одновременно и процессом (продвижением), и состоянием (зафиксированным во времени профессиональным статусом со своими маркерами)[452]. Карьерный статус является во многом ограниченным профессиональными должностями в рамках организационных систем, а карьерный процесс наблюдается только там, где существует иерархически упорядоченная

---

[445] Baruch Y. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives // Career Development International. 2004. Vol. 9. № 1. P. 61.
[446] Ibid. P. 60.
[447] Ibid.
[448] Mayrhofer W., Steyrer J., Meyer M. et al. Towards a habitus based concept of managerial careers // Annual Meeting of the Academy of Management. Toronto, 2000. P. 20.
[449] Slocum W.L. Occupational Careers in Organizations: A Sociological Perspective // The Personnel and Guidance Journal. 1965. Vol. 43. P. 858.
[450] Whyte W.H. The Organization Man. Philadelphia : University of Pennsylvania Press, 2002. P. 3.
[451] Hanson D., O'Donohue W. William Whyte's The Organization Man: A Flawed Central Concept but a Prescient Narrative // Management Revue. 2010. Vol. 21. № 1. P. 96–97.
[452] Buzzanell P.M., Goldzwig S.R. Linear and Nonlinear Career Models: Metaphors, Paradigms, and Ideologies // Management Communication Quarterly. 1991. Vol. 4. № 4. P. 470–471.

структура, предполагающая достижение и продвижение на более ответственные и высокооплачиваемые должности[453].

Карьерный процесс при этом понимается как источник общественной стабильности и социальной солидарности[454], поскольку в основе данного подхода лежат принципы структурного функционализма, согласно которым индивиды воспитываются и социализируются для исполнения определенных ролей (включая профессиональные роли) в рамках общественной структуры. Линейные карьерные траектории – четкие профессиональные пути в рамках иерархичных бюрократических систем организаций – способствуют нормальному функционированию общества, обеспечивая распределение индивидов по статусам и ролям, соответствующим их способностям и особенностям социального происхождения.

Подобный взгляд на карьеру как на линейный процесс подвергается критике вследствие реификации (овеществления) и чрезмерной объективизации иерархических организационных структур, что приводит к убежденности в существовании некой «нормальной» карьеры, предполагающей непрерывную работу и регулярное продвижение по службе вплоть до самой высокой должности, которую работник может занять в течение своей жизни[455]. Карьерные пути, не сводимые к желанию индивида регулярно расти в должности, оказываются фактически «аномальными» и не достойными исследовательского внимания.

Модель линейной карьеры можно представить как восхождение на гору: все хотят попасть на вершину и прикладывают для этого максимальные усилия[456]. Таким образом, в основе указанного подхода лежит предпосылка о наличии у работников фактически одной цели[457] – продвижения в должности[458], что, конечно, представляет собой некоторое упрощение социальной действительности,

---

[453] Evetts J. Dimensions of Career… P. 4.
[454] Wilensky H.L. Orderly Careers and Social Participation… P. 522–524.
[455] Evetts J. Dimensions of Career… P. 6–7.
[456] Baruch Y. Transforming careers: from linear… P. 61.
[457] Evetts J. Dimensions of Career… P. 7.
[458] А следовательно, в иерархии власти (в широком смысле) в своем социально-экономическом статусе.

поскольку иные мотивы, устремления и ценности, которые индивиды привносят в свою карьеру, фактически игнорируются. Традиционная модель также опирается на предположения о стабильности среды и существовании иерархии, имеет фактически исключительно внутриорганизационный фокус[459].

Кроме того, линейная модель не берет в расчет все более динамичную и непредсказуемую природу современных социально-трудовых отношений[460]. Такие факторы, как экономические кризисы, реструктуризация организации, технологические изменения, колебания спроса на рынке труда, прекаризация рабочей силы и глобализационные вызовы, разрушают модель линейной карьеры: теперь работник может (а в некоторой степени и вынужден) более активно перемещаться между организациями, сферами деятельности, формами и статусами занятости[461].

В настоящий момент исследователи выступают за более целостный и индивидуализированный подход к рассмотрению феномена карьеры, учитывающий многомерность и разнообразие профессиональных устремлений и путей, выходящих за рамки линейных, внутриорганизационных траекторий.

Новые модели карьеры

Ответом на вызовы, неопределенности и риски усложненного социума, показавшие снизившуюся эвристическую ценность традиционного линейного взгляда на карьеру, стало развитие новых концепций/моделей карьеры (new career theories/models), постулирующих не однонаправленность движения работника, а наоборот, поливариативность – возможность индивида самостоятельно управлять собственной карьерой, выбирать различные (а не только организационные) треки профессионального развития[462].

---

[459] Arthur M.B., Rousseau D.M. Introduction: The Boundaryless Career as a New Employment Principle // The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era / Ed. by M.B. Arthur, D.M. Rousseau. New York : Oxford University Press, 2001. P. 8.
[460] Baruch Y. Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints // Human Resource Management Review. 2006. Vol. 16. № 2. P. 125–126.
[461] Lakshminarayanan S., Best S. Career Forms… P. 220.
[462] Baruch Y. Transforming careers… P. 61.

Новые концепции карьеры стремятся отразить время, в котором мы живем, путем реакции на трансформацию организационных, профессиональных, национальных и глобальных границ; возросший уровень неопределенности вследствие быстрой генерации знаний; усиление агентности индивидов[463]. Современная карьера, таким образом, характеризуется гибкостью, разнонаправленной мобильностью и отсутствием организационных ограничений прошлого. Сами организации также со временем стали более «плоскими» с точки зрения своей бюрократической структуры[464].

Среди новых моделей признание в исследовательских кругах получили концепции «безграничной» (М. Артур и др.) и «протейной» (Д. Холл) карьеры[465]. Вместе с ними к современным моделям могут быть также отнесены концепции «посткорпоративной» (М. Пейперл и И. Барух) и «калейдоскопической» карьеры (Л. Майниеро и Ш. Салливан)[466].

Концепция «протейной» карьеры

Позитивно оценивая субъективистский взгляд на карьеру, предложенный Э. Хьюзом [467], Д. Холл разрабатывает концепцию «протейной» карьеры (protean career) в 1970-х гг.[468]; свою популярность она, впрочем, начнет обретать лишь во второй половине 90-х гг. прошлого века[469]. Прилагательное «протейный» связано с

---

[463] Arthur M.B. Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry // Human Relations. 2008. Vol. 61. № 2. P. 168.
[464] Baruch Y. Career development in organizations… P. 127.
[465] Gubler M., Arnold J., Coombs C. Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement // Journal of Organizational Behavior. 2014. Vol. 35. № 1. P. 23; Briscoe J.P., Hall D.T., Frautschy DeMuth R.L.F. Protean and boundaryless careers: an empirical exploration // Journal of Organizational Behavior. 2006. Vol. 69. № 1. P. 30.
[466] Arthur M.B. Examining contemporary careers… P. 168; Clarke M. The organizational career: not dead but in need of redefinition // The International Journal of Human Resource Management. 2013. Vol. 24. № 4. P. 684.
[467] Hall D.T., Chandler D.E. Psychological success: When the career is a calling // Journal of Organizational Behavior. 2005. Vol. 26. № 2. P. 155.
[468] См.: Hall D.T. Careers in organizations. Glenview : Scott Foresman, 1976. 236 p.
[469] Sullivan S.E., Baruch Y. Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration // Journal of Management. 2009. Vol. 35. № 6. P. 1544; Baruch Y., Szűcs N., Gunz H. Career studies in search of theory: the rise and rise of concepts // Career Development International. 2015. Vol. 20. № 1. P. 11.

древнегреческой мифологией – с морским богом Протеем, который мог менять собственный облик по своему желанию, – и означает гибкость, универсальность, изменчивость, поливариативность, агентность. Д. Холл опирается на предпосылку, согласно которой карьера представляет собой *определенную репрезентацию жизни индивида (выраженную в установках и моделях поведения) с точки зрения трудовой деятельности и условий труда*[470]. В самом определении ключевого понятия прослеживается субъективно-психологическая ориентация исследователя.

В целом можно сказать, что «протейная» карьера имеет следующие особенности в противовес «традиционной»[471]:

1. *Самонаправленность.* Работники берут на себя ответственность за управление своей карьерой, определяют цели и приоритеты, основанные на их личных ценностях и интересах, а не на внешних факторах и атрибутах успеха.

2. *Приверженность внутренним ценностным установкам*. Индивиды ставят во главу угла соответствие работы и карьерного продвижения своим личным (внутренним) ценностям и целям, связанным с творчеством, саморазвитием и самореализацией, они стремятся получить значимый для себя и насыщенный карьерный и трудовой опыт.

3. *Отказ от традиционных внутриорганизационных ограничений.* Индивиды не ограничены устоявшимися карьерными рамками, такими как позиция в компании и служебная иерархия. Работники, наоборот, открыты для разнообразных профессиональных путей в различных отраслях, секторах и локациях.

4. *Адаптивность и обучение.* Трудящиеся стремятся к постоянному обучению и развитию навыков, признают важность адаптации к

---

[470] Hall D. T. Careers in and out of organizations. Thousand Oaks : Sage, 2002. P. 12.

[471] Ibid. P. 4–7, 12, 24, 169, 244, 303; Hall D.T. The protean career: a quarter-century journey // Journal of Vocational Behavior. 2004. Vol. 65. № 1. P. 4–8; Negoiţă G. The Career Model of 21st Century Adopted by Higher Education Graduates // European Review of Applied Sociology. 2020. Vol. 13. № 21. P. 31; Sullivan S.E., Baruch Y. Advances in career theory and research… P. 1544–1545, 1549; Hall D.T., Moss J.E. The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt // Organizational Dynamics. 1998. Vol. 26. № 3. P. 24–26.

трансформирующимся обстоятельствам и меняющимся требованиям к работе в современном мире.

Нескольким позже концепция протейной карьеры была редуцирована до двух базовых принципов[472]: 1) самонаправленность (self-direction) индивида – его высокая роль и самодостаточность в процессе профессионального поведения, способность к обучению и адаптации; 2) внутриличностная (а не внешняя, в т.ч. организационная) ценностная обусловленность карьерного пути, устанавливающая субъективные параметры успеха.

Таким образом, концепция Д. Холла подразумевает, что индивиды активно контролируют свой карьерный путь, поскольку именно они ответственны за него (постулируется определенное противопоставление работника как активного субъекта и организации как элемента внешней среды)[473]. Трудящиеся проявляют адаптивность к изменениям, а также ищут возможности для развития и самосовершенствования[474]. При этом «внутренние» ценности личности представляются мерилом «правильности» профессионального пути[475]. Карьерные выборы и решения должны определяться внутренними устремлениями индивида (связанными с субъективным, психологическим успехом – удовлетворенностью работой, самореализацией и т.п.[476]), а не внешними факторами (такими как размер оплаты труда, возможности для роста в должности)[477]. Т.е. протейная карьера –

[472] Briscoe J.P., Hall D.T. The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications // Journal of Vocational Behavior. 2006. Vol. 69. № 1. P. 8; Briscoe J.P., Hall, D.T., Frautschy DeMuth R.L.F. Protean and boundaryless careers… P. 31; Hall D.T., Chandler D.E. Psychological success… P. 156–162.
[473] Briscoe J.P., Hall D.T. The interplay of boundaryless and protean careers… P. 8.
[474] Hall D.T. Careers in and out of organizations… P. 303.
[475] Volmer J., Spurk D. Protean and boundaryless career attitudes: relationships with subjective and objective career success // ZAF. 2011. Vol. 43. P. 208; Hall D.T. The protean career: a quarter-century journey… P. 1.
[476] Lochab A., Mor K. Career Boundaries in a “Boundaryless” World // Global Journal of Management and Business Studies. 2013. Vol. 3. № 2. P. 121.
[477] Hall D.T. The protean career: a quarter-century journey… P. 8.

карьера, движимая индивидом, а не организацией[478], в ее основе лежат ценности свободы и развития, а также субъективные параметры успеха[479].

Итак, рассматриваемая модель предстает развитием скорее субъективистского подхода, поскольку делает акцент на внутриличностном содержании карьерного развития, независимости, проактивности и ценностных ориентациях работника, а не на перемещениях внутри и между организациями, структурами рынка труда или иных аспектах вертикальной или горизонтальной мобильности[480], хотя Д. Холл и признает возросшие возможности трудящихся с точки зрения мобильности[481].

Если концепция «протейной» карьеры демонстрирует трансформацию ценностей, установок и образа мышления современного работника, то модель «безграничной» карьеры, как будет показано далее, в большей степени отражает объективные изменения профессионального поведения (активные перемещения индивида в социально-трудовом пространстве)[482]. Обе эти концепции активно используются современными исследователями для анализа профессионального поведения и ориентаций современного работника и рассматриваются как «жизнеспособные» теоретические модели[483].

Концепция «карьеры без границ»: развитие объективистского подхода

М. Артур, Д. Холл и Б. Лоуренс предложили в 1989 г. собственное определение карьеры как *последовательности трудовых опытов индивида в*

---

[478] Hall D.T. Careers in and out of organizations… P. 4–7. Briscoe J.P., Hall D.T. The interplay of boundaryless and protean careers… P. 6.
[479] Hall D.T. The protean career: a quarter-century journey… P. 4.
[480] Briscoe J.P., Hall D.T., Frautschy DeMuth R.L.F.: Protean and boundaryless careers… P. 30–31; Gubler M., Arnold J., Coombs C. Reassessing the protean career… P. 23.
[481] Hall D.T. The protean career: a quarter-century journey… P. 4; См.: Hall D.T. Careers in and out of organizations…
[482] Kim S., Hood M., Creed P.A., Bath D. The underlying career values of young adults' protean and traditional career orientations // International Journal for Educational and Vocational Guidance. 2025. Vol. 25. P. 209–210; Briscoe J.P., Hall D.T. The interplay of boundaryless and protean careers… P. 6.
[483] Kim S., Hood M., Creed P.A., Bath D. Op. cit. P. 209–210; Gubler M., Arnold J., Coombs C. Reassessing the protean career concept… P. 23.

течение времени[484]*,* ставшее достаточно популярным в исследовательских кругах. В соответствии с данной дефиницией, любой работающий индивид имеет карьеру[485]. Подобное определение не содержит в себе каких-либо внутренних ограничений относительно потенциального места работы индивида и не сводит карьеру к восходящей трудовой мобильности[486]. Карьера может быть связана как с вертикальной (восходящей и в некоторых случаях нисходящей), так и с горизонтальной мобильностью в организационных, профессиональных, отраслевых, национальных контекстах[487]. Взяв за основу данное определение, М. Артур (с соавторами) разрабатывает концепцию «карьеры без границ» (boundaryless career).

«Организационная» карьера, понимаемая как восхождение по «четкому» профессиональному пути со своими статусными маркерами в рамках компании[488], доминировала на Западе до середины 1980-х гг., такая модель была связана с институтом стабильной занятости и порядками индустриального общества[489]. Теперь же ей на смену приходит «безграничная карьера» / «карьера без границ» (boundaryless career), которая признает процесс постепенного «размывания» четких и предсказуемых профессиональных путей XX века[490]. Понятие “boundaryless career” было впервые использовано М. Артуром и Р. Дефиллиппи на конференции Академии менеджмента в Атланте в 1993 году, посвященной устранению препятствий для работы и развития сотрудников внутри организаций[491], затем

---

[484] Arthur M.B., Hall D.T., Lawrence B.S. Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach // Handbook of career theory / Ed. by M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence. Cambridge ; New York : Cambridge University Press, 1989. P. 8.
[485] Ibid. P. 9.
[486] Arthur M.B., Khapova S.N., Wilderom C.P.M. Career success in a boundaryless career world // Journal of Vocational Behavior. 2005. Vol. 26. № 2. P. 179.
[487] Ibid.
[488] Clarke M. The organizational career… P. 685.
[489] Arthur M.B., Rousseau D.M. Introduction: The Boundaryless Career… P. 4–6.
[490] Guan Y., Arthur M.B., Khapova S.N. et al. Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research // Journal of Vocational Behavior. 2019. Vol. 110. Part B. P. 391.
[491] Arthur M.B. The boundaryless career at 20… P. 627.

данное понятие было концептуализировано и введено в научный оборот в 1994 году[492].

Цель разработки новой модели состояла не в том, чтобы «свести на нет» линейную модель карьеры, а в том, чтобы продемонстрировать альтернативную точку зрения, которая способна более адекватно отражать динамичность рынка труда и позволяет изучать карьеру как межорганизационный (а не лишь внутриорганизационный) феномен[493]. Вместе с тем в исследовательском фокусе концепции остаются организации, при этом, однако, подчеркивается, что карьера индивида часто выходит за рамки одной компании[494].

В общем приближении «карьера без границ» означает *совокупность возможностей для трудоустройства за пределами одного работодателя*[495]. Понятие «безграничной» карьеры намеренно противопоставляется «ограниченной»[496] (т.е. внутриорганизационной, линейной) карьере и имеет, по мысли автора, несколько значений, *объединенных принципом независимости от традиционных корпоративных ограничений*[497]:

1) перемещения между различными работодателями;

2) получение рыночных возможностей вне текущего работодателя;

3) обеспечение карьеры за счет внеорганизационных социальных и информационных сетей;

4) нарушение традиционных (устоявшихся) принципов продвижения в организациях;

---

[492] См.: Arthur M.B. The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry // Journal of Organizational Behavior. 1994. Vol. 15. № 4. P. 295–306; DeFillippi R.J., Arthur M.B. The boundaryless career: A competency-based perspective // Journal of Organizational Behavior. 1994. Vol. 15. № 4. P. 307–324.

[493] Arthur M.B. The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry… P. 297.

[494] Arthur M.B. Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry // Human Relations. 2008. Vol. 61. № 2. P. 167–168.

[495] DeFillippi R.J., Arthur M.B. The boundaryless career: A competency-based perspective… P. 307.

[496] Bounded career.

[497] Arthur M.B. The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry… P. 296; Arthur M.B., Rousseau D.M. Introduction: The Boundaryless Career… P. 6; Arthur M.B. The boundaryless career at 20… P. 628.

5) отказ от карьерных возможностей из-за личных или семейных обстоятельств;

6) возможное субъективное восприятие собственной карьеры, свободное от структурных ограничений.

«Карьера без границ» развивается на фоне изменения организационного ландшафта. В условиях неожиданных сокращений штата и реструктуризаций, распространения новых форм занятости и технологических трансформаций профессиональные компетенции сотрудников переосмысляются: теперь важно уметь эффективно работать и налаживать связи не только в одной организации. Необходимо обладать компетенциями, которые могут пригодиться различным компаниям, множеством полезных контактов, а также поддерживать свою мотивацию и ставить цели[498].

В силу технологической трансформации общества работники также вынуждены перенимать знания из других, казалось бы, не свойственных им изначально отраслей экономики[499]. Концепция «карьеры без границ» признает и развитие нетрадиционных форм занятости: из наемного работника вы можете превратиться во внешнего консультанта, а ваш бывший работодатель может стать одним из ваших клиентов[500].

В результате данные изменения приводят к тому, что работники и работодатели начинают осознавать, по сути, временный характер любых трудовых отношений: сотрудники теперь могут быть свободны, независимы от своей организации, они могут искать возможности для карьерного развития за пределами своей нынешней компании[501]. В условиях трансформирующихся реалий авторы

[498] DeFillippi R.J., Arthur M.B. The boundaryless career: A competency-based perspective… P. 308–311.
[499] Ibid. P. 311.
[500] Ibid.
[501] Tomlinson J., Baird M., Berg P., Cooper R. Flexible careers across the life course: Advancing theory, research and practice // Human Relations. 2018. Vol. 71. № 1. P. 9.

считают, что работникам следует задуматься над развитием трех ключевых компетенций, которые позволят им быть успешнее на рынке труда[502]:

- Во-первых, им нужно знать, зачем и почему они что-то делают, т.е выработать и поддерживать мотивацию, иметь определенную идентичность, ценности и цели (“knowing-why”).
- Во-вторых, работники должны знать, как что-то сделать, т.е. им необходимо развивать свои профессиональные умения и навыки, а также нарабатывать опыт (“knowing-how”).
- В-третьих, трудящиеся должны понимать, кто их ценит, уважает и сможет при необходимости предложить новую, альтернативную работу, т.е. им необходимо создавать собственную репутацию и расширять социальные связи (“knowing-whom”).

Позднее авторы задумались над осмыслением карьерного успеха. Последний в рамках данной концепции может быть определен как достижение желаемых результатов, связанных с работой[503]. Вместе с тем авторы стремились преодолеть традиционную дихотомию объективного и субъективного восприятия карьеры. Изучение карьерного успеха только через объективную или субъективную «призму» приводит к ограниченному видению социальной реальности, понять карьерный успех в действительности возможно только через сочетание двух обозначенных перспектив[504]. «Двусторонность» карьеры предполагает необходимость рассмотрения как «физической» мобильности – вертикальных и горизонтальных переходов из одних организаций, должностей, профессиональных групп, отраслей и т.п. в другие, так и «психологической» – личного восприятия, оценки и стремления к подобным переходам, перемещениям[505] (отметим, что в фокусе внимания авторов находится такая «физическая» мобильность, которая

---

[502] DeFillippi R.J., Arthur M.B. The boundaryless career: A competency-based perspective… P. 308–310.
[503] Arthur M.B., Khapova S.N., Wilderom C.P.M. Career success in… P. 179.
[504] Ibid. P. 180.
[505] Sullivan S.E., Arthur M.B. The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility // Journal of Vocational Behavior. 2006. Vol. 69. № 1. P. 21; Guan Y., Arthur M.B., Khapova S.N. et al. Career boundarylessness and… P. 391.

предполагает выход за «границы» текущего работодателя). При этом исследователи, использующие концепцию «безграничной» карьеры, склонны делать акцент преимущественно на «физической», а не «психологической» мобильности, вероятно, в силу удобства измерения и операционализации[506].

Карьерный успех, в свою очередь, не может ограничиваться объективными компонентами – позицией в организации и возможностями для продвижения, заработной платой, профессиональными компетенциями, но должен включать и субъективные составляющие: оценку трудящимся собственных достижений, баланса между работой и личной жизнью, здоровья и благополучия[507]. Необходимо понимать, что карьерный успех индивида зависит не только от процесса его продвижения по корпоративной иерархии (вертикальной внутриорганизационной мобильности), но и от различных межорганизационных переходов, перемещений из одних сфер в другие и т.п., а также от его «внеорганизационной поддержки» (например, сети связей) [508].

Итак, «безграничная» карьера преодолевает ограничения компаний, связанные с иерархическими структурами, должностями и последовательным продвижением по службе. Современные работники строят свою карьеру в различных организациях, отраслях и географических точках, по-разному воспринимая свои трудовые достижения и изменения профессионального статуса.

Несмотря на то, что в модели «безграничной» карьеры исследовательский акцент в большей степени расставлен на способностях и возможностях индивида к различным перемещениям в социально-трудовом пространстве, что делает данную концепцию продолжением развития традиционного объективистского подхода, некоторые ученые не проводят существенных различий между понятиями «протейной» и «безграничной» карьеры, считая их во многом синонимичными,[509] – такая точка зрения логически не верна, поскольку наличие «протейных»

---

[506] Sullivan S.E., Arthur M.B. The evolution of the… P. 21.
[507] Guan Y., Arthur M.B., Khapova S.N. et al. Career boundarylessness and career… P. 390, 398.
[508] Arthur M.B., Khapova S.N., Wilderom C.P.M. Career success in… P. 197.
[509] Wiernik B.M., Kostal J.W. Protean and boundaryless career orientations: A critical review and meta-analysis // Journal of Counseling Psychology. 2019. Vol. 66. № 3. P. 281–282.

ориентаций у индивида не обязательно означает его отказ от линейного продвижения в рамках одной компании, а частые переходы между организациями и сферами деятельности не всегда обусловлены специфическими ценностными ориентациями[510].

Интересно, что определенный синтез рассматриваемых концепций (как различных, но пересекающихся) осуществлялся Д. Холлом – автором модели «протейной» карьеры[511]: им была предложена типологизация работников в соответствии с выраженностью 1) самонаправленности; 2) внутренних ценностных ориентаций; 3) «физической» мобильности (главным образом – переходов между работодателями); 4) установок по отношению к «психологической» мобильности (стремление к межорганизиционным переходам и т.п.)[512].

Другие наработки в рамках новых моделей карьеры

М. Пейперл и И. Барух стали авторами концепции «посткорпоративной» карьеры (post-corporate career)[513], направленной на определенную степень интеграции концепций «протейной» и «безграничной» карьеры[514]. Авторы полагают, что в настоящий момент профессиональные пути все более отдаляются от традиционных иерархических организационных траекторий, связанных с бюрократической структурой компании[515]. Вследствие потребности индивида в принадлежности к определенным социальным группам и развития глобальных сетей, институт карьеры в будущем должен выйти за пределы организационного и индивидуального уровней[516]: работник сможет выполнять различные задания и поручения, будет включен во множество групп и сможет находиться в различных

[510] Rodrigues R., Guest D., Oliveira T. et al. Who benefits from independent careers? Employees, organizations, or both? // Journal of Vocational Behavior. 2015. Vol. 91. P. 24.
[511] Briscoe J.P., Hall D.T. The interplay of boundaryless and protean careers… P. 4–18.
[512] В данном случае «физическая» и «психологическая» мобильность рассматривались с акцентом на внеорганизационные перемещения.
[513] Peiperl M., Baruch Y. Back to square zero: The post-corporate career // Organizational Dynamics. 1997. Vol. 25. № 4. P. 1–22.
[514] Sullivan S.E., Baruch Y. Advances in career theory… P. 1555.
[515] Peiperl M., Baruch Y. Back to square zero… P. 7–8.
[516] Ibid. P. 21.

местах (в т.ч. трудиться удаленно) и компаниях. Успех будет обеспечен тем, кто сможет эффективно сформировать систему взаимных связей, выходящую за рамки обычных индивидуальных и организационных моделей[517].

«Посткорпоративный» тип карьеры предполагает, что работник самостоятельно управляет профессиональным развитием, способен активно перемещаться в социально-трудовом пространстве и рассматривать различные траектории ради удовлетворения множества своих потребностей, не сводимых лишь к заработку[518].

Л. Майниеро и Ш. Салливан, в свою очередь, предложили собственную концепцию – модель «калейдоскопической» карьеры (Kaleidoscope Career Model)[519]. Это теоретическая схема, призванная объяснить сложности и неоднозначности карьерного пути современного человека, особенно женщины. В основе разработанной модели лежит метафора калейдоскопа: аналогично данному прибору-игрушке, в котором при вращении образуются различные узоры, работники трансформируют содержание и направления своей карьеры под воздействием различных жизненных обстоятельств[520]. Карьерные пути характеризуются текучестью, непредсказуемостью и возможностью выбора нескольких перспектив[521].

Карьера у авторов понимается как изменения ролей и переходы в социальной структуре, возникающие под влиянием различных факторов, таких как личные ценности и интересы, знания, навыки и имеющиеся возможности[522]. Необходимость создания калейдоскопической модели объясняется тем, что некоторые индивиды в настоящий момент не стремятся занять лидирующее место

---

[517] Ibid.
[518] Sullivan S.E., Baruch Y. Advances in career theory… P. 1555.
[519] См.: Mainiero L.A., Sullivan S.E. Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out” revolution // Academy of Management Executive. 2005. Vol. 19. № 1. P. 106–123.
[520] Baruch Y. Book review: The Opt-out Revolt: Why People are Leaving Companies to Create Kaleidoscope Careers, by Mainiero L.A, Sullivan S.E // Academy of Management Perspectives. 2007. Vol. 21. № 1. P. 80; Sullivan S.E., Forret M.L. Carraher S.M. et al. Using the kaleidoscope career model to examine generational differences in work attitudes // Career Development International. 2009. Vol. 14. № 3. P. 290.
[521] Mainiero L.A., Sullivan S.E. Kaleidoscope careers… P. 111.
[522] Ibid. P. 107–108.

в организации, а также делают перерывы в рабочем и карьерном процессе вследствие семейных и личных обстоятельств[523].

В данной концепции выделяется три основных измерения/параметра («силы»), на которых фокусируется индивид при принятии карьерных решений (модель ABC), подобно тому, как три зеркала калейдоскопа создают множество узоров[524]:

1. *«Аутентичность» (authenticity).* Это измерение относится к соответствию между личными ценностями, идентичностью субъекта, демонстрируемыми им моделями поведения и ценностями работодателя. Данный параметр отвечает за поиск своего истинного «Я» и субъективных смыслов своей деятельности. Индивиды часто выбирают те карьерные пути, которые соответствуют их основным убеждениям и устремлениям по жизни.

2. *«Баланс» (balance).* Данный параметр отражает усилия индивидов по достижению «равновесия» между различными сферами жизни, такими как работа, семья, досуг и личностное развитие. На разных этапах своего становления работники могут отдавать предпочтение различным аспектам своей жизни, что приводит к «колебаниям» в их карьерных траекториях. Данный параметр крайне важен для женщин.

3. *«Вызов» (challenge).* Это измерение относится к степени новизны и сложности, которую индивиды преследуют при построении собственной карьеры. Трудящиеся зачастую стремятся к тому, чтобы их работа была увлекательной, «захватывающей» и интересной, а также ищут возможности учиться, развиваться и расти в профессиональном и корпоративном отношении.

В течение жизни работники отдают предпочтение различным «силам», перестраивая свой карьерный путь под актуальный и приоритетный параметр, хотя другие два измерения также продолжают оказывать разнонаправленное влияние на

---

[523] Sullivan S.E., Mainiero L.A. Kaleidoscope Careers… P. 46.

[524] Ibid. P. 113–116; Sullivan S.E., Forret M.L. Carraher S.M. et al. Using the kaleidoscope career… P. 290–291; Sullivan S.E., Mainiero L.A. Kaleidoscope Careers: Benchmarking Ideas for Fostering Family-Friendly Workplaces // Organizational Dynamics. 2007. Vol. 36. № 1. P. 48–50.

индивида[525]. Таким образом, развитие карьеры, по мысли авторов концепции, зависит от обстоятельств и особенностей конкретного работника и определяется его ценностными ориентациями и жизненными выборами, а не принципами функционирования и требованиями организаций: индивиды активно меняют и корректируют свои карьерные треки в ходе собственной жизни[526].

В сравнении с моделями М. Артура и Д. Холла концепции «посткорпоративной» и «калейдоскопической» карьеры не обрели той же популярности в исследовательских кругах. Первая – вероятно, в силу достаточно общих и пространных суждений, затрудняющих операционализацию основных тезисов, а вторая – по причине достаточно специфического набора параметров («сил»), делающих акцент в т.ч. на гендерных аспектах карьерного пути.

Выводы

Итак, карьерная теория прошла эволюцию от традиционных субъективистского (Э. Хьюз и др.) и объективистского (Г. Виленски, У. Слокам и др.) подходов к новым моделям, среди которых особую исследовательскую значимость обрели концепции «протейной» (Д. Холл) и «безграничной» (М. Артур, Р. Дефиллиппи, Д. Руссо) карьеры. В отличие от устоявшегося к 50–60-м гг. XX в. объективистского подхода, современные модели признают агентность работников, изменение их ценностных ориентаций и множественность возможных карьерных путей, поскольку принимают во внимание крайнюю подвижность и гибкость рынка труда, развитие нетипичных (в т.ч. внеорганизационных) форм занятости. Сравнение «линейного» взгляда на карьеру и новых концепций представлено в табл. 14.

---

[525] Sullivan S.E., Forret M.L. Carraher S.M. et al. Using the kaleidoscope career… P. 290–291; Sullivan S.E., Mainiero L.A. Kaleidoscope Careers: Benchmarking Ideas for Fostering Family-Friendly Workplaces… P. 46–47.

[526] Baruch Y. Book review: The Opt-out Revolt… P. 80–81; Sullivan S.E., Mainiero L.A. Kaleidoscope Careers: Benchmarking Ideas for Fostering Family-Friendly Workplaces… P. 46–47.

Таблица 14

Сравнение традиционного и современного исследовательского взгляда на карьеру[527]

Параметр сравнения / исследовательская перспектива	**Традиционный объективистский подход**	**Новые концепции и модели карьеры**
Карьерный путь	Продвижение от начального уровня к более высоким позициям в рамках определенной иерархии	Нелинейная и гибкая карьерная траектория в различных организациях, отраслях и пространствах
Организационные границы	Карьерный рост ограничен устоявшимися организационными (корпоративными) рамками и правилами	Карьерные пути выходят за рамки традиционных организационных границ, обеспечивая мобильность и гибкость в поиске возможностей для удовлетворения собственных устремлений
Ожидания работников	Сотрудники ожидают, что в организациях они будут следовать заранее определенным карьерным путям с четкими возможностями продвижения по службе	Сотрудники часто отдают предпочтение личностному росту, самостоятельности и принятию решений, основанных на собственных ценностях, ищут разнообразные возможности для развития внутри и «между» организациями
Управление карьерой	Продвижение по карьерной лестнице осуществляется в основном в рамках организации, с упором на подъем по корпоративной (служебной) лестнице	Управление карьерой носит проактивный и самонаправленный характер и предполагает постоянное обучение, развитие навыков и адаптацию к изменяющейся реальности рынка труда
Психологический контракт («неписаные правила» взаимодействия между работником и работодателем)	Психологические контракты часто связаны с долгосрочной гарантией занятости и продвижением по службе в организации	Психологические контракты могут ставить во главу угла возможности развития, гибкость и баланс между работой и личной жизнью, а не привычный служебный рост
Формат занятости	Акцент на долгосрочной полной занятости и стабильных карьерных путях в организациях	Признание нетрадиционных форм занятости (например, фриланса), обеспечивающих гибкость, работник сочетает различные типы занятости в ходе своего профессионального развития
Социально-экономическая среда	Стабильная и сильно иерархизированная	Трансформирующаяся. Возможны быстрые и непредсказуемые изменения. Обретается возможность для карьерных разнонаправленных переходов
Карьерный успех	Карьерный успех измеряется главным образом с помощью внешних маркеров – размера заработной платы, позиции работника в организационной иерархии	Карьерный успех зависит не только от внешних факторов, но и от субъективного восприятия своего профессионального пути

[527] Составлено на основе: Sullivan S.E. The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda // Journal of Management. 1999. Vol. 25. № 3. P. 458; DeFillippi R.J., Arthur M.B. The boundaryless career: A competency-based perspective… P. 317; Peiperl M., Baruch Y. Back to square zero… P. 7–9; Baruch Y. Career development in organizations… P. 125–129; Sullivan S.E., Baruch Y. Advances in career theory… P. 1544–1553; Kim S., Hood M., Creed P.A., Bath D. The underlying career values… P. 208–210, 216–217.

Таким образом, восприятие карьеры среди современных исследователей выходит за рамки традиционной организационной иерархии, вертикальной мобильности и связывается с разнонаправленными перемещениями индивида в сфере труда (смена организаций, отраслей, форм занятости и пр.), а также с его субъективным отношением к своей профессиональной жизни.

Вместе с тем не следует гиперболизировать значимость нетрадиционных карьерных траекторий, возникших вследствие социально-экономических изменений: по результатам качественного исследования британских работников было показано, что в массовом сознании по-прежнему продолжает существовать представление о «нормальной» карьере, связанной с последовательным ростом в должности, зарплате[528] и т.п. Более того, карьерные пути даже в условиях неопределенности современного мира во многом остаются стабильны и линейны, поскольку организации в том или ином виде обычно сохраняют иерархическую структуру[529].

Различные исследования демонстрируют, что многие индивиды (в т.ч. молодежь) до сих пор остаются привержены традиционному карьерному пути[530] и соответствующим ценностям[531], поэтому «сбрасывать со счетов» линейную модель карьеры не следует[532]. При этом «организационная» карьера как востребованная модель развития также, безусловно, трансформируется: сотрудники внутри организации становятся более гибкими, автономными и менее зависимыми от традиционных правил, их профессиональный путь уже не совсем «линейный», а скорее напоминает «спираль» – трудящиеся ориентированы двигаться не только вверх, но и горизонтально, пробуя что-то новое и интересное для себя[533].

---

[528] Potter J. The Ghost of the Stable Path: Stories of Work-life Change at the “End of Career” // Work, Employment & Society. 2020. Vol. 34. № 4. P. 571, 578–584.
[529] Baruch Y. Career development in organizations… P. 127–128.
[530] Sullivan S.E., Baruch Y. Advances in career theory… P. 1556; Galfalvi E., Hooley T., Neary S. Are Young People Aged 16–19… P. 36–38.
[531] Kim S., Hood M., Creed P.A., Bath D. The underlying career values… P. 210–213, 219–223.
[532] Lakshminarayanan S., Best S. Career Forms… P. 220.
[533] Clarke M. The organizational career: not dead but in need of redefinition… P. 696–699.

Карьерный путь современного человека можно охарактеризовать как «гибридный», сочетающий в себе традиционные и новые аспекты[534].

В то же время обладание индивидов установками, связанными с «протейной» и «безграничной» карьерой (protean and boundaryless attitudes), способно помочь им справиться с неопределенностью на рынке труда[535] – фактором, который следует принять во внимание. Вопрос влияния нетрадиционных карьерных установок на благополучие и профессиональный успех индивидов (в т.ч. молодежи) остается актуальным и не до конца исследованным: такие ориентации могут приводить как к позитивным, так и негативным эффектам для работника[536], это наводит на мысль о том, что не все трудящиеся могут быть удовлетворены новыми карьерными траекториями[537]. Более того, эмпирически доказано, что для одних работников атипичные формы занятости представляют собой «трамплин», а для других – «ловушку» с точки зрения их будущей профессиональной жизни[538]. Хотя переходы между различными типами занятости в наше время стали нормальны, далеко не у всех получается построить успешную карьеру в гиг-экономике[539], и не все к этому стремятся[540]. Однако ряд индивидов имеет более выраженные ориентации на построение карьеры в сфере нестандартной занятости[541], что необходимо учитывать.

---

[534] См.: Gander M. The hybrid career concept: creating hybrid career pathways // Career Development International. 2021. Vol. 26. № 7. P. 853–868.
[535] Briscoe J.P., Henagan S.C., Burton J.P. et al. Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless career orientations // Journal of Vocational Behavior. 2012. Vol. 80. № 2. P. 314.
[536] Rodrigues R., Guest D., Oliveira T. et al. Who benefits from… P. 29–33; Rodrigues R., Butler C.L., Guest D. Antecedents of protean and boundaryless career orientations: The role of core self-evaluations, perceived employability and social capital // Journal of Vocational Behavior. 2019. Vol. 110. Part A. P. 6–9.
[537] Rodrigues R., Guest D., Oliveira T. et al. Who benefits from… P. 32.
[538] Mattijssen L., Pavlopoulos D., Smits W. Occupations and the Non-Standard Employment Career: How the Occupational Skill Level and Task Types Influence the Career Outcomes of Non-Standard Employment // Work, Employment and Society. 2020. Vol. 34. № 3. P. 502–504.
[539] Koch M., Park S., Zahra S.A. Career Patterns in Self-Employment and Career Success // Journal of Business Venturing. 2021. Vol. 36. № 1. P. 1–2, 13–15.
[540] Shevchuk A., Strebkov D., Bögenhold D. Work values and hybrid careers in… P. 150.
[541] Patre S. Gig Intentions in Management… P. 89.

Вместе с тем новые концепции карьеры, несмотря на способность более адекватного отражения усложненных профессиональных путей современных трудящихся, во многом фактически игнорируют известные, эмпирически обоснованные социологические теории и исследования, показывающие важность изучения классовой принадлежности индивида и объема имеющегося у него капитала (по сути, социетального контекста), как факторов, влияющих на построение карьеры[542]. Изучение карьеры с помощью устоявшихся социологических категорий (таких как, например, понятия габитуса) способно открыть новые горизонты при изучении данного феномена[543], поскольку и объективный (заработки, позиция в компании и т.п.), и субъективный (удовлетворенность) карьерный успех могут зависеть от особенностей социального происхождения индивида и других контекстуальных факторов[544].

Фундаментальный вопрос карьерных исследований заключается в том, является ли карьера в основном результатом деятельности социальных институтов или действий личности[545]. Поведение агента при этом может рассматриваться не только сквозь призму внутри- и межорганизационных ограничений, но и посредством анализа более широкого общественного контекста, в который погружен работник[546]. Отмечается, что современная карьерная теория уделяет чрезмерное внимание агентности трудящегося, т.е. его способности активно реализовывать свою профессионально-личностную траекторию, фактически игнорируя существующие структурные ограничения, а контекстуальные факторы зачастую сводятся к изучению организаций[547]. И индивиды, и те макросоциальные

---

[542] Cuzzocrea V., Lyon D. Sociological Conceptualisations of “Career”… P. 1032.
[543] Ibid. P. 1033.
[544] Andresen M., Stapf J. Is career what you make it? A critical review of research on social origin and career success // European Management Journal. 2023. Vol. 41. № 6. P. 1058–1059, 1064, 1067.
[545] Inkson K., Gunz H., Ganesh S. et al. Boundaryless Careers: Bringing Back Boundaries // Organization Studies. 2012. Vol. 33. № 3. P. 327.
[546] Garbe E., Duberley J. How Careers Change: Understanding the Role of Structure and Agency in Career Change. The Case of the Humanitarian Sector // The International Journal of Human Resource Management. 2021. Vol. 32. № 11. P. 2470–2474.
[547] Mayrhofer W., Smale A., Briscoe J. et al. Laying the Foundations… P. 330; Akkermans J., Kubasch S. Trending topics in careers: A review and future research agenda // Career Development International. 2017. Vol. 22. № 6. P. 586.

условия, в которых они находятся, должны получать адекватное внимание со стороны научного сообщества[548].

Таким образом, остается актуальным вопрос разработки «общей»/«большой» теории карьеры (grand career theory)[549], которая может интегрировать в себя текущее знание в области исследований карьеры и связать его с социальными гранд-теориями (главным образом – теориями П. Бурдье, Э. Гидденса, Н. Лумана, Дж. Коулмена), открывающими более широкую перспективу на индивида[550], процесс принятия им решений и достижения результатов в карьерной сфере[551], т.е. обеспечить более полное понимание ориентаций трудящихся на изменения и мобильность с точки зрения профессиональной деятельности. Создание подобной теории обусловлено в т.ч. необходимостью преодоления дефрагментации существующих карьерных концепций и «волюнтаризма», приписываемого современному работнику[552]. Определенную популярность среди исследователей, работающих в данном направлении, приобрел габитуальный подход, основанный на идеях П. Бурдье.

---

[548] Mayrhofer W., Meyer M., Steyrer J. Contextual issues in the study of careers // Handbook of career studies / Ed. by H.P. Gunz, M.A. Peiperl. Thousand Oaks : Sage, 2007. P. 215–216.
[549] Baruch Y., Szűcs N., Gunz H. Career studies in search of theory… P. 4; Garbe E., Duberley J. How Careers Change… P. 2470–2471; Попова И.П. Исследования карьеры: ресурсы междисциплинарности… С. 26.
[550] См.: Chudzikowski K., Mayrhofer W. In search of the blue flower? Grand social theories and career research: The case of Bourdieu's theory of practice // Human Relations. 2011. Vol. 64. № 1. P. 19–36.
[551] Gander M. A Holistic Career Framework: Integrating Bourdieu and career theory // Australian Journal of Career Development. 2022. Vol. 31. № 1. P. 15.
[552] Garbe E., Duberley J. How Careers Change… P. 2468–2470.

§ 2.2. Аналитическая рамка и эвристические возможности габитуального подхода к карьере

Теория практики П. Бурдье: аналитический потенциал изучения карьеры

В современных исследованиях подчеркивается, что изучение динамики и переплетения структуры и агентности является критически важным при изучении карьеры[553], поскольку одни ученые склонны делать неуместный акцент на общественной системе и организационных ограничениях, а другие – на свободе и самостоятельности индивида[554]. Чтобы преодолеть данную дихотомию, можно воспользоваться «большими» социологическими теориями, такими как концепция П. Бурдье[555]. Французский социолог разрабатывал теорию, которая стремилась преодолеть «вражду» между индивидом и обществом, объективизмом и субъективизмом[556].

Позиция П. Бурдье – «конструктивистский структурализм» или «структуралистский конструктивизм»[557]. При этом структурализм означает, что в социальном мире существуют объективные, независимые от воли и сознания структуры, а конструктивизм подразумевает существование социального генезиса габитуса (схем восприятия и мышления), с одной стороны, и социальных структур (групп, классов, полей) – с другой[558]. Автор стремился преодолеть «противоречия», характеризующие социальную теорию своего времени и выработать рефлексивный

---

[553] Cuzzocrea V., Lyon D. Sociological Conceptualisations of “Career”… P. 1036.
[554] Schneidhofer T.M. Bridging (at least) sociology and psychology? A relational view on career boundaries at the nexus of structure and agency // 29th European Colloquium of Group of Organisation Studies (EGOS). Montreal, 2013. P. 2–3.
[555] Chudzikowski K., Mayrhofer W. In search of the blue flower? P. 28; Mayrhofer W., Meyer M., Steyrer J. Contextual issues in the study… P. 229–230; Delva J., Forrier A., De Cuyper N. Integrating agency and structure in employability: Bourdieu's theory of practice // Journal of Vocational Behavior. 2021. Vol. 127. P. 2.
[556] Vilhjálmsdóttir G., Arnkelsson G.B. Social aspects of career choice from the perspective of habitus theory // Journal of Vocational Behavior. 2013. Vol. 83. № 3. P. 582.
[557] Bourdieu P. Social Space and Symbolic Power // Sociological Theory. 1989. Vol. 7. № 1. P. 14.
[558] Ibid.

подход к общественной жизни с помощью разработки понятий габитуса, поля, капитала[559] и др.

Габитус – центральное понятие социологии П. Бурдье[560]. Он представляет собой систему прочных, но подвижных диспозиций; социально обусловленную систему мотивационных и когнитивных структур[561]. Это «приобретенная система порождающих схем»[562], «структурированная структура», призванная функционировать как «структурирующая структура»[563]. Иными словами, габитус одновременно зависит от исторически сложившихся условий существования социального слоя (группы) и сам воспроизводит их, порождая определенный социальный порядок.

Габитус, как подчеркивает П. Бурдье, – это одновременно система схем по производству социальных практик и система их восприятия и оценивания[564]. Более того, габитус является системой социальной классификации себя и других, связанной со «вкусом» в выборе одежды, продуктов питания, видов спорта, окружения[565] и т.д.

Формирование габитуса – это результат опыта длительного обладания индивидом той или иной социальной позицией[566], габитус позволяет агенту ориентироваться в социальном пространстве и адекватно оценивать различные, динамически изменяющиеся ситуации, в которые попадает последний[567], обеспечивает взаимосвязь между социальным статусом агента, его образом и стилем жизни.

---

[559] Postone M., LiPuma E., Calhoun C. Introduction: Bourdieu and Social Theory // Bourdieu. Critical Perspectives / Ed. by C. Calhoun, E. LiPuma, M. Postone. Chicago : University of Chicago Press, 1993. P. 4.
[560] Которую также называют теорией практики.
[561] Bourdieu P. Outline of a Theory of Practice. Cambridge : Cambridge University Press, 1977. P. 72, 76.
[562] Бурдье П. Практический смысл. СПб. : Алетейя ; М. : Институт экспериментальной социологии, 2001. С. 106.
[563] Bourdieu P. Outline of a Theory of Practice. P. 72.
[564] Bourdieu P. Social Space and Symbolic Power. P. 19.
[565] Ibid.
[566] Ibid.
[567] Bourdieu P. Outline of a Theory of Practice. P. 72.

Определенное положение индивида в социальной иерархии, связанное с общественными структурами, которые продолжительно окружают агента, формирует его габитус. При этом общественное производство, по мнению П. Бурдье, неизбежно предполагает наличие механизмов, ответственных за репродукцию соответствующих типов габитуса, и не может без них существовать[568].

Несмотря на то что габитус влияет на социальное поведение индивида, он не в состоянии полностью (механистически) детерминировать его, а скорее задает определенные границы поведения и принципы выбора в различных социальных обстоятельствах. Габитус стремится порождать разумное поведение на основе здравого смысла и избежать неодобряемого поведения. Он главным образом порождает те социальные практики и структуры, в рамках которых был сформирован[569].

Чтобы понять габитус агента, нужно соотнести его с теми общественными условиями, которые его сформировали, а также с текущими условиями его реализации. При этом необходимо учитывать, что габитус со временем подвергается изменениям, которые часто им же и обусловлены[570], поскольку способен порождать и новые социальные практики с учетом объективных обстоятельств[571]. Процесс запаздывания изменений в габитусе (т.е. его «инерции») относительно социальной действительности П. Бурдье называет гистерезисом[572].

Вместе с тем П. Бурдье выделяет «раздвоенный» габитус (cleft habitus)[573], который возникает вследствие рассогласованности условий формирования и реализации изначального габитуса агента и проводит к тому, что в индивиде

---

[568] Ibid. P. 196.
[569] Бурдье П. Практический смысл. С. 105.
[570] Matthies H., Torka M. Academic Habitus and Institutional Change: Comparing Two Generations of German Scholars // Minerva. 2019. Vol. 57. P. 348.
[571] Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. Career Habitus Revisited. Complicated and Incomprehensible Answers to Questions Nobody Asked? // 21st colloquium of the European Group for Organizational Studies (EGOS). Berlin, 2005. P. 7.
[572] Бурдье П. Практический смысл. С. 121.
[573] Bourdieu P. The Science of Science and Reflexivity. Chicago : University of Chicago Press, 2004. P. 111.

вынуждены сосуществовать два различных и противоречащих друг другу габитуса. Например, вследствие обучения в иной среде у студентов может выработаться новый габитус, не соответствующий их изначальному социально-экономическому статусу[574]. Подобная «раздвоенность» диспозиций может приводить к психическому напряжению и внутриличностным переживаниям[575], поскольку ориентации прошлого не могут найти своего применения в настоящем.

Габитус предполагает «бесконечную» способность агента свободно, «но под контролем»[576], порождать мысли, чувства, действия, речь и т.д. В рамках заданных габитусом границ поведение агента – социального субъекта, обладающего способностью к принятию самостоятельных решений, но находящегося под влиянием общественных структур, – носит относительно независимый характер, а индивид может быть изобретателен и креативен в выборе стратегии собственного поведения[577]. Габитус позволяет понять и объяснить определенные паттерны поведения социальных субъектов, которые, в свою очередь, не являются детерминированными лишь внешними и объективными структурами или субъективными и личными намерениями индивидов[578].

Габитус в социальной практике обеспечивает некоторое единство прошлого, настоящего и будущего того или иного социального класса – совокупности индивидов, обладающих схожими условиями существования, – или группы (гендерной, поколенческой)[579]. Автор подчеркивал, что история индивида – это определенная версия коллективной истории его класса или группы, а индивидуальный габитус может рассматриваться как вариант группового или классового габитуса, окрашенный небольшим личным стилем[580].

---

[574] Lee E.M., Kramer R. Out with the Old, In with the New? Habitus and Social Mobility at Selective Colleges // Sociology of Education. 2013. Vol. 86. № 1. P. 19.
[575] Ваньке А.В. Социальная мобильность: успех или неудача? // Социологическое обозрение. 2018. № 3. С. 380, 388.
[576] Бурдье П. Практический смысл. С. 107.
[577] Schneidhofer T.M., Mayrhofer W. Geschlechtsrollentypen als Aspekte des Karrierehabitus: Gender-Gap in späteren Karrierejahren // Wettbewerbsvorteile durch organisationales und individuelles Kompetenzmanagement. Wien : Linde Verlag, 2008. S. 5.
[578] Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. Career Habitus Revisited… P. 4.
[579] Бурдье П. Практический смысл. С. 108, 116–117.
[580] Bourdieu P. Outline of a Theory of Practice. P. 86.

Понятие габитуса позволяет П. Бурдье объяснить, как в его представлении функционируют общественные структуры. Последние не просто оказывают влияние на агента, ограничивая его свободу и побуждения к определенным социальным действиям, но и являются общественно-историческим продуктом взаимодействия индивидов и постепенно трансформируются на основе установок и диспозиций агентов. Т.е. социальная жизнь – сложная система взаимодействия социальных структур, диспозиций и действий агентов[581].

Другие базовые понятия теории П. Бурдье – социальное пространство, поле и капитал. Данные понятия должны рассматриваться во взаимосвязи друг с другом и принципами функционирования габитуса. Их анализ по отдельности, вне связи с общей теоретической системой автора, теряет свой смысл[582].

П. Бурдье рассматривает социологию прежде всего как социальную топологию[583], т.е. изучение пространств. Социальное пространство[584] представляет собой многомерную систему отношений индивидов, построенную по принципам дифференциации и распределения[585], оно вписано в физические и субъективные структуры и является местом борьбы за дефицитные блага. Социальное пространство – это прежде всего система взаимоотношений классов как групп индивидов со схожими условиями жизни, родом занятий, диспозициями и интересами.

Социальное пространство современного общества, по П. Бурдье, структурируется полями. Поле представляет собой сеть отношений между позициями различных агентов или институтами[586], причем данные отношения, равно как и позиции, существуют независимо от воли и сознания индивидов, т.е. объективно. Данная сеть отношений, выражающаяся в т.ч. в господстве и

---

[581] Postone M., LiPuma E., Calhoun C. Introduction: Bourdieu and Social Theory. P. 4.
[582] Bourdieu P., Wacquant L.J.D. An Invitation to Reflexive Sociology. Chicago : The University of Chicago, 1992. P. 96.
[583] Bourdieu P. The Social Space and the Genesis of Groups // Theory and Society. 1985. Vol. 14. № 6. 723–724.
[584] Которое автор также называл «социальным полем» (social field). См.: Bourdieu P. The Social Space and the Genesis of Groups. P. 724.
[585] Bourdieu P. Social Space and Symbolic Power. P. 16–17.
[586] Bourdieu P., Wacquant L.J.D. An Invitation to Reflexive Sociology. P. 97.

подчинении одних другим, отражает структуру распределения власти – капитала[587].

Поле обычно очерчено определенной сферой человеческой деятельности. Так, можно говорить о полях экономического и культурного производства, поле науки, власти и т.п. Поля часто ограничены определенными социальными институтами, но могут носить и трансинституциональный характер[588].

Отдельно следует упомянуть о существовании в системе П. Бурдье (мета)поля власти – пространства борьбы, отношений господства и подчинения между агентами или институтами, обладающими капиталом, который позволяет занимать лидирующие позиции в других полях[589]. В отличие от последних, поле власти не связано напрямую с какой-либо сферой общественной жизни (например, экономикой или религией), но оно оказывает воздействие на другие поля[590].

Поле и габитус связаны «круговым взаимодействием», т.е. позиция в поле определяет габитус, а последний обусловливает действия агентов и воспроизводит само поле[591]. Как габитус структурирует поле, так и поле структурирует габитус. Таким образом, эти понятия немыслимы друг без друга[592]. При этом чем лучше габитус агента соответствует определенному полю (правилам «игры» на нем), тем выше положение агента в данном поле[593].

Особенности габитуса передаются от одного поколения к другому. Он закладывается у индивида в раннем детстве и продолжает формироваться в процессе профессиональной социализации, позволяя агенту действовать в соответствии с принципами и правилами того или иного поля[594].

---

[587] Ibid. P. 97.
[588] Crossley N. The phenomenological habitus and its construction // Theory and Society. 2001. Vol. 30. № 1. P. 83.
[589] Бурдье П. Поле литературы // Социальное пространство: поля и практики. СПб. : Алетейя ; М. : Институт экспериментальной социологии, 2005. С. 369–373.
[590] Hilgers M., Mangez E. Introduction to Pierre Bourdieu’s theory of social fields // Bourdieu's Theory of Social Fields: Concepts and Applications / Ed. by M. Hilgers, E. Mangez. London : Routledge, 2014. P. 8.
[591] Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. Career Habitus Revisited… P. 5.
[592] Schneidhofer T.M., Mayrhofer W. Geschlechtsrollentypen als Aspekte des Karrierehabitus. S. 8.
[593] Ibid; Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. Career Habitus Revisited… P. 5.
[594] Matthies H., Torka M. Academic Habitus and Institutional Change. P. 348.

Поле также можно рассматривать как определенную среду или сферу жизнедеятельности, обладающую качеством историчности, относительной автономией и замкнутостью по отношению к социальному миру в целом и другим полям, а также имеющую собственную логику и правила поведения, собственные представления о значимом[595]. В рамках поля можно выделять различные субполя – более узкие и специализированные сети отношений агентов.

Автономность поля зависит от того, насколько эксклюзивной является его «продукция» и насколько действия агентов не понятны для остальных[596]. Т.е. чем больше специфичных видов деятельности присуще этому полю, тем обычно выше степень его независимости от других полей. Автономность и закрытость поля, однако, крайне условны. Во-первых, каждое поле является частью общего социального пространства и зависит от поля власти – своего рода метаполя (необходимо сказать, что социальное пространство в целом П. Бурдье иногда также наделял свойствами поля[597]). Во-вторых, каждое поле является взаимосвязанным с другими полями. Исторический опыт, например, зафиксировал многочисленные попытки вмешательства агентов поля политики в принципы финиширования научного поля, которые приводили к пересмотру «правил игры» научного сообщества и изменению структур распределения капитала (можно вспомнить в т.ч. борьбу советской власти с «буржуазной» наукой).

Поле также можно представить в виде арены борьбы или конкурентного рынка, где используются различные и релевантные виды капитала, дающие власть (в широком смысле), шансы на успех и присвоение благ[598]. Безусловно и то, что поле может быть сравнимо с «игрой» (игровым пространством), которая идет по определенным правилам и где наблюдается постоянное соревнование между агентами вследствие их желания победить[599]. Например, поле науки

---

[595] Bourdieu P. The Social Space and the Genesis of Groups. P. 724–730.
[596] Hilgers M., Mangez E. Introduction to Pierre Bourdieu’s theory of social fields. P. 7.
[597] Martin J.L., Gregg F. Was Bourdieu a field theorist? // Bourdieu's Theory of Social Fields: Concepts and Applications / Ed. by M. Hilgers, E. Mangez. London : Routledge, 2014. P. 49.
[598] Bourdieu P. The Social Space and the Genesis of Groups. P. 724.
[599] Bourdieu P., Wacquant L.J.D. An Invitation to Reflexive Sociology. P. 98.

характеризуется конкуренцией индивидов за престижные звания, награды, должности[600].

Различные поля предполагают неодинаковую значимость «козырных карт» – видов капитала, причем структура поля определяется текущим соотношением сил между игроками[601]. Информация о расположении агентов по отношению друг к другу и распределении власти между ними вместе со знанием элементов, составляющих габитус индивидов, позволяет понять и объяснить действия игроков того или иного поля[602].

Капитал представляет собой труд, аккумулированный в объективированном (по сути дела, материальном) или инкорпорированном (нематериальном) состоянии[603]. Он позволяет агентам присваивать себе «социальную энергию», выраженную в форме овеществленного или живого труда[604]. Вместе с тем понятие капитала является, для П. Бурдье, синонимом ресурсов и средств, дающих власть и возможности занять более выгодное положение в рамках поля.

П. Бурдье постулировал существование трех основных видов (форм, типов) капитала[605]:

- экономического (материальные блага; часто рассматривается как основный вид капитала[606]);
- культурного (культурные компетенции, знания и умения, уровень образования, предметы искусства);
- социального (социальные связи индивида с другими агентами, его социальное происхождение и членство в группах).

Автор также выделял символический капитал. Данное понятие объединяет экономический, культурный или социальный капитал, когда он становится

---

[600] Crossley N. The phenomenological habitus and its construction… P. 86.
[601] Ibid. 98–99.
[602] Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. Career Habitus Revisited… P. 5.
[603] Bourdieu P. The Forms of Capital // The RoutledgeFalmer Reader in Sociology of Education / Ed. by S.J. Ball. New York : Routledge Falmer, 2004. P. 15.
[604] Ibid.
[605] Bourdieu P. The Forms of Capital. P. 16–17, 21.
[606] Батуренко С.А. Социальная стратификация в социологической теории П. Бурдье // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2021. Т. 27. № 2. С. 35–36.

«известным и признанным»[607]. Символический капитал – это некая общая категория, связанная с репутацией, престижем агента[608], т.е. общественным восприятием имеющихся у индивида капиталов[609]. Наличие символического контроля необходимо как минимум для легитимизации существующей структуры распределения экономического капитала (вида капитала, обладающего ведущим социальным значением) и положения доминирующего класса[610]. Подобная легитимация необходима для воспроизводства существующих общественных структур.

Необходимо отметить, что рассматривать непосредственное функционирование капитала (особенно символического[611]) в отрыве от определенного поля практически бессмысленно[612], поскольку каждое поле наделяет различной значимостью определенные виды капитала и имеет определенные нормы его «оборота». Вместе с тем капитал, полученный в рамках одного поля, может быть перенесен в другое[613].

Капитал, существующий в объективированном или инкорпорированном состоянии, обладает способностью воспроизводить себя в своей собственной или иной форме[614]. Капитал также может институционализироваться. Так, для экономического капитала формой институционализации выступают, например, права собственности, для культурного – документы об образовании и квалификации, для социального – почетное звание[615].

Капитал также можно классифицировать в соответствии с полем, где происходит его оборот. Так, можно говорить, например, о научном капитале,

---

[607] Бурдье П. Социальное пространство и символическая власть // Социология социального пространства. СПб.: Алетейя ; М. : Институт экспериментальной социологии, 2007. С. 80.
[608] Bourdieu P. The Social Space and the Genesis of Groups. P. 724.
[609] Bourdieu P. The forms of capital… P. 18, 27.
[610] Postone M., LiPuma E., Calhoun C. Introduction: Bourdieu and… P. 5.
[611] Chudzikowski K., Mayrhofer W. In search of the blue flower? P. 23.
[612] Bourdieu P., Wacquant L.J.D. An Invitation to Reflexive Sociology. P. 101.
[613] Postone M., LiPuma E., Calhoun C. Introduction: Bourdieu and… P. 5.
[614] Bourdieu P. The forms of capital… P. 15.
[615] Ibid. P. 16.

циркулирующем в поле науки[616]. Вместе с тем тип капитала, аналитически выделенный подобным образом, так или иначе будет состоять из элементов экономического, культурного и социального капиталов, которые: 1) релевантны для определенного поля (для ученого очевидным образом критически важен культурный капитал в форме образования, ученой степени, исследовательских навыков и т.п., а также социальный капитал в форме контактов с другими учеными); 2) получили символическое признание со стороны агентов и институтов поля (т.е. стали специфической формой символического капитала).

Важно отметить, что агенты имеют возможность конвертировать одни виды капитала в другие. При этом именно экономический капитал может быть наиболее просто и эффективно конвертирован в другие виды капитала[617]. Индивиды, в свою очередь, распределены в социальном пространстве в соответствии, во-первых, с общим объемом имеющегося капитала, а во-вторых, со структурой капитала (т.е. по относительному весу трех основных видов капитала в портфеле агента)[618]. Система распределения различных типов капитала – имманентная структура любого общества, выражающаяся в системе ограничений (в т.ч. потенциальных) действий агентов[619].

Теория практики, разработанная П. Бурдье, помогает понять динамику социальных отношений в различных сферах жизнедеятельности общества и остается востребованной до сих пор. Так, в настоящий момент разрабатываются и используются понятия гендерного[620], расового[621], академического[622] габитуса, а усложнение социальной жизни вынуждает ученых говорить о формировании

---

[616] Бурдье П. Поле науки // Социальное пространство: поля и практики. СПб. : Алетейя ; М. : Институт экспериментальной социологии, 2005. С. 486.
[617] Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. Career Habitus Revisited… P. 4.
[618] Bourdieu P. Social Space and Symbolic Power. P. 17.
[619] Ibid.
[620] См.: Silva E.M., Bartolozzi Ferreira E. Gender Habitus: tensioning the concept of habitus in Bourdieu // Pro-Posições. 2023. Vol. 34. P. 1–21.
[621] См.: Singh A. Exploring the racial habitus through John's story: On race, class and adaptation // The Sociological Review. 2022. Vol. 70. № 1. P. 140–158.
[622] См.: Waghorn E., Bartholomaeus C., Yelland N. Exploring the Scholarly Habitus in Children's Lifeworlds: High-Stakes Testing and Educational Capital // Childhood, Learning & Everyday Life in Three Asia-Pacific Cities. Global Childhoods in the Asia-Pacific / Ed. by I-F. Lee, S. Saltmarsh, N. Yelland. Vol 1. Singapore : Springer, 2023. P. 37–59.

«плюрального» габитуса[623]. Одним из перспективных направлений применения теории практики стали в т.ч. карьерные исследования, в рамках которых был выработан особый габитуальный подход**.**

Габитуальный подход к карьере

Теория В. Майрхофера и его коллег

Взяв за основу систему понятий теории практики П. Бурдье, группа исследователей – В. Майрхофер, А. Иелатчич, М. Мейер и др. – разработала в 2000-х годах концепцию карьерного габитуса, поля и капитала, направленную на концептуализацию структурного контекста карьеры, а также карьерных ролей и стратегий агентов[624]. Безусловно, указанные авторы не были первыми, кто предложил изучать различные аспекты феномена карьеры с опорой на теорию П. Бурдье[625], вместе с тем их концепция является одним из наиболее системных, методологически проработанных и апробированных габитуальных подходов.

Изучение карьеры с точки зрения социологических гранд-теорий (к которым относится в т.ч. теория П. Бурдье) имеет определенные достоинства. Подобная теория предоставляет ученым общую и достаточно хорошо разработанную исследовательскую рамку, позволяющую изучать такой сложный и многоуровневый феномен, как карьера, под различными ракурсами, но при этом обеспечивает единство подхода и объяснительных принципов относительно функционирования общественных явлений, процессов и их динамики[626].

Карьерный путь не может быть полностью зависим лишь от социальных норм и структур или от свободного выбора индивида[627]. Теория П. Бурдье

---

[623] См.: Németh K. From the pluralisation of habitus towards the theory of plural habitus. Book review: Outlines of a Theory of Plural Habitus: Bourdieu revisited, by Miklós Hadas // European Journal of Social Theory. 2025. Vol. 28. № 1. P. 105–109.

[624] Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. Career Habitus Revisited… P. 3.

[625] См., напр.: Hodkinson P., Sparkes A.C. Careership: A sociological theory of decision making // British Journal of Sociology of Education. 1997. Vol. 18. № 1. P. 29–44.

[626] Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. Career fields: A small step towards a grand career theory? // International Journal of Human Resource Management. 2003. Vol. 14. № 5. P. 731.

[627] Mayrhofer M., Meyer M., Steyrer J. et al. Can expatriation research learn from other disciplines? The case of international career habitus // International Studies of Management & Organization. 2007. Vol. 37. № 3. P. 92.

позволяет избежать необходимости выбирать между объективистским и субъективистским подходами к карьере, предлагая своего рода их синтез[628]. Более того, подход французского социолога уже нашел свое применение в эмпирических исследованиях различных сфер жизни, в т.ч. в области карьеры[629]. Гибкость теоретических конструкций П. Бурдье позволяет рассматривать новые карьерные феномены, выходящие за рамки традиционной дихотомии «организация – индивид»[630]. Использование его понятий обеспечивает концептуальную связь между индивидуально-личностной и контекстуальной перспективами, а также способно интегрировать существующие подходы в рамках карьерной теории[631].

В широком смысле карьера предстает *сменой различных трудовых ролей*, т.е., по сути, профессиональной деятельностью в динамической перспективе[632]. *Карьерный габитус понимается как одна из форм проявления общего габитуса индивида – общественно обусловленной системы устойчивых, но подвижных диспозиций, схем восприятия и действия – в сфере профессионального роста и развития. Он структурирует установки и определяет траектории индивида в соответствующем социально-трудовом контексте*[633]. Любой жизненный выбор в рамках профессионального развития является в данной логике реализацией карьерного габитуса, который фиксирует в себе внешнюю и внутреннюю обусловленность решения и представляет собой систему поведенческих паттернов.

Поскольку карьерный габитус является одной из форм проявления общего габитуса индивида, он обладает четырьмя следующими особенностями[634]:

---

[628] Ibid.
[629] Chudzikowski K., Mayrhofer W. In search of the blue flower? P. 22.
[630] Mayrhofer M., Meyer M., Steyrer J. et al. Can expatriation research… P. 92.
[631] Mayrhofer, W., Meyer, M., Steyrer, J. Contextual issues in the study… P. 229–230.
[632] Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. The Fields of Career: Towards a new Theoretical Perspective // 17th colloquium “The Odyssey of Organising”, Subtheme 14: Career as an odyssey. Lyon, 2001. P. 3–4.
[633] Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. Career fields… P. 738.
[634] Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. Career Habitus Revisited…. P. 6–7; Schneidhofer T.M., Mayrhofer W. Geschlechtsrollentypen als Aspekte des Karrierehabitus. S. 9–10; Mayrhofer M., Meyer M., Steyrer J., Langer K. Can expatriation research… P. 93.

- *Качество бессознательности.* Габитус действует на подсознательном уровне, вследствие чего слабо поддается рефлексии и изменениям.
- *Качество стабильности*. Габитус обладает качеством историчности и инертности по отношению к изменениям, он воплощает в себе социальную историю индивида. Его формирование главным образом обусловлено процессом первичной социализации, но габитус трансформируется в ходе вторичной (профессиональной) социализации.
- *Наличие социального измерения*. Габитус можно рассматривать как результат инкорпорации социальных структур и общественных институтов в сознание индивида – его матрицу мышления, восприятия и действия.
- *Наличие стратегического измерения*. Габитус ориентирован на специфические объекты в рамках определенного поля. Объектами интереса агента выступают различные виды капитала. Соответствие габитуса и поля порождает *стратегию* – нерефлексивные действия, основанные на принятии правил «игры» и убежденности в том, что поле заслуживает «инвестиций» со стороны индивида[635] (*illusio*). Стратегия обеспечивает воспроизводство структур поля. Однако в случае нарушения порядка в поле габитус становится более рефлексивным, что приводит к критичному восприятию и переоценке существующих правил – трансформации поля.

Карьерный габитус ограничен (супер)полем карьеры[636]. *Карьерные поля представляют собой определенные общественно-трудовые сферы, регулирующиеся правилами системы социальных отношений между работником и работодателем/заказчиком, в которых индивиды, используя различные виды*

[635] Ji. J.-H. Bourdieu's Theory of the Scientific Field and Its Limits Regarding Scientific Validity // Journal of Social Sciences. 2014. Vol. 22. № 2. P. 100.

[636] Карьерное поле в целом можно обозначить карьерным суперполем – это наиболее общее понятие, охватывающее всех работников (субъектов карьерного процесса) и подразумевающее возможность его аналитически подразделить на различные поля (субполя) в зависимости от конкретных задач. Карьерное суперполе не существует изолированно, оно предстает своего рода метапространством, куда включены субъекты трудовой деятельности иных полей (например, науки, религии, экономики, политики, культуры и пр.).

карьерного капитала, пытаются сохранить или улучшить свое место/позицию[637]. Карьерные поля – это также пространства позиций и отношений агентов[638].

Карьерный габитус предполагает, что агент мыслит, ощущает действительность и действует в соответствии с правилами карьерного поля, вследствие чего его поведение в рамках этого поля воспринимается как «естественное»[639]. Специфичный карьерный габитус позволяет агенту ощущать себя «как дома» или испытывать чувство отчуждения от определенного карьерного поля[640]. Центральной идеей, лежащей в основе карьерного габитуса, является продвижение и стремление к росту (в широком смысле)[641].

Карьерное поле заключает в себе правила использования и конвертации карьерного капитала, а также нормы, направленные на регуляцию вертикальных и горизонтальных перемещений агентов[642]. *Под карьерным капиталом понимается смесь элементов трех основных видов капитала (экономического, культурного и социального), которые релевантны в рамках определенного карьерного поля*[643]. Это материальные и нематериальные ресурсы, а также средства, увеличивающие шансы на карьерный успех индивида (табл. 15).

Таблица 15

Основные формы карьерного капитала агента[644]

	Экономический	**Культурный**	**Социальный**
Ключевой вопрос	Чем я обладаю? (с точки зрения материальных благ)	Что я могу делать?	Кого я знаю, и кто знает меня?
Составляющие	Богатство и доходы: деньги, имущество, активы и т.п.	Знания и компетенции, формальное и неформальное образование	Членство в определенных группах, наличие социальных связей

[637] Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. Career fields… P. 732.
[638] Mayrhofer W., Steyrer J., Meyer M. et al. Towards a habitus based concept of managerial careers // Annual Meeting of the Academy of Management. Toronto, 2000. P. 3.
[639] Mayrhofer M., Meyer M., Steyrer J. et al. Can expatriation research… P. 94.
[640] Ibid. 95.
[641] Mayrhofer M., Meyer M., Steyrer J. et al. Can expatriation research… P. 94.
[642] Mayrhofer W., Steyrer J., Meyer M. et al. Towards a habitus based concept… P. 3.
[643] Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. Career fields… P. 733–734.
[644] Составлено на основе: Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. Career fields… P. 733–735.

Вместе с тем в рамках определенного карьерного поля карьерный капитал является также формой символического капитала – элементами экономического, культурного и социального капиталов, которые получили свое признание как валидные и ценные[645]. Проиллюстрируем примером: если агент владеет таким элементом культурного капитала, как знание древнегреческого языка, но не находится в соответствующих карьерных полях (связанных с историей, философией, религиоведением и т.п.), то это знание вряд ли получит должное признание, в результате чего не будет элементом символического капитала агента[646].

При этом авторы настаивают на том, что процесс признания (легитимации) экономического, культурного и социального капиталов носит двойственный характер. С одной стороны, происходит «внутреннее» признание со стороны агентов карьерного поля, а с другой – «внешнее» признание со стороны экономической системы. Последнее подразумевает легитимацию имеющихся у агента капиталов и возможности их использования индивидом способом, потенциально полезным для субъектов экономической системы (например, организаций), что обычно выражается в готовности достойно оплачивать труд индивида или предоставлять ему необходимые условия для профессиональной деятельности[647]. Необходимо сказать, что определение понятия «карьерный капитал», предложенное В. Майрхофером с соавторами, отличается от восприятия этого термина в мейнстримной карьерной теории, предполагающей опору на концепции «безграничной» и «протейной» карьеры и не связывающей его с понятийной системой П. Бурдье[648].

---

[645] Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. The Fields of Career… P. 5.
[646] Mayrhofer M., Meyer M., Steyrer J. et al. Can expatriation research… P. 95.
[647] Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. The Fields of Career… P. 5, 7–8; Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. Career fields… P. 735.
[648] Latzke M. Schneidhofer T.M., Pernkopf K. et al. Relational career capital: towards a sustainable perspective // Handbook of Research on Sustainable Careers / Ed. by A. De Vos, B.I.J.M. Van der Heijden. Cheltenham : Edward Elgar Publishing, 2015. P. 51–53; Попова И.П. Карьерный капитал: концептуальные подходы // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2021. № 1. С. 80–82.

Если *работа рассматривается как преобразование культурного и социального капитала в экономический*, то карьера предстает процессом смены позиций в ходе получения экономического капитала[649]. В этой логике карьеру можно также определить *как смену позиций в рамках карьерного поля*, подразумевающего[650]:

1) собственные правила приобретения, трансформации и придания значимости капиталу;

2) взаимосвязь габитуса агента и его капитала;

3) определенные стратегии и действия агентов.

Карьерное поле в целом потенциально включает в себя великое множество индивидов, занимающихся профессиональной деятельностью того или иного рода[651]. Карьерное поле при этом является специфическим социетальным контекстом, в рамках которого находятся работники[652]. Карьерный капитал предстает одновременно и условием занятия той или иной позиции в поле, и результатом борьбы за определенную позицию[653]. Взаимодействие между карьерным капиталом и габитусом в рамках поля карьеры, где присутствуют различные индивидуальные и коллективные акторы[654], приводит к формированию определенных карьерных паттернов[655].

Движения в рамках карьерного поля не обязательно являются восходящими, а могут быть связаны с созданием хорошей репутации, повышением уровня экспертизы, опытности и т.д. В. Майрхофер эмпирически зафиксировал, что самозанятые при описании своей работы не пользуются такими понятиями, как продвижение, прогресс, а говорят о приобретенных знаниях, достижениях,

---

649 Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. The Fields of Career… P. 4.
650 Mayrhofer W., Steyrer J., Meyer M. et al. Towards a habitus based… P. 14.
651 Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. The Fields of Career… P. 4.
652 Mayrhofer M., Meyer M., Steyrer J., Langer K. Can expatriation research… P. 92.
653 Сорокин П.С. Теоретические и эмпирические исследования… С. 7.
654 Понятие актора в данном контексте подразумевает социального субъекта, индивида и в общем выступает синонимом термина «агент».
655 Mayrhofer M., Meyer M., Steyrer J. et al. Can expatriation research… P. 95.

самореализации и свободе как об основных компонентах их карьеры[656]. Концепция карьерного габитуса, таким образом, не замыкается на восходящей трудовой мобильности, стремлении занять или сохранить определенную должность, а предполагает учет многовекторности возможного профессионального развития.

В этой связи понятие карьерного габитуса позволяет интегрировать несколько уровней анализа профессиональной деятельности: диспозиционный, поведенческий и структурный. Диспозиционный уровень представлен карьерными установками как частными, эмпирически фиксируемыми проявлениями габитуса, отражающими представления индивида о своем профессиональном развитии. Поведенческий уровень включает карьерные траектории (пути, треки), выступающие формами практической реализации габитуса в конкретных социально-трудовых условиях. Структурный уровень связан с воздействием макросоциальных факторов, включая трансформации рынка труда и развитие гиг-экономики, которые задают институциональные возможности и ограничения профессионального поведения и влияют на формирование профессиональных установок.

Авторы выделяют два основных измерения карьерного поля: 1) конфигурация отношений; 2) связь акторов[657]. Первое измерение отвечает за изменение конфигурации отношений между целевым агентом и другими субъектами в течение времени. «Стабильная конфигурация» отношений (stable configuration) означает низкую скорость изменений конфигураций отношений агентов – *социальная среда и рабочие задачи изменяются медленно*. «Непостоянная конфигурация» (variable configuration) подразумевает частое изменение в конфигурации отношений – *акторы часто выходят за пределы одних полей и включаются в другие.*

---

[656] Mayrhofer W., Meyer M., Steyrer J. et al. International Career Habitus – Thick Descriptions and Theoretical Reflections // Academy of Management Annual Meeting Symposium on Global Careers and Human Resource Development: Emerging IHRM Perspectives. New Orleans, 2004. P. 11.

[657] Mayrhofer W., Steyrer J., Meyer M. et al. Towards a habitus based… P. 15–16; Mayrhofer W., Meyer M., Steyrer J. et al. International Career Habitus… P. 5–6.

Второе измерение – близость отношений и степень взаимного влияния между целевым агентом и другими акторами, включенными в конфигурацию отношений. «Близкая связь» (tight coupling) означает сильную взаимосвязь акторов с точки зрения принятия решений, выбор одного актора значительно суживают степень свободы другого. «Нежесткая связь» (loose coupling) подразумевает, что решения одного актора имеют лишь незначительные последствия для других.

На основании двух вышеуказанных измерений, выступающих основаниями типологии, можно выделить четыре «идеальных типа» карьерных полей (табл. 16)[658]:

- «Мир компаний» – поле, предполагающее традиционную организационную карьеру. Агент попадает в организацию на одну из низших должностей и постепенно продвигается. Присутствует четко выраженная служебная лестница. Карьера ассоциирована с восходящей мобильностью, получением высших должностей и увеличением дохода[659]. Ключевой ресурс – позиция в иерархической структуре.
- «Самозанятость» – поле, подразумевающее работу вне организаций. Агентами обычно выступают самозанятые профессионалы или предприниматели, которые трудятся в определенной области знания, имеющей стабильный характер. Карьера связана с созданием позитивного имиджа, наращиванием компетенций, поддержанием потока клиентов, отсутствием зависимости от других[660]. Ключевой ресурс – профессиональный или ролевой этос.
- «Свободно плавающий профессионализм» – поле, где агенты-специалисты плотно работают с одним заказчиком (которым обычно выступает организация) лишь определенный срок. Непродолжительное время работы обусловливает «непостоянство конфигурации отношений», но тесный контакт агента и заказчика в течение этого периода приводит к «близкой связи».

---

[658] Ibid.
[659] Mayrhofer W., Meyer M., Steyrer J. et al. International Career Habitus… P. 9; Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. Career fields… P. 733–735.
[660] Mayrhofer W., Meyer M., Steyrer J. et al. International Career Habitus… P. 11.

Карьера связана с достижением собственного признания, профессиональным развитием и удовлетворением от работы[661]. Ключевой ресурс – знания и репутация.

- «Хроническая гибкость» – поле, в котором агенты часто меняют работу, но не имеют при этом четко обозначенной области экспертизы. Работники перемещаются не только от одной организации к другой, но и между областями экономики и формами занятости. Карьера связана с поддержанием независимости и свободы индивидов, удовлетворением заказчиков[662]. Агенты, находящиеся в этом поле, часто понимаются другими как «неудачники». Ключевой ресурс – возможность агента быстро погрузиться в новую сферу деятельности.

Таблица 16

Структура карьерного (супер)поля[663]

Тип карьерного (суб)поля / параметр	**Конфигурация отношений** *(скорость изменений социальной среды и рабочих задач)*	**Связь акторов** *(степень взаимообусловленности решений агента и получателя его услуг)*
Мир компаний (Company World)	Стабильная	Близкая
Самозанятость (Self-Employment)	Стабильная	Нежесткая
Свободно плавающий профессионализм (Free-Floating Professionalism)	Непостоянная	Близкая
Хроническая гибкость (Chronic Flexibility)	Непостоянная	Нежесткая

Достоинством типологии, представленной выше, является отражение многоаспектности возможных направлений карьерного развития современного работника и указание различий, существующих между «самозанятыми», «свободно плавающими профессионалами» и индивидами, работающими на условиях «хронической гибкости». Однако критерии, по которым была составлена данная классификация, являются достаточно сложными для восприятия и слабо поддающимися операционализации, поскольку сконструированы на основе

[661] Ibid. P. 10.
[662] Ibid. P. 11.
[663] Составлено на основе: Mayrhofer W., Steyrer J., Meyer M. et al. Towards a habitus based… P. 15–16; Mayrhofer W., Meyer M., Steyrer J. et al. International Career Habitus… P. 5–6.

теоретических измышлений авторов и материалов качественных исследований, проведенных ими.

Ученые признают условность разработанной ими типологии[664]. Вместе с тем авторы отмечают, что карьерное поле в целом является своего рода «суперполем», которое может быть разделено и на иные субполя в зависимости от задач конкретного исследования[665]. Они считают, что новые типы карьерных полей – «Свободно плавающий профессионализм» и «Хроническая гибкость» – будут получать все большее развитие в будущем[666].

Габитуальный подход (в своих различных проявлениях) к изучению карьеры остается востребованным среди научного сообщества вплоть до сегодняшнего дня. К. Коупленд, например, использовала теоретическую схему П. Бурдье для анализа карьерных выборов профессиональных спортсменов Британии[667]. Л. Макканн и Г. Монтит воспользовались понятиями карьерного габитуса, поля и капитала для изучения профессионального опыта японских менеджеров-репатриантов; была продемонстрирована важность роли габитуса в воспроизводстве практик[668]. Применение подхода П. Бурдье также нашло свое отражение в исследованиях трудовой жизни мигрантов[669], отдельных профессиональных групп[670], студентов и выпускников[671]. Показано, что специфический габитус определяет представления

---

[664] Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. Career fields… P. 740, 742.
[665] Ibid. P. 740.
[666] Mayrhofer W., Steyrer J., Meyer M. et al. Towards a habitus based… P. 19.
[667] См.: Coupland C. Entry and exit as embodied career choice in professional sport // Journal of Vocational Behavior. 2015. Vol. 90. P. 111–121.
[668] См.: McCann L., Monteath G. Restoring the missing context in HRM: Habitus, capital and field in the reproduction of Japanese repatriate careers // Human Resource Management Journal. 2020. Vol. 30. № 4. P. 478–493.
[669] См., напр.: Joy S., Game A.M., Toshniwal I.G. Applying Bourdieu's capital-field-habitus framework to migrant careers: taking stock and adding a transnational perspective // The International Journal of Human Resource Management. 2020. Vol. 31. № 20. P. 2541–2564.
[670] См., напр.: Stewart C., Fielding A. Exploring the Embodied Habitus of Early Career Social Workers // Australian Social Work. 2022. Vol. 75. № 4. P. 495–507.
[671] См., напр.: Thi Tran L., Thi Quy Do T., Bui H. "Employability in context": The importance of considering contextual factors in reimagining employability through Australian student mobility to the Indo-Pacific region. // Higher Education Quarterly. 2021. Vol. 75. № 4. P. 591–607; Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. Career Habitus Revisited. Complicated and Incomprehensible Answers to Questions Nobody Asked? // 21st colloquium of the European Group for Organizational Studies (EGOS). Berlin, 2005. P. 1–24.

индивида о желаемых карьерных путях, а также влияет на выбор стратегий поиска работы и адаптации к изменениям рынка труда, готовность к профессиональной мобильности, склонность к риску и неопределенности. Кроме того, данный концепт помогает объяснить, почему представители различных социально-экономических групп и слоев по-своему воспринимают карьерные возможности – эти различия связаны с их социальным происхождением, объемом и структурой накопленного капитала, активностью в конкретном поле.

Итак, в сравнении с современными концепциями, фокусирующимися преимущественно на агентности работника, подход на основе концептуальной системы П. Бурдье предлагает более комплексную рамку для анализа карьеры. Он позволяет учитывать как объективные ограничения и ресурсы, так и восприятие карьерных возможностей, формируемое габитусом, что, в свою очередь, позволяет аналитически связать индивидуально-личностные установки, социально-экономические характеристики индивида, структуру рынка труда и специфику функционирования социальных институтов. В силу своей интегративной сущности понятие габитуса соединяет в себе основные уровни анализа профессиональной деятельности: диспозиционный (карьерные установки как эмпирические проявления габитуса), поведенческий (карьерные траектории как формы практической реализации габитуса) и структурный (макросоциальные условия формирования и актуализации габитуса). Следовательно, габитуальный подход может оказаться полезным инструментом изучения карьерных установок и траекторий в условиях динамичных изменений института занятости и социально-профессиональной структуры.

Авторская типология карьерного габитуса

Разработка авторской типологии карьерного габитуса обусловлена необходимостью аналитического упорядочивания многообразия карьерных установок, формирующихся у работников в условиях трансформации современного рынка труда. Существующие карьерные концепции, описывающие как традиционные, так и новые формы профессионального развития, фиксируют

отдельные аспекты профессионального поведения, однако не всегда позволяют целостно связать установки индивидов с институциональными и структурными условиями их формирования.

Типологизация в рамках настоящего исследования выступает инструментом теоретико-методологической интеграции, позволяющим соотнести изменения социально-трудового контекста с устойчивыми диспозициями индивидов по отношению к работе и карьере. В этом смысле типология карьерного габитуса призвана соединить структурные характеристики карьерного поля и агентные стратегии профессионального поведения в единой аналитической рамке.

Стоит упомянуть, что разрабатываемая типология карьерного габитуса носит концептуальный характер и представляет собой теоретическую типологию[672]. Она ориентирована не на эмпирическое выделение однородных групп, а на аналитическое упорядочивание и систематизацию знания о карьерных установках молодежи в условиях современного социума. Предлагаемые типы карьерного габитуса – идеализированные, логически сконструированные модели, формируемые на основе ограниченного числа типообразующих признаков, выведенных из классических и современных трудовых и карьерных концепций, а также обобщений результатов эмпирических исследований. Обозначенные типы выступают аналитическими конструкциями, позволяющими сопоставлять теоретически сконструированные модели профессионального поведения с эмпирически наблюдаемыми установками молодежи.

Рассмотренные в предыдущем параграфе концепции дают возможность сформировать представление о новом типе карьеры, который свойственен постиндустриальному рынку труда, во многом характеризующемуся неопределенностью положения трудящегося. Данный тип карьеры, акцентирующий внимание на нелинейности, флексибильности, активной самостоятельности работника и субъективных критериях успеха, сосуществует с

---

[672] См. подробнее: Татарова Г.Г. Основы типологического анализа в социологических исследованиях. М. : Новый учебник, 2004. 206 с.; Типологический анализ в социологии как диагностическая процедура / Г.Г. Татарова, Н.С. Бабич, Г.П. Бессокирная и др. ; отв. ред. Г.Г. Татарова, А.В. Кученкова. М. : ФНИСЦ РАН, 2023. 358 с.

традиционным, предполагающим ориентацию на внутриорганизационное, однонаправленное профессиональное развитие и повышение социального статуса.

Взяв за основу принципы габитуального подхода и последние наработки в области карьерных концепций, рассмотрим теоретические основания для конструирования собственной типологии карьерного габитуса. В индустриальном обществе доминировала стандартная занятость, под которой понимаются стабильные, бессрочные и прямые договоренности между работником, трудящимся полный день, и его единственным работодателем[673]. Однако за последние четыре десятка лет развитые капиталистические экономики постепенно отходят от бессрочных трудовых договоров, 40-часовой рабочей недели и социальных гарантий работников в пользу нестандартных, гибких отношений[674].

По нашему мнению, общие изменения института труда и занятости, связанные с развитием сферы интеллектуальных услуг, выражаются в поведении креативного класса, члены которого ценят индивидуализм и возможность самовыражаться. Им свойственен «горизонтальный рынок труда» и «горизонтальная карьера»[675]. Креативные специалисты в большей степени способны быстро менять различных работодателей, готовы перемещаться между организациями, пробовать новые форматы занятости и деятельности.

Креативный класс следует отличать от свободных агентов, которые являются более автономными работниками. Так, Р. Флорида полагает, что члены креативного класса, как правило, не являются свободными агентами в полном смысле этого слова[676], поскольку обычно сохраняют занятость по найму, в результате чего им приходится подстраиваться под требования организаций и рынка труда.

---

[673] Schoukens P., Barrio A. The changing concept of work: When does typical work become atypical? // European Labour Law Journal. 2017. Vol. 8. № 4. P. 308.
[674] Muntaner C. Digital Platforms, Gig Economy, Precarious Employment, and the Invisible Hand of Social Class // International Journal of Health Services. 2018. Vol. 48. № 4. P. 597–598.
[675] Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. М. : Классика-XXI, 2007. С. 133–135.
[676] Там же. С. 126.

Свободные агенты могут трудиться на несколько компаний одновременно[677], брать различные проекты и часто менять заказчиков[678]. В своей концепции Д. Пинк противопоставляет две модели трудовой идентичности – «человека организации» и «свободного агента». Если первый полностью погружен в корпоративную среду, подчиняясь устоявшимся социальным и трудовым нормам, то второй, напротив, может работать сразу на несколько компаний, брать разнообразные проекты и часто менять заказчиков[679].

Специфична и их трудовая этика. Для свободных агентов ценности независимости и автономии важнее гарантий занятости[680]. Традиционное понимание работы как серьезной и обременительной деятельности им чуждо. Кроме того, они сами стремятся определять границы своего рабочего времени и отдыха, которые, впрочем, зачастую остаются размытыми[681].

Напомним также, что в гиг-экономике эмпирически прослеживаются два типа работников[682]. Первый – образованные и высокооплачиваемые фрилансеры, т.е. профессионалы, трудящиеся дистанционно, которых можно назвать привилегированной группой. Такие работники по своим характеристикам походят на свободных агентов Д. Пинка, поскольку они сильно ориентированы на свободу, гибкость и добровольно выбирают такой тип занятости. Второй тип гиг-занятых – временные и заемные работники (а также работники по вызову), которые в отличие от своих коллег, имеющих стандартную занятость, лишены основных трудовых прав, достойной и гарантированной оплаты труда – депривированная группа, напоминающая прекариат Г. Стэндинга.

Итак, концепции стандартной занятости и «человека организации», а также принципы традиционного объективистского подхода к феномену карьеры позволили сформировать представление об *индустриальном типе карьерного*

---

[677] Пинк Д. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. М. : Секрет фирмы, 2005. С. 39–52.
[678] Там же.
[679] Там же. С. 27–31.
[680] Там же. С. 87–88.
[681] Там же.
[682] Дианов Р.К. Гиг-экономика: опыт эмпирических исследований в США. С. 74–76.

габитуса, основанного на приоритете трудовой стабильности и лояльности компании. Ориентация креативного класса на относительно гибкие отношения с организацией, самореализацию и автономность, обычно ограниченные наемным статусом трудящегося, вкупе с наработками новых карьерных моделей, легли в основу идеи *постиндустриального типа карьерного габитуса*. В современных условиях свободные агенты, являющиеся работниками на себя, у которых ценности самореализации, свободы и автономности выражены максимально сильно и присутствует желание трудиться на условиях краткосрочных отношений, представляются, по нашему мнению, носителями *гиг-экономического карьерного габитуса, радикализированного подтипа постиндустриального*. Более подробно особенности данных типов карьерного габитуса представлены в табл. 17.

Таблица 17

Основные характеристики индустриального, постиндустриального и гиг-экономического карьерного габитуса[683]

Типологический признак (параметр сравнения)	**Индустриальный**	**Постиндустриальный**	**Гиг-экономический**
Стабильность занятости	Важность стабильной и гарантированной занятости	Ориентация на возможность самореализации, гибкость, свободу, автономность личности	Ценности самореализации, гибкости, свободы и автономии выражены максимально
Тип оформления трудовых отношений	Ориентация на бессрочный или долгосрочный трудовой договор	Готовность сочетать различные типы трудовых и гражданско-правовых договоров	Ориентация исключительно на краткосрочные отношения с работодателем/заказчиком
Социальный пакет	Установка на необходимость получения полноценного социального пакета	Готовность отказаться от социальных гарантий	Выход из традиционных трудовых отношений, а следовательно, отказ от социальных гарантий

[683] Составлено автором на основе идей и наработок габитуального подхода, современных концепций карьерного развития (М. Артур, Д. Холл и др.), а также теоретических и эмпирических исследований трансформации занятости и гиг-экономики. См.: Дианов Р.К. Развитие теории карьеры: интегративная перспектива на основе идей П. Бурдье // Вестник Института социологии. 2025. Т. 16. № 2. С. 168–188; Дианов Р.К. Влияние постиндустриализации на социально-профессиональную структуру современного общества: теоретический обзор // Дискурс. 2025. Т. 11. № 3. С. 54–66; Дианов Р.К. Карьера молодежи в условиях нестабильности института труда: теоретико-методологический анализ // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2025. № 2. С. 152–161; Дианов Р.К. Карьерный габитус студенческой молодежи в контексте гиг-экономики: опыт эмпирического исследования // Социальное пространство. 2023. Т. 9. № 4. URL: http://socialarea-journal.ru/article/29828 (дата обращения: 03.01.2026); Дианов Р.К. Гиг-экономика: опыт эмпирических исследований в США // Russian Economic Bulletin. 2023. Т. 6. № 3. С. 71–76; Дианов Р.К. Нестандартная занятость в Российской Федерации: вызовы и перспективы для карьерного развития молодежи // Вестник университета. 2025. № 11. С. 220–230.

Гарантированность и регулярность дохода	Ориентация на стабильную и гарантированную заработную плату	Готовность отказаться от гарантированного, стабильного дохода	Заработок может быть регулярным, однако редко является гарантированным, поскольку зависит от фактических результатов работы
Смена работодателей	Желание долгосрочно работать и расти в рамках одной организации	Готовность к частой смене работодателей	Смена заказчиков и работодателей как часть стиля жизни
График и режим работы	Установка на стандартную рабочую неделю и организацию рабочего дня	Согласие сочетать различные графики работы и способы организации рабочего дня	Максимально гибкий и свободный график
Удаленная работа	Желание получить закрепленное за собой «физическое» рабочее место	Готовность работать удаленно, сочетать удаленную работу с периодическим присутствием на рабочем месте	Работа почти всегда ведется удаленно
Пересечение трудовой деятельности и личной жизни	Четкое отделение работы от других сфер жизни	Работа и другие аспекты жизни могут сливаться	
Роль формального образования в трудовой деятельности	Достаточно крепкая связь формального образования и дальнейшей работы	Формальное образование не имеет столь важного значения	

В гиг-экономике, как было обозначено ранее, также присутствует депривированная группа занятых. Среди них есть те, кто добровольно (хотя влияние социальных структур также необходимо учитывать) выбирают малопрестижную, низкооплачиваемую и нестабильную работу, т.е. имеют *прекарный габитус*[684]. Подобный выбор обосновывается специфическими мотивами (например, возможностью уделять больше времени досугу, семье и т.д.)[685]. Прекарный карьерный габитус потенциально представляет собой второй радикализированный подтип постиндустриального, однако в рамах настоящей работы он не будет рассматриваться, поскольку по сути предполагает отказ его обладателя от активного трудового развития и профессионально-личностного роста[686], работа и труд для его носителя второстепенны.

[684] Тартаковская И.Н., Ваньке А.В. Трудовые траектории прекарных работников и формирование прекарного габитуса // Социологический журнал. 2019. Т. 25. № 2. С. 111–112.
[685] Там же. С. 105–109.
[686] Тартаковская И.Н. Баланс жизни и труда прекарных работников: гендерные аспекты // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 175.

В соответствии с выделенными типами карьерного габитуса, можно говорить о следующих типах карьерных полей:

1. Классическое организационное – поле, где ценится лояльность к компании; связь между работником и работодателем крепкая и стабильная; трудящиеся и организации готовы к долгосрочным отношениям; компания предоставляет работнику социальные гарантии и «безопасность».

2. Гибкое постиндустриальное – поле, в котором работодатель ценит флексибильный и временный труд; связь между работником и работодателем ослабевает, может быть нерегулярной; возрастает роль краткосрочных и временных трудовых отношений; организация менее охотно стремится обеспечивать «безопасность» и защиту для работника.

3. Гиг-экономическое – субполе постиндустриального поля, где превалирует оказание конкретных услуг/работ и труд через цифровые платформы, а связь работника и работодателя (заказчика) минимальна; доминируют краткосрочные отношения; «безопасность» со стороны организаций/клиентов не предоставляется.

Предложенная типология вместе с тем находится в определенной согласованности с эволюцией карьерной теории, рассмотренной в предыдущем параграфе. Индустриальный тип габитуса отчасти соответствует «традиционному», «организационному» типу карьеры, а постиндустриальный и гиг-экономический отражают изменения карьерных моделей, т.е. актуализацию социально-трудовых перемещений и специфические ценностные ориентации – процессы, описанные в концепциях М. Артура, Д. Холла и др. (см. табл. 14, 17). Кроме того, данная типология отражает и принимает во внимание изменение социально-профессиональной структуры современного общества – появление креативного класса, свободных агентов и квалифицированных кадров (proficians), с одной стороны, и прекариата – работников без устойчивой занятости – с другой (см. главу 1). В дальнейшем данная типология используется для интерпретации результатов эмпирического исследования и выявления преобладающих моделей профессионального поведения молодежи.

§ 2.3. Типы карьерного габитуса: эмпирические кейсы студенческой молодежи

Исследование № 1 «Карьерные установки московских студентов»

Первое качественно-количественное[687] эмпирическое исследование студенческой молодежи г. Москвы, направленное на апробацию разработанного автором теоретико-методологического подхода, было проведено в конце 2022 – начале 2023 года. Цель исследования – очертить базовые характеристики, составляющие карьерный габитус студенческой молодежи г. Москвы, с опорой на предложенную автором теоретическую рамку. Понятие карьерного габитуса было разложено на совокупность наблюдаемых эмпирических проявлений – установок, ориентаций и предпочтений в сфере труда и профессионального развития.

Методология

Эмпирическое исследование было разделено на два последовательных этапа: качественный и количественный. Качественная фаза – полуструктурированные интервью – носила разведывательный характер и была направлена на выявление «палитры» мнений и категоризацию мотивов и установок по отношению к различным типам занятости для дальнейшей разработки инструментария исследования. В ходе второго этапа – анкетного опроса – удалось получить предварительные процентные распределения ответов, которые отражают различные группы диспозиций, составляющие карьерный габитус московского студенчества.

---

[687] Про «смешанные» методы исследования (mixed research methods) см. подробнее: Bryman A. Integrating quantitative and qualitative research: how is it done? // Qualitative Research. 2006. Vol. 6. № 1. P. 97–113; Савинская О.Б., Истомина А.Г., Ларкина Т.Ю., Круглова К.Д. Концептуальные представления о стратегиях смешивания методов (mixed methods research): этапы развития и современные дискуссии // Социологические исследования. 2016. № 8. С. 21–29; Полухина Е.В. Morgan D. Integrating Qualitive and Quantitative Methods: a Pragmatic Approach. SAGE Publications, 2014. Рец. Полухина Е.В. // Социологические исследования. 2015. № 6. С. 168–170.

В рамках качественного исследования (декабрь 2022 г.) было проведено 22 полуструктурированных интервью со студентами-старшекурсниками[688] московских вузов очной формы обучения (см. табл. 18). В интервью приняли участие представители 13 различных вузов. Среди информантов было 8 юношей и 14 девушек, возраст составил от 20 до 23 лет.

Таблица 18

Характеристики информантов

№	Дата проведения интервью	Направление подготовки	Вуз	Пол	Возраст
1	01.12.2022	Экономика	РЭУ им. Г.В. Плеханова	Ж	21
2	02.12.2022	Машиностроение	МГТУ «Станкин»	М	22
3	02.12.2022	Социология	МГУ им. М.В. Ломоносова	Ж	23
4	03.12.2022	Менеджмент	РАНХиГС	Ж	23
5	03.12.2022	Социология	МГИМО	М	23
6	03.12.2022	Менеджмент	РЭУ им. Г.В. Плеханова	Ж	23
7	03.12.2022	Прикладная математика и информатика	МАИ	М	23
8	04.12.2022	Физика	МИФИ	М	20
9	04.12.2022	Авиастроение	МАИ	Ж	22
10	04.12.2022	Экономика	МГУ им. М.В. Ломоносова	М	21
11	04.12.2022	Химическая технология	РГАУ-МСХА	Ж	20
12	10.12.2022	Лингвистика	МГЛУ	Ж	20
13	10.12.2022	Конструирование изделий легкой промышленности	РГУ им. А.Н. Косыгина	М	21
14	10.12.2022	Управление персоналом	МГТУ «Станкин»	Ж	23
15	10.12.2022	Социология	МГИМО	Ж	23
16	11.12.2022	Реклама и связи с общественностью	РУДН	Ж	22
17	11.12.2022	Лингвистика	МГЛУ	М	20
18	11.12.2022	Компьютерная безопасность	МИРЭА	Ж	23
19	17.12.2022	Бизнес-информатика	РАНХиГС	Ж	23
20	17.12.2022	Прикладная математика и информатика	НИУ ВШЭ	М	23
21	17.12.2022	Социология	МГИМО	Ж	23
22	18.12.2022	Социология	МГУ им. М.В. Ломоносова	Ж	23

Гайд для полуструктурированных интервью включал вопросы, направленные на фиксацию и понимание мотивов и установок студентов относительно труда и карьеры в целом, работы по специальности, основных факторов, влияющих на

[688] В качественном и количественном этапах исследования принимали участие студенты, начиная с 3-го курса бакалавриата/специалитета.

выбор работы, отношения к работе по найму и на себя, предпочитаемого типа оформления, режима и графика, готовности проявлять лояльность к организации. Эти же аспекты были затронуты и в анкетном опросе.

Теоретическая типология карьерного габитуса (табл. 17) была соотнесена с вопросами анкеты. Ориентация на стабильность занятости и гарантированность дохода фиксировалась через выбор между предсказуемой и рискованной моделью заработка; предпочтительный тип трудовых отношений – через вопросы о желаемом формате занятости и типе договора; отношение к социальным гарантиям – через установки относительно официального оформления и значимости социального пакета; готовность к смене работодателей – через предпочтения в отношении длительности занятости и карьерной мобильности; ориентация на гибкость и автономию – через вопросы о графике работы, удаленной занятости, самозанятости и труде через цифровые платформы. Для вопросов с множественным выбором использовались номинальные, а для вопросов с одним вариантом ответа – порядковые шкалы, адаптированные под изучение особенностей карьерного габитуса. Гайд для полуструктурированных интервью представлен в Приложении 1, образец транскрипта интервью – в Приложении 2, анкета для опроса – в Приложении 3.

В ходе второго этапа исследования (январь–февраль 2023 г.) были опрошены студенты-старшекурсники бакалавриата, специалитета и магистратуры, обучающиеся в московских вузах (очная форма обучения). Опрос проводился в онлайн-формате. Использовалась квотно-целевая выборка. Из перечня средних и крупных университетов г. Москвы было случайным образом отобрано 12 вузов. Осуществлялось квотирование респондентов на основании числа приема на первый курс[689] (по состоянию на 2022 г.)[690]. Общее количество опрошенных составило 252 человека. Особенности полученной выборки представлены в табл. 19.

---

[689] Другие переменные не квотировались.

[690] Количество человек, принятых на 1-й курс, являлось в данном случае индикатором размера вуза. Источник данных о приеме на 1-й курс: Мониторинг качества приема в вузы // НИУ ВШЭ. 2022. URL: https://ege.hse.ru/ (дата обращения: 07.02.2023).

Таблица 19

Основные характеристики выборки московских студентов[691]

Переменная	Вариант ответа	
Вуз обучения, %	НИУ ВШЭ	19,8
	МГИМО	3,6
	МГЛУ	3,2
	МГЮА им. О.Е. Кутафина	6,3
	МГУ им. М.В. Ломоносова	17,9
	РЭУ им. Г.В. Плеханова	9,1
	МГПУ	6,3
	РНИМУ им. Н.И. Пирогова	5,2
	МГТУ им. Н.Э. Баумана	14,3
	Московский политехнический ун-т	7,5
	МГТУ «Станкин»	3,6
	МАДИ	3,2
Основа обучения, %	Бюджет	61,1
	Коммерческое	38,9
Уровень образования, %	Бакалавриат	45,2
	Специалитет	10,7
	Магистратура	44,0
Направление подготовки (специальность), %	Социально-экономическая или гуманитарная	61,9
	Математическая или техническая	28,2
	Естественно-научная	9,9
Наличие работы на момент опроса, %	Да	56,0
	Нет	44,0
Пол, %	Мужской	42,5
	Женский	57,5
Средний возраст, лет		21,7

Результаты

Сначала рассмотрим результаты качественного этапа исследования. Можно отметить, что труд для студентов предстает полимотивированной деятельностью: «*труд должен одновременно приносить удовольствие, но при этом давать хорошую денежную отдачу*» (девушка, 21 год, экономика), «*это способ самореализации, который позволит мне жить*» (юноша, 22 года,

[691] Составлено автором.

машиностроение), «*это возможность продемонстрировать свои таланты, способности, и при этом получить определенную сумму денег*» (девушка, 22 года, авиастроение). Указывается на то, что труд «облагораживает», поскольку с его помощью индивид может совершенствоваться, расти профессионально и личностно. От труда можно получать удовольствие, он позволяет удовлетворять свои интересы и высшие потребности. Однако при всех возможностях, предоставляемых трудом, его первопричиной все же является заработок, доход. Информанты отмечают, что необходим поиск определенного баланса между заработной платой и личной привлекательностью трудовой деятельности. Отметим, однако, что есть позиция, согласно которой любой труд со временем превращается в «рутину», в этом случае доход становится фактически исключительным источником мотивации.

Карьеру студенты понимают в достаточно традиционном ключе: «*продвижение человека в организации, рост в должности, зарплате, авторитете*» (девушка, 21 год, экономика), «*профессиональный путь, продвижение по профессиональной лестнице*» (девушка, 23 года, социология), «*возможность профессионального роста*» (юноша, 23 года, прикладная математика и информатика). В студенческом сознании карьера преимущественно ассоциирована с получением более высоких должностей (главным образом – руководящих и управленческих), а также с увеличением дохода, ростом уровня ответственности и прибавлением опыта.

Посмотрим на отношение информантов к работе по найму. В ней студентов «*привлекает в большей степени стабильность, отчасти предсказуемость*» (девушка, 20 лет, химия), к другим преимуществам работы в организации относятся «*постоянный заработок*» (юноша, 21 год, конструирование изделий легкой промышленности), *«регулярные оплачиваемые отпуска, больничный*» (девушка, 20 лет, лингвистика). Таким образом, наемная работа позволяет минимизировать риски для индивида, дает возможность иметь гарантированный доход. Существуют также такие достоинства, как наличие корпоративного

обучения и социального пакета, возможность общаться с другими сотрудниками и обмениваться опытом.

Указывается на то, что далеко не вся работа может быть успешно переведена на фриланс или самозанятость. По мнению информантов, в сравнении с наемным трудом работа на себя является значительно более сложной, ответственной и нестабильной, поскольку связана с необходимостью проявлять самостоятельность и инициативность в своих действиях и при этом не обеспечивает постоянного дохода: «*я не думаю, что смогу работать на себя, потому что мне нужно, чтобы меня контролировали*» (девушка, 23 года, менеджмент), «*мне не хватает самостоятельности и уверенности в своих действиях, чтобы работать самостоятельно на себя*» (девушка, 23 года, управление персоналом), «[*работа на себя] не гарантирует стабильного дохода*» (юноша, 20 лет, лингвистика). Отметим, что информанты обычно не видят существенных проблем в том, чтобы иметь непосредственное руководство над собой, и даже в чем-то стремятся к этому.

Самозанятость и фриланс иногда рассматриваются студентами в качестве вторичной занятости, источника дополнительного дохода. Работа на себя может быть более серьезно рассмотрена студентами в определенных кризисных ситуациях (например, если у них ничего не будет получаться при реализации текущих карьерных планов). Действительно стоящей альтернативой наемной работе, по мнению части информантов, является открытие собственного бизнеса.

Если говорить о способе оформления, то студентов зачастую привлекает трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок, поскольку он предполагает регулярную и гарантированную выплату заработной платы и наличие трудовых прав (отпуск, больничный и др.). Информанты считают, что договор такого типа говорит о более устойчивых, основательных и серьезных отношениях, возникающих между работником и работодателем. Иногда фиксировалось недовольство тем фактом, что некоторые компании заключают договоры гражданско-правового характера вместо трудовых. В этом случае статус работника оказывается более низким, что выражается в ограничении прав на социальное обеспечение.

Наиболее понятный и привычный график и режим работы для информантов – это стандартная восьмичасовая пятидневная рабочая неделя, при которой трудовой день начинается утром и заканчивается вечером. Также озвучивается мнение, что фиксированный график (в противовес гибкому) позволяет лучше разграничивать личное и рабочее время. Будущие предприниматели при этом хотят получить бóльшую степень контроля над организацией своего времени и жизни в целом, поэтому они делают выбор в пользу нестандартного графика.

Рассмотрим отношение к дистанционной занятости. Вследствие того, что из-за полностью удаленной работы «*можно сойти с ума*» (девушка, 23 года, менеджмент), часть информантов указывает на привлекательность гибридного формата занятости, поскольку он одновременно позволяет сохранять традиционные рабочие «атрибуты» (например, место в кабинете, стол т.д.) и трудиться онлайн, когда в этом есть необходимость. Представлен и негативный взгляд на удаленную работу, часто связанный со спецификой профессиональной деятельности информантов. Говорится о необходимости поддержания непосредственного контакта с работниками, взаимодействия с более опытными коллегами – это труднодостижимо, если работать удаленно. Указывается, что дистанционная занятость может приводить к снижению эффективности рабочих процессов и быть причиной размытия границы между трудовой и личной сферой жизни.

Среди информантов существует мнение, что работать по специальности в современном мире необязательно. Такая позиция аргументируется тем, что полученная специальность может быть в действительности неинтересна индивиду и/или не приносить ему существенного дохода. Отмечается множество примеров того, как люди добиваются успеха в сферах, не имеющих отношения к их образованию. Информанты также говорят, что вынуждены осуществлять выбор образовательного направления в достаточно раннем возрасте, когда они еще не имеют возможностей взвесить все плюсы и минусы. *«Высшее образование нужно для того, чтобы понять, чем не хочешь заниматься, так ведь говорят?*» (девушка, 23 года, социология), – риторически спросила одна из информанток. Однако есть и

иная позиция, согласно которой работать по специальности нужно. Она представлена теми, кто полагает, что высшее образование дает действительно важные компетенции для будущей профессиональной деятельности, и информантами, не желающими испытывать фрустрацию от того, что полученное ими образование не найдет своего практического применения.

Студенты готовы проявлять определенную лояльность к организации, поскольку смена места работы связана с потерей карьерного капитала, который был актуален для одной компании, но может быть нерелевантен для другой. В том случае, если условия труда будут удовлетворять запросам информантов, они не против того, чтобы долговременно работать в рамках одной организации. Но в целом смена места работы не будет вызывать у информантов каких-либо трудностей. Студенты понимают, что за время их профессиональной деятельности им придется трудиться в различных организациях: «*если условия работы в одной компании ухудшаются, то можно найти себе более хорошую работу в другом месте*» (юноша, 23 года, прикладная математика и информатика).

Перейдем к рассмотрению результатов количественного этапа исследования. В глазах студентов труд связан главным образом с заработком и деньгами (85,7%), а лишь затем с самореализацией/креативностью (62,3%) и интересной деятельностью (48,8%). Значительно реже труд ассоциирован с тяготой и усталостью (27,8%), рутиной (25,0%), необходимостью (11,9%). Заметим, что интерес и удовлетворение от труда являются важными факторами: чуть менее трети респондентов согласились бы на высокооплачиваемую, но совершенно неинтересную и не приносящую удовольствия работу.

В ходе опроса подтверждается традиционное восприятие карьеры (рис. 1). В первую очередь это понятие ассоциировано с увеличением заработной платы (81,0%), продвижением в должности (76,6%), ростом профессиональных навыков (69,4%). Для чуть более 55% опрошенных карьера также связана с самовыражением и проявлением творчества. По мнению респондентов, о карьерном успехе (рис. 2) индивида можно говорить в том случае, когда он

является настоящим профессионалом своего дела (81,0%), занимает высокую должность (74,2%) и много зарабатывает (72,2%).



Рисунок 1. Распределение ответов респондентов на вопрос «С чем у Вас главным образом ассоциировано такое понятие, как карьера?» (множественный выбор), % от числа опрошенных[692]



Рисунок 2. Распределение ответов респондентов на вопрос «На основании чего можно сказать, что определенный человек добился карьерного успеха?» (множественный выбор), % от числа опрошенных[693]

[692] Результаты эмпирического исследования, проведенного автором.
[693] Результаты эмпирического исследования, проведенного автором. Представлены варианты ответа, набравшие не менее 20% голосов респондентов.

Говоря о планируемом типе занятости, нескольким более 80% студентов сообщили о том, что предпочли бы быть наемными работниками в организациях, почти 8% – предпринимателями, чуть менее 12% – фрилансерами или самозанятыми. Цифровые платформы для основной работы или дополнительного заработка планируют использовать менее 15% опрошенных.

Нескольким меньше 90% респондентов ориентированы на бессрочный трудовой договор как способ оформления отношений с работодателем. Более 85% опрошенных также хотели бы иметь полную занятость и трудиться на условиях пятидневки. Порядка трех четвертей студентов желали бы, чтобы их рабочий день начинался утром (8:00–10:30), а заканчивался вечером (17:00–19:00). Подтверждается приверженность студентов традиционному типу оформления, стандартному графику и режиму работы.

При трудоустройстве респонденты обратили бы первоочередное внимание на такие факторы, как размер оплаты труда (89,3%), регулярность и гарантированность выплат зарплаты (77,0%), возможность работать удаленно (72,6%), надежность и стабильность организации (70,6%), возможности для продвижения в должности (67,9%), удовлетворение от процесса труда (62,7%), возможности для творчества и самореализации (57,9%).

Почти 60% опрошенных полагают, что в современном мире нет необходимости работать по специальности. Следовательно, представления студенческой молодежи свидетельствуют о достаточно «заниженной» роли формального образования в построении карьеры.

Респонденты при этом демонстрируют согласие проявлять определенный уровень лояльности организации, на которую будут трудиться. Так, чуть более 50% опрошенных сообщили, что хотели бы работать на одного работодателя, но если будут вынуждать обстоятельства, то они готовы сменить организацию.

Итак, если судить по материалам качественного и количественного этапов исследования, можно сделать вывод, что *студентам свойственен смешанный карьерный габитус с сильной индустриальной доминантой*. *Отчетливо видна ориентация студентов на стандартные трудовые отношения*. Это проявляется в

желании респондентов иметь бессрочный трудовой договор с компанией, стабильную и гарантированную зарплату, полную занятость и пятидневный график работы, социальный пакет. Организация, предприятие представляются для респондентов своего рода «защитой» и «страховкой» от неопределенности, свойственной современному миру, а также инструментом снижения рисков, делающим трудовые отношения более предсказуемыми, однозначными и крепкими. Подтверждается тезис о том, что студенты ценят стабильные отношения работника и работодателя.

В то же время *у студентов присутствуют определенные элементы постиндустриального карьерного габитуса*, что выражено в желании респондентов иметь возможность частично работать в дистанционном формате, умеренном стремлении к самореализации, признании отсутствия необходимости трудиться по специальности, готовности к относительно частой смене места работы. При этом у студентов в основной своей массе нет выраженной ориентации на гибкий график, краткосрочные контракты. Отсутствует желание быть собственным начальником и самостоятельно выбирать рабочие задачи – основополагающие принципы гиг-занятости. Студенты планируют находиться преимущественно в рамках индустриального (организационного) карьерного поля, где компания предоставляет сотруднику «безопасность», а работник – умеренный уровень лояльности.

Исследование № 2 «Карьерные стратегии студентов МГИМО»

Второе эмпирическое исследование основывается на оригинальном инструментарии, разработанном для изучения карьерных установок студентов и позволяющем получить данные о приоритетных сферах профессиональной реализации, восприятии имеющегося карьерного капитала, представлениях о карьерном успехе, трудовых ценностях, предпочитаемой профессиональной стратегии, уверенности в возможности управлять процессом построения своей карьеры.

Методология

Исследование было направлено на дальнейшую апробацию разработанного теоретико-методологического подхода к анализу карьерного габитуса студенческой молодежи в условиях гиг-экономики. Анкета для опроса представлена в Приложении 4.

Стоит сказать, что на основе рассмотренных ранее теоретических наработок также были выделены, а затем операционализированы три измерения карьерного габитуса:

- *Ценностный вектор карьерных ориентаций*: отражает преобладающий тип мотивации – внешняя (материальный успех, статус и т.д.) либо внутренняя (интерес, самореализация и т.д.). Это измерение соответствует различиям между инструментальными и ценностно-ориентированными (терминальными) профессиональными траекториями. Фиксируется через систему утверждений относительно роли дохода, статуса и самореализации.
- *Модель карьерной стратегии*: измеряет степень приверженности традиционным, иерархически выстроенным траекториям (долгосрочная занятость, карьерный рост внутри организации) либо гибким, мобильным трекам (фриланс, смена сфер, проектная деятельность). Фиксируется через систему утверждений относительно степени приверженности респондентов стабильной занятости, работе в одной организации и линейной профессиональной траектории.
- *Уровень самонаправленности и проактивности*: определяет субъективную готовность к самостоятельному управлению карьерой, уверенность в собственных силах и ориентацию на развитие. Фиксируется через систему утверждений относительно веры в свои возможности, готовности к активному профессиональному поиску и самостоятельному построению трудовой траектории.

Выделение данных измерений непосредственно соотносится с разработанной в диссертации теоретической типологией карьерного габитуса (см. табл. 20):

- ценностный вектор соотносится с ориентацией на стабильность и статус (индустриальный тип) либо самореализацию и автономию (постиндустриальный и гиг-экономический типы);

- модель карьерной стратегии отражает различия между линейными организационными (индустриальный тип) и более гибкими траекториями (постиндустриальный и гиг-экономический типы);
- уровень самонаправленности позволяет зафиксировать степень агентности, обычно усиливающуюся при переходе от индустриального к гиг-экономическому типу.

Таблица 20

Типы карьерного габитуса и его измерения[694]

Тип карьерного габитуса / измерение	**Ценности**	**Стратегия**	**Самонаправленность**	**Краткое описание работника в рамках типа**
Индустриальный	Приоритет внешних ценностей (доход, статус)	Традиционная организационная траектория	Возможны различные уровни	Стремление к минимизации риска через институциональную защиту. Высокая зависимость от организации
Постиндустриальный	Внутренние ценности (интерес, смысл) при сохранении важности внешних	Готовность к сочетанию различных стратегий	Высокий или средний уровень	Готовность к умеренному, осознанному риску в обмен на автономию. Опора как на организации, так и на другие формы занятости. Относительная независимость
Гиг-экономический	Приоритет внутренних ценностей	Максимально гибкая	Высокий уровень	Принятие высокого риска как неизбежной платы за максимальную автономию. Минимальная зависимость от конкретных организаций, ориентация на проект/платформу/рынок

Таким образом, каждый из типов карьерного габитуса может быть описан как специфическая конфигурация трех выделенных измерений. Индустриальный тип характеризуется преобладанием внешних ценностей, ориентацией на традиционные стратегии и различным уровнем субъектности при высокой зависимости от институциональных рамок. Постиндустриальный тип представляет собой модель, сочетающую внутренние и внешние ценности, гибкие стратегии и относительно высокий уровень самонаправленности. Гиг-экономический тип

[694] Составлено автором.

характеризуется доминированием внутренних ценностей, максимальной гибкостью стратегий и высоким уровнем проактивности.

Дополнительно в инструментарий были включены показатели, отражающие восприятие карьерного капитала, что позволяет эмпирически зафиксировать субъективную оценку ресурсов, которыми располагает индивид для построения карьеры.

В онлайн-опросе приняли участие 356 студентов бакалавриата МГИМО МИД России. Период опроса – с июня 2025 по январь 2026 г. Тип выборки – целевая. Характеристики полученной выборки представлены в табл. 21.

Таблица 21

Социально-демографические характеристики выборки студентов бакалавриата МГИМО[695]

Переменная	Вариант ответа	
Пол, %	Мужской	36,8
	Женский	63,2
Курс обучения, %	1 курс	34,8
	2 курс	21,3
	3 курс	18,3
	4 курс	25,6
Направление обучения, %	Экономическое	23,9
	Социально-гуманитарное	70,5
	Инженерно-техническое	2,5
	Другое	3,1
Основа обучения, %	Бюджет	45,8
	Договор	54,2
Имеют опыт работы, %	Да	56,7
	Нет	43,3
Имеют работу на момент опроса, %	Да	24,7
	Нет	75,3
Академический рейтинг за последний семестр, %	A (90–100)	50,6
	B (82–89)	33,7
	C (75–81)	11,8
	D (67–74)	3,1
	E (60–66)	0,8
Средний возраст, лет		20,0

[695] Составлено автором.

Результаты

В первую очередь обратимся к представлениям студентов о предпочитаемой сфере профессиональной реализации. Полученные данные свидетельствуют о преобладании установки на наемную занятость: подавляющее большинство респондентов (75,8%) рассматривают в качестве желаемой профессиональной позиции работу по найму: 27,0% опрошенных – в российских частных компаниях, 18,3% – в иностранных частных компаниях, 30,6% – в государственных организациях. Существенно меньшая доля респондентов нацелена на предпринимательскую деятельность (14,9%), а выбор фриланса и самозанятости также носит крайне скромный характер (4,2%). Таким образом, даже в условиях распространения дискурса гибкости и автономии труда ориентация на традиционные и институционально принятые формы занятости остается доминирующей среди студенческой молодежи.

По данному вопросу была дополнительно проведена проверка различий социально-демографических характеристик респондентов, ориентированных на наемную занятость в организации и работу на себя – предпринимательство, фриланс/самозанятость (табл. 22). Анализ данных показывает, что по большинству рассмотренных параметров, к числу которых были отнесены пол, курс обучения, основа обучения и наличие опыта работы, существенных различий между группами не выявлено. Процентные распределения по данным параметрам в основном сходны, что свидетельствует об отсутствии жестких социально-демографических различий между студентами с установкой на стандартную и на альтернативную формы занятости. Вместе с тем выявлено различие по основе обучения: среди студентов, ориентированных на работу на себя, статистически значимо больше респондентов, обучающихся на договорной основе.

Таблица 22

Социально-демографические характеристики респондентов, планирующих быть наемными работниками и работниками на себя, % по столбцу[696]

		Наемная работа в организации	Предпринимательство и фриланс/самозанятость
Пол	Мужчина	37,0	35,3
	Женщина	63,0	64,7
Курс обучения	1–2 курсы	55,6	63,2
	3–4 курсы	44,4	36,8
Основа обучения	Бюджет	48,9*	32,4
	Договор	51,1*	67,6
Опыт работы	Есть опыт	54,8	63,2
	Нет опыта	45,2	36,8
Кол-во опрошенных, чел.		270	68

*Статистически значимая разница между столбцами на уровне 0,05 (z-критерий).

Дополнительный аналитический ракурс задает анализ представлений студентов о карьерном успехе. Для большинства опрошенных студентов карьерный успех прежде всего ассоциируется с достойным уровнем дохода (86,0%), возможностью самореализации и получения удовлетворения от труда (67,1%), а также с высокой должности (52,2%). Полученные результаты указывают на многомерный характер представлений о карьерном успехе, в которых экономические и статусные параметры сочетаются с субъективно значимыми аспектами профессионального развития. Это свидетельствует о том, что для значительной части студентов карьера не сводится исключительно к материальным достижениям, а осмысляется как пространство самореализации и личностного роста.

Говоря о субъективной оценке имеющегося карьерного капитала, можно отметить, что респонденты демонстрируют умеренный уровень уверенности в наличии социальных, культурных и экономических ресурсов, способствующих их успешной профессиональной жизни (см. табл. 23). Наименьшей оценкой обладает символический капитал, что неудивительно, поскольку студенты бакалавриата еще только начинают свой трудовой путь (опыт работы есть у менее 60% опрошенных, а на момент исследования работу имела только четверть респондентов).

[696] Составлено автором. Респонденты, выбравшие «Другое» в вопросе «Q12. В какой области Вы планируете строить свою карьеру/развиваться как профессионал?», исключены из анализа.

Примечательно, что респонденты наиболее высоко оценивают свой культурный капитал как фактор построения успешной карьеры.

Таблица 23

Субъективная оценка имеющегося карьерного капитала респондентами[697]

Утверждение / показатель	Доля согласных, %	Ср. балл
«У меня есть необходимые контакты и связи, с помощью которых мне будет легче построить карьеру» *(социальный капитал)*	35,1	3,03
«У меня есть необходимые знания и навыки, с помощью которых мне будет легче построить карьеру» *(культурный капитал)*	66,9	3,84
«У меня достаточно денег / финансовых средств, которые я могу “инвестировать” в развитие своей карьеры» *(экономический капитал)*	29,5	2,77
«Я уже получил признание как профессионал, добившийся успеха в своей области» *(символический капитал)*	9,8	1,87

Данные, представленные в табл. 24, позволяют охарактеризовать ключевые измерения карьерного габитуса студентов на уровне их ценностных ориентаций, предпочитаемых карьерных стратегий и степени самонаправленности (проактивности), а также выраженность данных измерений.

Таблица 24

Ключевые измерения карьерного габитуса студентов бакалавриата МГИМО[698]

Утверждение / показатель	Доля согласных, %	Доля нейтральных, %	Ср. балл
ВНЕШНЕ МОТИВИРОВАННАЯ ЦЕННОСТНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ КАРЬЕРЫ			
«Карьера – это главным образом способ увеличивать свой доход и повышать статус в обществе»	66,9	20,5	3,84
«Интерес и получение удовольствия от работы вторичны при построении карьеры»	17,1	13,8	2,19
«Карьера – это скорее про заработок и высокую должность, а не про саморазвитие и интересную деятельность»	21,3	23,6	2,52
«Для меня важнее найти работу, которая принесет мне высокий доход и обеспечит высокую должность, чем ту, которая соответствует моим ценностям, целям и убеждениям»	25,8	26,7	2,69
В среднем по блоку утверждений (индекс внешней мотивации карьеры)	**32,8**	**21,1**	**2,81**
ОРИЕНТАЦИЯ НА ТРАДИЦИОННУЮ ОРГАНИЗАЦИОННУЮ КАРЬЕРУ			
«Долгосрочная работа в одной компании – самый надежный путь к карьерному успеху»	26,4	34,6	2,80
«Я предпочту быть наемным работником в организации, а не заниматься фрилансом, самозанятостью или собственным бизнесом»	35,4	27,2	2,99
«Я предпочту строить карьеру в одной области, а не перемещаться между различными отраслями экономики, сферами деятельности и формами занятости»	44,1	22,5	3,18

[697] Составлено автором; представлена доля полностью или скорее согласных (код 5 + код 4); чем выше средний балл, тем выше уровень согласия с утверждением (шкала от 1 до 5).

[698] Составлено автором; «доля согласных» – доля полностью или скорее согласных (код 5 + код 4); «доля нейтральных» – доля тех, кто выбрал код 3 («и да, и нет»); чем выше средний балл, тем выше уровень согласия с утверждением (шкала от 1 до 5).

«Продвижение по служебной лестнице в рамках одной компании обычно приносит больше пользы для работника, чем частая смена места работы и процесс “поиска себя”»	37,6	35,4	3,15
В среднем по блоку утверждений (индекс ориентации на орг. карьеру)	**35,9**	**29,9**	**3,03**
УРОВЕНЬ САМОНАПРАВЛЕННОСТИ И ПРОАКТИВНОСТИ			
«Я способен активно ставить перед собой цели, связанные с карьерой, и работать над их достижением»	81,2	10,4	4,17
«Я чувствую уверенность в своей способности принимать взвешенные решения относительно своей карьеры»	71,1	18,3	3,94
«Я активно ищу возможности для профессионального развития и совершенствования навыков, которые помогут мне построить карьеру»	74,4	13,2	4,03
«Я уверен в своей способности преодолевать трудности, возникающие при построении карьеры, и адаптироваться к изменениям рынка труда»	75,6	15,4	4,10
В среднем по блоку утверждений (индекс самонаправленности)	**75,6**	**14,3**	**4,06**

Анализ ответов студентов МГИМО на утверждения, отражающие различные аспекты представлений о карьере, демонстрирует отсутствие жестко кристаллизованных и однозначных ориентаций, что указывает на амбивалентный и гибридный характер профессиональных установок. В первую очередь обращает на себя внимание то, что утверждения, интерпретирующие карьеру преимущественно как инструмент увеличения дохода и повышения социального статуса, не получают однозначной поддержки со стороны большинства опрошенных. Доля респондентов, согласных с утверждениями о вторичности интереса и удовольствия от работы по отношению к материальным и статусным целям, остается сравнительно умеренной, а средние значения по данным показателям смещены к центру шкалы. Это свидетельствует о том, что для значительной части студентов карьера не редуцируется исключительно к экономическим и статусным параметрам (хотя доля полностью или скорее согласных с утверждением «Карьера – это главным образом способ увеличивать свой доход и повышать статус в обществе» превышает 65%), а воспринимается более многомерно – как пространство, в котором значимы не только доход и должность, но и содержание труда, возможности самореализации и соответствие личным устремлениям.

Одновременно с этим нельзя говорить и о доминировании ценностно-ориентированной, постматериальной модели карьеры у студентов МГИМО. Существенная доля нейтральных ответов (степень согласия «и да, и нет») указывает на неопределенность и внутреннюю противоречивость представлений

студентов о приоритетах профессионального развития. Такая позиция отражает ситуацию, в которой экономическая мотивация и относительное стремление к стабильности сосуществуют с установками на самореализацию, интерес к работе и личностный рост, не вытесняя друг друга полностью.

Аналогичная логика прослеживается и в оценках утверждений про традиционную модель карьерного развития, предполагающую долгосрочную работу в одной организации, внутрифирменное продвижение и предпочтение наемной работы альтернативным формам занятости. С одной стороны, данные свидетельствуют о том, что ориентация на стабильную и гарантированную занятость остается значимой для студентов МГИМО. Для многих респондентов организация продолжает восприниматься как пространство относительной защищенности, позволяющее снизить неопределенность, связанную с будущей профессиональной траекторией. С другой стороны, отсутствие высокого уровня согласия и наличие значительного числа нейтральных ответов указывают на то, что традиционная карьерная модель не воспринимается как единственно возможная.

Особого внимания заслуживают показатели, отражающие уровень самонаправленности и субъективного контроля над карьерным развитием. По полученным данным, большинство студентов демонстрируют достаточно высокий уровень уверенности в собственной способности ставить карьерные цели, принимать решения, развивать профессиональные навыки и адаптироваться к изменениям рынка труда. Высокие средние значения по данным утверждениям позволяют говорить о сформированности у студентов представлений о карьере как о процессе, за который в значительной степени несет ответственность сам индивид. Данный результат согласуется с положениями современных карьерных моделей, подчеркивающими возрастание роли агентности, проактивности и индивидуальной ответственности в условиях усложнения социально-трудовых отношений.

Рассмотрим также некоторые социально-демографические разрезы по выделенным аспектам карьерного габитуса (табл. 25). Анализ средних значений

индексов[699] по полу, курсу обучения, основе обучения и наличию опыта работы показывает небольшое количество статистически значимых различий. Конфигурации карьерного габитуса выделенных групп в общем сходны, а выявляемые различия носят частный характер и не затрагивают базовую структуру карьерных ориентаций. Это свидетельствует о высокой степени гомогенности карьерных установок респондентов. В целом результаты анализа указывают на то, что рассмотренные социально-демографические характеристики студентов слабо дифференцируют показатели карьерного габитуса.

Таблица 25

Средние значения индексов (в баллах), отражающие основные аспекты карьерного габитуса студентов МГИМО, в различных разрезах, среднее ± ст. отклонение (M ± SD)

Категория респондентов / показатель		Индекс внешней мотивации карьеры	Индекс ориентации на организационную карьеру	Индекс самонаправленности
Пол	Мужчина (131 чел.)	2,89 ± 0,90	3,03 ± 1,02	4,14 ± 0,83
	Женщина (225 чел.)	2,76 ± 0,98	3,03 ± 0,96	4,01 ± 0,88
Курс обучения	1-2 курсы (200 чел.)	2,89 ± 0,97	3,05 ± 0,99	4,09 ± 0,85
	3-4 курсы (156 чел.)	2,70 ± 0,92	3,00 ± 0,97	4,02 ± 0,89
Основа обучения	Бюджет (163 чел.)	2,76 ± 0,87	3,13 ± 0,99	3,96 ± 0,87*
	Договор (193 чел.)	2,85 ± 1,02	2,94 ± 0,96	4,14 ± 0,86
Опыт работы	Есть опыт (202 чел.)	2,80 ± 0,95	2,88 ± 1,01**	4,16 ± 0,84*
	Нет опыта (154 чел.)	2,81 ± 0,95	3,22 ± 0,90	3,93 ± 0,89
Всего (356 чел.)		2,81 ± 0,95	3,03 ± 0,98	4,06 ± 0,87

* Различие между сравниваемыми категориями статистически значимо по t-критерию ($p < 0,05$).

** Различие между сравниваемыми категориями статистически значимо по t-критерию ($p < 0,01$).

[699] Индекс представляет собой среднее значение (в баллах) по определенному блоку утверждений (см. табл. 24). Чем выше значение индекса, тем больше уровень согласия респондентов с тем или иным блоком.

Итак, в совокупности представленные данные указывают на смешанный характер карьерного габитуса российской студенческой молодежи (на примере обучающихся МГИМО). С одной стороны, в нем сохраняются индустриальные ориентации, связанные с традиционной организационной занятостью. С другой стороны, данные ориентации дополняются постиндустриальными установками, выражающимися в высокой степени самонаправленности, готовности к развитию компетенций и признании значимости субъективного измерения карьерного успеха. При этом гиг-экономический тип карьерного габитуса, предполагающий направленность преимущественно на краткосрочные трудовые отношения и отказ от привычной организационной занятости, выражен слабо и не носит массового характера. Карьерный габитус студентов МГИМО представляет собой гибридную конфигурацию, которая отражает сочетание стремления к внешнему статусу, стабильности и ориентации на индивидуальную автономию, самореализацию.

Обсуждение результатов

Полученные результаты исследований № 1 и № 2 достаточно хорошо согласованы с выводами других авторов и материалами исследовательских организаций, изучающих отношение российской молодежи к карьере, труду и работе. Так, исследование ВЦИОМ «Молодежь и карьера в России: амбиции, возможности, барьеры»[700], в котором используются данные, собранные агентством за 2019, 2020 и 2021 гг., фиксирует следующую ситуацию. Стремление к интересной работе является одной из главных жизненных целей российской молодежи (93% 18–24-летних и 87% 25–34-летних)[701]. При этом мы можем говорить о неоднозначном восприятии труда. Более трети представителей молодежи (44% 18–24-летних и 37% 25–34-летних) считают, что труд представляет собой дело, которое положительно связано с заработком: чем больше ты

[700] Молодежь и карьера в России: амбиции, возможности, барьеры // ВЦИОМ. 2022. URL: https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/presentations/2022/2020-02-17_TrudKrut.pdf (дата обращения: 31.01.2023).
[701] Там же.

получаешь, тем больше должен трудиться[702]. Еще треть (30% 18–24-летних и 34% 25–34-летних) полагает, что труд интересен, однако он не должен препятствовать полноценной жизни за его пределами[703]. Негативное восприятие труда (как абсолютной вынужденности) не сильно распространено среди молодых людей. Категория «идейной» молодежи (тех, кто хочет вкладываться в свой труд вне зависимости от его оплаты) невелика: 16% 18–24-летних и 20% 25–34-летних[704].

Релевантные данные можно также найти в различных материалах ФОМ. Опрос «Люди и деньги»[705] 2020 г. показывает, что молодежь (18–30 лет) значимо чаще ассоциирует деньги с трудом (59% vs 50%) и личным успехом (30% vs 23%) по сравнению с населением в целом. Также для молодых людей в наибольшей степени характерен внутренний локус контроля в финансовом плане: 72% 18–30-летних полагают, что материальный успех зависит преимущественно от них лично, а не от стечения обстоятельств или случайности по сравнению с 56% в целом по выборке. Кроме того, внутренний локус контроля молодежи по отношению к построению карьеры зафиксирован в работах Е.А. Коган[706].

Другой опрос ФОМ «Ориентиры и ценности молодых россиян»[707] (2016 г.) свидетельствует о том, что большинство молодых людей в возрасте от 18 до 30 лет стремятся к тому, чтобы получить высокие должности в организациях (55%). Важный аспект, который поднимается в рамках данного опроса, – это дихотомия между интересом к работе и доходом от нее. Большинство (52%) 18–30-летних считают, что лучше будет выбрать такую работу, которая принесет значительный доход, даже если она не является для них интересной. Однако более трети (38%) опрошенных молодых людей придерживаются противоположного мнения. Важным является то, что удельный вес тех, кто ориентирован на интересную

---

[702] Там же.
[703] Там же.
[704] Там же.
[705] Люди и деньги // ФОМ. 2020. URL: https://fom.ru/Ekonomika/14333 (дата обращения: 31.01.2023).
[706] См., напр.: Коган Е.А. Успешная карьера в представлениях студенческой молодежи // Социология образования. 2017. № 3. С. 113.
[707] Ориентиры и ценности молодых россиян // ФОМ. 2016. URL: https://fom.ru/TSennosti/13083 (дата обращения: 31.01.2023).

работу, а не на доход, сокращается в соответствии с возрастом опрашиваемых: 43% среди 18–22-летних, 38% среди 23–27-летних, 33% среди 28–30-летних.

Если говорить о наиболее важных характеристиках работы, то, по данным ВЦИОМ, с ощутимым отрывом лидирует размер заработной платы – это основной показатель, на который смотрит молодежь при трудоустройстве[708]: 73% в группе респондентов от 18 до 24 лет, 78% – в группе 25–34-летних. Вторым по важности фактором является удобный график, режим и расстояние до работы: порядка трети среди обеих возрастных групп. Необходимо отметить, что официальное оформление при трудоустройстве важно только для 14% 18–24-летних и 25% 25–34-летних, а возможность профессиональной самореализации – для 17% 18–24-летних и 23% 25–34-летних. При этом возможность устанавливать хорошие отношения с начальством и коллективом (34% среди 18–24-летних и 14% среди 25–34-летних)[709] является более значимой именно для младшей возрастной группы.

Согласно исследованию молодежи (14–30 лет) Оренбургской области, проведенному Ю.Н. Никулиной[710], молодые люди выбирают себе профессию на основе двух главных факторов: наличия способностей к определенной деятельности (52%) и достойной заработной платы (47%). Почти половина опрошенных (48%) при трудоустройстве рассчитывает на свои собственные силы. Когда молодые люди выбирают себе место работы, основным критерием является размер заработной платы (53%), а затем следуют возможности для профессионального роста (43%). Отметим, что гибкий график является важным только для 13% респондентов[711].

Примечательные данные содержатся в исследовании В.В. Ретиновой. По материалам опроса нижегородских студентов-бакалавров видно, что 98% из них

---

[708] Молодежь и карьера в России: амбиции, возможности, барьеры // ВЦИОМ. 2022. URL: https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/presentations/2022/2020-02-17_TrudKrut.pdf (дата обращения: 31.01.2023).
[709] Там же.
[710] Никулина Ю.Н. Молодежь на рынке труда региона: актуальные вопросы трудоустройства и занятости // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 2. С. 747–762.
[711] Там же. С. 747–751.

считают, что работа должна давать возможность получать высокий доход[712]. Одновременно с этим, студенты хотят, чтобы работа позволяла им видеть результаты своего труда (98%), совершенствовать свои навыки (97%) и заниматься тем, что нравится (97%).

Самым приоритетным фактором при выборе работы молодежью, по данным М.К. Горшкова и Ф.Э. Шереги, является хорошая оплата труда[713] (79%); другими характеристиками работы должны быть ее интересность (48%) и наличие достойных условий труда (40%)[714]. К основным факторам, которые способствуют успешному поиску работы, относятся наличие знаний и опыта (86%), определенный уровень образования (81%), наличие знакомств (71%), а также удача (70%)[715]. При выборе работы молодые люди руководствуются следующими критериями. Главным образом, они ориентированы на удовлетворительный доход (80%), надежность и стабильность (78%). Молодые люди также стремятся к тому, чтобы работа давала возможности для карьерного продвижения (71%) и ощущение достижений (66%)[716]. Если говорить о секторах, где желают работать молодые люди, то 39% опрошенных хотели бы трудиться в частном секторе, а 38% – в государственном[717].

Одно из исследований ВЦИОМ 2019 года[718] было посвящено критериям выбора компании-работодателя среди занятого населения. На основе материалов данного опроса можно говорить о трех основных факторах, которые в наибольшей степени важны для молодежи при поиске работы. Во-первых, достойный заработок (средний ранг у 18–24-летних – 4,60, у 25–34-летних – 4,69). Во-вторых,

---

[712] Ретивина В.В. Трудовые ценности и установки современной студенческой молодёжи // Высшее образование в России. 2019. Т. 29. № 1. С. 59.

[713] Необходимо заметить, по данным ВЦИОМ, представленным ранее, фактор высокой оплаты также оказался наиболее важным.

[714] Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России в зеркале социологии. К итогам многолетних исследований. М. : ФНИСЦ РАН, 2020. С. 395.

[715] Там же. С. 90.

[716] Там же. С. 91.

[717] Там же. С. 92.

[718] Расширенная подборка данных ВЦИОМ. К тематическому выпуску «Труд и занятость» (№ 1) // СоциоДиггер. 2021. С. 68. URL: https://sociodigger.ru/fileadmin/user_upload/2020_01_trud_zanyatost/trud1.pdf (дата обращения: 24.05.2025).

выполнение компанией своих обязательств, что, по сути, означает надежность работодателя (средний ранг у 18–24-летних – 4,58, у 25–34-летних – 4,72). В-третьих, безопасные условия труда (средний ранг у 18–24-летних – 4,49, у 25–34-летних – 4,57).

Важность материального достатка в восприятии работы молодежью подтверждается также исследованиями А.А. Поплавской[719]. Так, согласно данным опроса студентов вузов 2020 года, собранным в рамках исследования «Мониторинг студенческого опыта», в тройку наиболее значимых трудовых ценностей респондентов входят высокий уровень зарплаты (63%), личная заинтересованность в работе (61%), надежность и стабильность работодателя (46%)[720].

Восприятие карьеры молодежью можно изучить, опираясь на данные опроса ВЦИОМ, который, к сожалению, последний раз проводился только в 2014 г.[721] В ходе данного исследования был задан открытый вопрос относительно того, что для респондента означает карьера/карьерный рост. Выяснилось, что карьера воспринимается молодыми людьми в первую очередь как прибавление заработной платы (28% среди 18–24-летних и 27% среди 25–34-летних), а также продвижение в рамках организационной иерархии, т.е. рост в должности (15% среди 18–24-летних и 19% среди 25–34-летних). Такие варианты ответа, как самореализация или саморазвитие, набрали менее 6%. Исследование молодежи Кузбасса[722] (14–30 лет) выявило, что карьера для молодых людей представляет собой главным образом продвижение по служебной лестнице или достижение большего материального благополучия. Карьера при этом входит в ряд основных ценностей молодежи[723].

---

[719] См.: Поплавская А.А. Будущая работа глазами студентов российских вузов: дифференциация образа работы в межрегиональной перспективе // Мир России. 2023. Т. 32. № 1. С. 61–86; Поплавская А.А. Факторы формирования внутренних и внешних трудовых ценностей студентов российских вузов // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2022. № 2. С. 181–206.

[720] Поплавская А.А. Факторы формирования… С. 191.

[721] База данных «Архивариус» // ВЦИОМ. 2023. URL: https://bd.wciom.ru/zh/print_q.php?s_id=983&q_id=67659&date=21.09.2014 (дата обращения: 31.01.2023).

[722] Рассохина И.Ю., Аршинова Е.В., Билан М.А., Горбатова М.М. Карьерные планы в профессиональном становлении молодежи // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2017. № 4 (28). С. 223–229.

[723] Там же. С. 224–226.

Согласно опросу российской молодежи в возрасте 18–25 лет, проведенному рекрутинговым агентством HAYS[724] в 2019 году, самыми важными критериями выбора работодателя являются заработная плата (84%), возможности профессионального развития (60%) и возможность выполнять интересные задачи (54%). Основными критериями успешной карьеры предстает высокая зарплата (73%) и удовлетворение от работы (71%). Стоит сказать, что для 57% опрошенных отсутствие возможностей карьерного роста – демотивирующий фактор. Для более чем 55% респондентов постоянная полная занятость – наиболее комфортная форма занятости, фриланс при этом выбрали 19%. Кроме того, 72% молодых людей выражают готовность радикально сменить сферу деятельности, если их перестанет устраивать собственная профессиональная жизнь.

Данные ВЦИОМ за 2020 год показывают, что молодежь (работающая и временно не имеющая работы) выделяет три ключевых фактора, способствующих построению карьеры[725]. Во-первых, необходимо постоянно улучшать свою квалификацию (35% среди 18–24-летних и 33% среди 25–34-летних). Во-вторых, нужно усердно трудиться и иметь терпение (34% среди 18–24-летних и 31% среди 25–34-летних). В-третьих, требуется обладать качественной профессиональной подготовкой (30% среди 18–24-летних и 37% среди 25–34-летних). Более половины опрошенной молодежи считает, что использование личных связей является нормальным для построения карьеры[726]: так полагают 60% 18–24-летних и 57% 25–34-летних. На недопустимость обращения к своим знакомым указали менее 40% молодежи от 18 до 34 лет. Более трети респондентов сообщили о том[727], что личные

[724] Поколение Z и рынок труда в России // HAYS. 2019. URL: https://hr-portal.ru/files/hays_issledovanie_pokolenie_z.pdf (дата обращения: 04.01.2026).
[725] База данных «ВЦИОМ-Спутник» // ВЦИОМ. 2023. URL: https://bd.wciom.ru/trzh/print_q.php?s_id=546&q_id=55501&date=06.09.2020 (дата обращения: 31.01.2023).
[726] База данных «ВЦИОМ-Спутник» // ВЦИОМ. 2023. URL: https://bd.wciom.ru/trzh/print_q.php?s_id=546&q_id=55505&date=06.09.2020 (дата обращения: 31.01.2023).
[727] База данных «ВЦИОМ-Спутник» // ВЦИОМ. 2023. URL: https://bd.wciom.ru/trzh/print_q.php?s_id=546&q_id=55502&date=06.09.2020 (дата обращения: 31.01.2023).

связи помогали им продвинуться по карьерной лестнице: 38% в группе от 18 до 24 и 32% в группе от 25 до 34 лет.

Е.В. Ковалевская при помощи ассоциативного метода изучила представления псковской молодежи в возрасте от 19 до 30 лет, имеющей опыт работы от 1 года до 9 лет, об идеальной карьере и профессии[728]. Первая, в представлении молодых людей, связана с категорией материального благополучия (39%), а также с удовлетворением личных интересов и самореализацией (23%), общением, связями и коллективом (21%). Есть определенная разница между восприятием идеальной карьеры и профессии. Так, последняя ассоциируется у молодежи с конкретным занятием, должностью, специальностью, по которой они уже работают или хотят это делать (26%). Не менее важным аспектом идеальной профессии является возможность заниматься деятельностью, соответствующей интересам индивида и приносящей ему удовлетворение (25%). И только потом идет категория достатка (15%)[729].

Изучая представления студентов Калужского госуниверситета, В.В. Котовский и И.П. Краснощеченко также зафиксировали, что материальный достаток не является главным признаком профессионального успеха, уступая по важности возможности самореализации[730]. Хотя данные ВЦИОМ[731] (2021 г.) фиксируют, что материальная обеспеченность представляет собой, по мнению молодежи (38% среди 18–24-летних и 41% среди 25–34-летних), основной компонент, которого не хватает для достижения жизненного успеха и получения более высокого социального статуса.

---

[728] Ковалевская Е.В. Представления об идеальной карьере и идеальной профессии у современной молодежи // Мир науки. Педагогика и психология. 2020. № 3. С. 1–10.
[729] Там же. С. 5–6.
[730] Котовский В.В., Краснощеченко И.П. Представления студенческой молодежи о профессиональном успехе // Вестник ЧГПУ. 2014. № 6. С. 63.
[731] Молодежь и карьера в России: амбиции, возможности, барьеры // ВЦИОМ. 2022. URL: https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/presentations/2022/2020-02-17_TrudKrut.pdf (дата обращения: 31.01.2023).

Плодотворная работа была представлена В.Н. Титовым[732]. Исследование опирается на материал глубинных интервью, проведенных среди молодых мужчин Воронежа и Воронежской области, получивших высшее образование и находящихся в начале профессионального пути. Выявлено две карьерных траектории, которые прослеживаются у информантов: специализированная и гибкая. Специализированная карьерная траектория, согласно автору, означает, что выбор определенной профессии индивидом обусловлен либо продолжением семейной традиции, либо ранее сформированным устойчивым интересом. При этом гибкая карьерная траектория подразумевает, по мнению ученого, необязательность связи последующей работы с полученным образованием[733]. В.Н. Титов отмечает, что информанты, говоря о своих долгосрочных карьерных планах, предпочитают неспеша, но уверенно двигаться в рамках определенной сферы деятельности, опираясь на свое образование и получаемый опыт. Автор подчеркивает, что последовательность, стабильность и спокойствие предстают основными особенностями построения карьеры[734]. Главными трудностями для достижения успешной карьеры являются появление семейных обязанностей, отсутствие необходимых личных качеств, нужных и полезных социальных связей и неблагоприятные экономические условия[735].

Необходимо также изучить взгляды молодежи относительно смены работодателей. Подобное исследование было проведено ФОМ[736] в 2021 г. Мнение молодых людей (18–30 лет) тогда разделилось практически поровну: 42% 18–30-летних считают, что место работы по возможности лучше не менять, а 48% полагают, что его требуется менять время от времени. В сравнении с более старшими возрастными группами молодежь чаще выступает за смену работы.

---

[732] Титов В.Н. Социальные представления молодёжи о карьере (по материалам глубинных интервью) // Вопросы теоретической экономики. 2020. № 4. С. 102–116.
[733] Там же. С. 106.
[734] Там же. С. 112.
[735] Там же. С. 108–109, 111–112.
[736] Трудовая мобильность // ФОМ. 2021. URL: https://fom.ru/Rabota-i-dom/14656 (дата обращения: 31.01.2023).

Ряд значимых исследований карьерных ориентаций студенчества были проведены социологом Е.А. Коган[737]. На основе опроса студентов МАИ, СПбГУ и ВШЭ[738] автор пришла к ряду интересных выводов. Во-первых, подавляющее большинство респондентов (94%) уже размышляли над своим карьерным путем, а 90% указали на то, что карьера для них является важным аспектом жизни[739]. Это позволяет сказать, что вопросы, связанные с работой и профессиональной деятельностью, достаточно глубоко укоренены в сознании российского студенчества и представляются для него крайне существенными и актуальными.

Во-вторых, рассуждая об успешной карьере, студенты трактовали ее главным образом как сочетание интереса, личной привлекательности и достойной заработной платы (25%), другое понимание успешной карьеры было связано с комбинацией престижной, высокой должности и хорошего дохода (20%)[740]. Шансы на построение успешной карьеры оцениваются респондентами неоднозначно: только 18% студентов уверены в том, что они определенно смогут это сделать. Большинство характеризует свои шансы на успешную карьеру как достаточно скромные[741]. Понятие карьеры в массовом сознании молодежи (на примере студентов-крымчан) также рассматривал О.Н. Жупник. По его данным, в понимании карьеры с существенным отрывом лидирует материальная компонента (50%)[742].

Е.А. Коган также провела интересное исследование образа успешной личности среди студентов[743] технических специальностей МАИ[744]. Понятие успешного человека у студентов в основном было связано с достижением

---

[737] Коган Е.А. Успешная карьера в представлениях студенческой молодежи // Социология образования. 2017. № 3. С. 109–116.
[738] Выборка составила 200 студентов бакалавриата, специалитета и магистратуры.
[739] Коган Е.А. Указ. соч. С. 111–112.
[740] Там же. С. 112.
[741] Там же. С. 114.
[742] Жупник О.Н. Карьера в системе ценностей современной студенческой молодежи // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Социология. Педагогика. Психология. 2019. Т. 5 (71). № 2. С. 24.
[743] Общая выборка – 200 студентов бакалавриата и специалитета.
[744] См.: Коган Е.А. Успешный человек глазами будущих инженеров // Человеческий капитал. 2020. № 3 (135). С. 120–127.

поставленных целей, удовлетворенностью жизнью и ощущением счастья, наличием способностей к планированию своей деятельности и рациональному использованию времени, уверенностью в себе, целеустремленностью и ответственностью. Автору не удалось найти подтверждения своей гипотезе о критической важности роли карьеры и материального благополучия в образе успешности[745]. Тем не менее Е.А. Коган отмечает, что материальные и профессиональные аспекты жизни просто оказались погружены в более широкое понимание успешности, выдвинутое студентами, чем это изначально предполагалось.

А.В. Корниенко, изучая восприятие студентами-педагогами жизненного успеха с помощью проективных методик, получила данные, свидетельствующие о том, что представления молодежи о жизненном успехе ассоциированы преимущественно с наличием благополучной семьи (35%) и лишь потом с материальным достатком (19%), карьерой (12%)[746]. Впрочем, можно согласиться с позицией О.Н. Жупника, который на материале опроса студентов Крыма пришел к выводу о наличии существенной разницы между действительными и декларируемыми ценностями. Так, большинство респондентов указали на то, что готовы в той или иной мере пожертвовать семьей ради высокооплачиваемой должности (67%), а 57% согласны рисковать ради карьеры[747].

Другое исследование Е.А. Коган[748] среди старшекурсников московских и региональных вузов (итоговая выборка составила 300 человек: 100 студентов из Москвы, 200 – из Архангельска и Ставрополя) позволило получить ряд содержательных результатов. Во-первых, студенты московских вузов чаще имеют возможность работать во время учебы. Во-вторых, порядка половины студентов г. Москвы и более 60% студентов из регионов имеют опасения относительно их

---

[745] Там же. С. 125.

[746] Корниенко А.В. Представления о жизненной успешности студенческой молодежи // Мир педагогики и психологии. 2018. № 9 (26). URL: https://science-education.ru/ru/article/view?id=12457 (дата обращения: 31.01.2023).

[747] Жупник О.Н. Карьера в системе ценностей современной студенческой молодежи. С. 22–23.

[748] См.: Коган Е.А. Роль государства в трудоустройстве молодежи: мнения студентов // Перспективы науки и образования. 2018. № 4 (34). С. 265–269.

будущего трудоустройства после завершения учебы в университете. В-третьих, московское студенчество гораздо более негативно настроено в отношении советской системы распределения выпускников. При выборе места работы студенты из Москвы придают меньшее внимание фактору стабильности занятости в сравнении со студентами из регионов, они делают акцент на профессиональном росте и карьерном продвижении.

Вместе с тем молодые люди от 18 до 24 лет, согласно данным ВЦИОМ[749] (2020 г.), демонстрируют особый взгляд на отношения работника и работодателя. Крайне значительная доля (47%) 18–24-летних считает, что эти отношения должны строиться без какого-либо вмешательства со стороны государства, при этом значение этого показателя для возрастной группы 25–34-летних и в целом по выборке составляет только 25%. За полную регуляцию данных отношений со стороны института государства выступает только 12% в возрастной группе 18–24-летних, но 39% индивидов в возрасте от 25 до 34 лет.

Не менее важно проанализировать установки молодых людей к новым формам занятости и труда. По данным опроса ВНИИ труда Минтруда России и СПбГУ 2018 г., в сравнении с другими возрастными группами, молодые люди (18–29 лет) демонстрируют наибольшую готовность к тому, чтобы работать только на себя (т.е. трудиться в роли фрилансера, самозанятого или предпринимателя) – 56% среди молодежи против 41% по выборке в целом[750]. Молодые люди, однако, хорошо осознают и риски, связанные с подобным трудом. К ним они в первую очередь относят недостаток необходимого опыта и навыков (55%), нерегулярные доходы, при которых еще и надо платить налоги (50%), отсутствие социальной защиты (47%), а также вероятность снижения качества жизни и достатка (44%)[751].

[749] База данных «ВЦИОМ-Спутник» // ВЦИОМ. 2023.
URL: https://bd.wciom.ru/trzh/print_q.php?s_id=280&q_id=25947&date=16.08.2020 (дата обращения: 31.01.2023).
[750] Забелина О.В., Мирзабалаева Ф.И. Фриланс как новая гибкая форма самозанятости на российском рынке труда // Экономика труда. 2020. Т. 7. № 4. С. 313–314.
[751] Забелина О.В., Майорова А.В., Матвеева Е.А. Трудовые установки российской молодежи и государственное содействие развитию и реализации ее трудового потенциала // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 3. С. 1100.

Молодежь в несколько большей степени, чем старшее поколение, ценит возможности самостоятельной регуляции рабочего времени (79%), объема работы (77%) и выбора места осуществления трудового процесса (81%)[752]; чаще готова работать дистанционно – 41%[753].

Согласно опросу ВЦИОМ за 2022 г.[754], главный плюс фриланса молодежь в возрасте от 18 до 34 лет видит в возможности самостоятельно определять график работы (49,3%), респонденты также указывали на возможность контролировать свой доход (13,0%), наличие свободы и независимости (7,9%). Среди недостатков фриланса молодые люди отмечают отсутствие стабильного заработка (36,1%) и социальной защиты (13,3%), а также трудности с поиском клиентов (8,8%). Бóльшая часть молодежи считает, что во фрилансе примерно одинаково преимуществ и недостатков (54%). Молодежь до 34 лет в целом относится скорее положительно (63,0%) к фрилансу как явлению, при этом она считает, что за последние три года в нашей стране стало больше фрилансеров (68,1%).

Нельзя однозначно утверждать, что у молодежи и более старшего населения сформировано ясное представление о положении фрилансеров на рынке труда. Опрошенные не могут отчетливо сказать, работают ли фрилансеры больше или меньше рабочих часов, является ли их работа более эффективной, зарабатывают ли они больше или меньше в сравнении с теми, кто имеет постоянную занятость. Кроме того, только половина (50,2%) молодых людей в возрасте до 34 лет уверены в том, что люди их профессии в целом смогли бы быть фрилансерами. Желание стать фрилансером выражено у молодежи относительно сильно: 34,7% респондентов в возрасте до 34 лет. Наибольшая доля тех, кто в принципе хочет стать фрилансером, сосредоточена в группе 18–24-летних – 43,8% (табл. 26).

---

[752] Забелина О.В., Мирзабалаева Ф.И. Фриланс как новая гибкая форма самозанятости… С. 316.
[753] Там же. С. 313.
[754] Фриланс в России – больше, чем фриланс?

Таблица 26

Желание россиян стать фрилансерами, по возрастным группам, 2022 г., % по столбцу[755]

Наличие желания/ возрастная группа	18–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60+	Всего
Хотели бы	**43,8**	32,5	28,8	23,0	28,1	18,5	18,4	21,0	20,2	25,9
Не хотели бы	38,1	46,8	50,8	55,1	51,8	58,4	63,7	62,9	59,0	54,0
Затруднились ответить	18,0	20,6	20,4	21,9	20,2	23,1	17,9	16,1	20,8	20,2
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Количество опрошенных, чел.	*194*	*126*	*250*	*265*	*228*	*238*	*179*	*143*	*183*	*1806*

Стремление стать фрилансером или самозанятым измерялось ВЦИОМ также в 2020 году среди всего трудоспособного населения[756]. Подобное желание тогда высказала весьма значительная доля молодежи – 45% среди 18–24-летних и 34% среди 25–34-летних, что выше показателя в среднем по выборке (23%). Можно выделить три основные причины, из-за которых молодые люди хотят стать фрилансерами/самозанятыми – это получение большего или дополнительного дохода (30% среди респондентов группы от 18 до 24 лет и 40% среди 25–34-летних), возможность работать по гибкому графику (33% среди 18–24-летних, 18% среди 25–34-летних) и иметь свободу и независимость (18% среди 18–24-летних, 23% среди 25–34-летних). Для самой младшей возрастной группы (18–24 года) ценность гибкого графика является более важной, чем для 25–34-летних. Несмотря на высокий уровень выраженности желания стать фрилансерами или самозанятыми, более половины (62% среди 18–24-летних и 57% среди 25–34-летних) из тех, кто хочет это сделать, еще не задумывались над осуществлением указанного намерения, на основании чего можно сказать, что оно во многом является недостаточно отрефлексированным.

---

[755] Рассчитано по: Фриланс в России – больше, чем фриланс?

[756] Расширенная подборка данных ВЦИОМ. К тематическому выпуску «Труд и занятость» (№ 1) // СоциоДиггер. 2021. С. 24–25. URL: https://sociodigger.ru/fileadmin/user_upload/2020_01_trud_zanyatost/trud1.pdf (дата обращения: 24.05.2025).

Определенное представление о том, на какую работу ориентируются молодые люди, можно составить на основе данных, собранных в рамках исследования КОУЖ-2022. Среди молодежи в возрасте до 34 лет, ищущей себе новую или более подходящую работу, главным фактором, влияющим на ее выбор, является размер заработной платы (табл. 27). При этом важность оплаты труда растет соразмерно возрасту. Отметим также, что среди молодых людей в возрасте 15–19 лет значимо выше доля тех, кто ищет себе любую работу, а также тех, кто не может определиться.

Таблица 27

Тип работы, которую ищет российская молодежь, по возрастным группам (лет), 2022 г., % по столбцу[757]

Тип работы / возрастная группа	15–19	20–24	25–29	30–34	Всего
Любую	23,5	17,0	15,1	10,1	15,4
По специальности	8,8	23,7	18,7	15,9	17,8
На дому или очень близко к дому	12,0	5,9	6,1	8,1	7,5
С достойной зарплатой	**34,3**	**44,8**	**57,0**	**62,9**	**51,8**
Не знают	21,3	8,6	3,2	3,0	7,4
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

По данным этого исследования[758] также видно, что бóльшая часть молодежи в возрасте от 15 до 34 лет (69,1%) стремится к тому, чтобы найти себе работу на полный день (от 35 часов в неделю). Указанное стремление растет вместе с возрастом респондента. Если среди 15–19-летних такое желание выражают только 27,1%, то среди тех, кому 20–24 года, – 68,3%. Среди 25–29-летних и 30–34-летних более 78% хотят найти себе работу на полный рабочий день. Молодые люди, однако, указывают на сложности с трудоустройством. Среди 15–34-летних о них сообщило 68,6% опрошенных.

Таким образом, результаты анализа вторичных данных позволяют сказать, что российскую молодежь отличает стремление получить высокооплачиваемую,

[757] Рассчитано по: Комплексное наблюдение условий жизни населения…
[758] Рассчитано по: Комплексное наблюдение условий жизни населения…

интересную и надежную должность с безопасными условиями труда. Тем не менее заработная плата предстает ключевым критерием с точки зрения выбора потенциальной работы. Большинство молодых людей считают, что лучше будет выбрать ту работу, которая принесет им значительный доход, даже если она не будет для них интересной. В сравнении с остальными возрастными группами молодежь чаще считает смену работодателей нормальным явлением. К ключевым характеристикам потенциального работодателя с позиции молодежи относятся размер предоставляемого заработка, надежность организации с точки зрения выполнения обязательств и безопасность труда. При трудоустройстве молодые люди в большинстве своем ориентированы на полный рабочий день. Гибкий график не является значимой ценностью в сравнении с остальными параметрами потенциальной рабочей позиции для большей части российской молодежи.

Молодые россияне воспринимают карьеру главным образом как увеличение заработной платы и продвижение в должности. Самореализация предстает важной, но не главной компонентой в представлениях молодежи о карьере. В идеале карьера должна обеспечивать удовлетворение материальных потребностей, а также личных интересов.

Ценности самостоятельной регуляции рабочего времени и объема работы для молодежи более значимы, чем для остального населения. В сравнении с более возрастными индивидами молодые россияне в наибольшей степени демонстрируют готовность трудиться дистанционно, а также работать на себя (в т.ч. фрилансером или самозанятым). Стремление стать фрилансером/самозанятым у молодежи выражено достаточно сильно (особенно среди индивидов до 24 лет). Однако, по нашему мнению, оно является слабо отрефлексированным, поскольку бóльшая часть желающих это сделать еще даже и не думала о временных перспективах реализации своего намерения. Основной причиной, которая подталкивает молодежь во фриланс и самозанятость, является больший или дополнительный доход, и лишь потом идут факторы гибких рабочих часов, свободы и независимости. При этом нельзя сказать о том, что у молодежи и более старшего населения сформировано отчетливое представление о положении

фрилансеров на рынке труда. Тем не менее риски работы на себя достаточно хорошо осознаются молодыми россиянами.

Выводы

Итак, предложенная типология карьерного габитуса обладает эвристической ценностью, поскольку позволяет охарактеризовать основные установки молодых людей относительно профессионального и трудового развития в условиях постиндустриальной экономики и ее крайнего проявления – гиг-экономики. Результаты эмпирических исследований продемонстрировали возможность использования разработанной автором концептуальной рамки для непосредственного изучения представлений студенческой молодежи о будущей карьере в контексте развития нестандартной занятости.

Результаты первого качественно-количественного исследования студенческой молодежи г. Москвы показали, что ее карьерные установки являются неоднородными. Полученные данные свидетельствуют о том, что для студентов по-прежнему значимы элементы традиционной организационной занятости, такие как стабильность трудовых отношений, наличие социальных гарантий, регулярный доход и стандартный рабочий график. Организация в данном контексте воспринимается как пространство относительной защищенности и снижения неопределенности, что отражает устойчивость индустриальных ориентаций в структуре карьерного габитуса.

В то же время для студентов также важны саморазвитие и самовыражение в процессе труда, получение от него удовольствия, возможность работать удаленно. Молодые люди выражают готовность менять организации-работодателей. Таким образом, карьерный габитус московского студенчества носит смешанный, гибридный характер: элементы индустриальной модели не вытесняются, а дополняются постиндустриальными диспозициями.

При этом гиг-экономический тип карьерного габитуса, предполагающий ориентацию преимущественно на краткосрочные трудовые отношения, отказ от устойчивой организационной занятости и высокий уровень индивидуальной

автономии, выражен слабо и не носит массового характера. Это позволяет говорить о прагматичном и в целом настороженном отношении студенческой молодежи к рискам атипичной занятости в условиях неопределенности современного рынка труда.

Результаты второго эмпирического исследования – опроса обучающихся в бакалавриате МГИМО – подтвердили общий вывод о гибридном характере карьерных представлений московской студенческой молодежи, подразумевающем сочетание индустриальных и постиндустриальных установок, а также позволили выявить степень выраженности ключевых измерений карьерного габитуса – внешней ценностной ориентации, направленности на традиционную организационную карьеру, уровня самонаправленности/проактивности.

В целом полученные результаты демонстрируют методологическую состоятельность разработанного концептуального подхода для анализа карьерных установок. Карьерный габитус студенческой молодежи формируется как сочетание стремления к стабильности, статусу и материальной обеспеченности, с одной стороны, и ориентации на индивидуальную автономию, самореализацию и агентность – с другой.

Кроме того, результаты авторских исследований находятся в соответствии с рассмотренными вторичными материалами, которые позволяют сказать, что российская молодежь нацелена на получение интересной, надежной и достойно оплачиваемой работы с безопасными условиями. Также выявлено, что высокий уровень оплаты труда – один из ключевых критериев с точки зрения выбора работы, а под карьерой молодые люди в основном понимают увеличение заработной платы и продвижение в должности, в то же время самовыражение предстает существенной, но не главной компонентой в восприятии данного понятия.

Выводы по главе 2

На фоне структурных трансформаций рынка труда и развития атипичной занятости стала очевидной ограниченность традиционного взгляда (Г. Виленски, У. Слокам и др.) на карьеру как процесс последовательного и постепенного продвижения работника в организационной иерархии. Свою популярность обрели новые концепции/модели карьеры (М. Артур, Д. Холл, М. Пейперл и И. Барух, Л. Майниеро и Ш. Салливан и др.), признающие множественность и поливариативность карьерных путей, доступных современному индивиду. Для проактивного, гибкого и адаптивного работника имеют значение не только вертикальное продвижение в рамках компании, но и перемещения между различными организациями, сферами деятельности, типами занятости, а также личная оценка своей трудовой жизни. Таким образом, в современном научном дискурсе карьера – это процесс развития индивида, включающий совокупность его разновекторных трудовых перемещений и сопровождающийся формированием субъективных представлений о собственной профессиональной деятельности и успехе.

Несмотря на развитие новых карьерных теорий, дихотомия субъективистского (карьера как осознанный профессиональный путь, находящийся в зависимости от персонального восприятия) и объективистского (карьера как движение индивидов в социально-трудовом пространстве) взглядов остается имманентной[759]. В это же время концепция карьерного габитуса (В. Майрхофер и др.), как производная интегративной теории П. Бурдье, позволяет преодолеть дихотомию структуры/агентства – противостояние объективного и субъективного факторов – за счет динамичной связи понятий габитуса, поля и капитала, которые позволяют объяснять социальное поведение. Более того, опора на теорию практики П. Бурдье дает возможность разработать общую концептуальную рамку исследования определенной общественной сферы (в

[759] Cuzzocrea V., Lyon D. Sociological Conceptualisations of “Career”: A Review and Reorientation // Sociology Compass. 2011. Vol. 5. № 12. P. 1036; Inkson K., Gunz H., Ganesh S., Roper J. Boundaryless Careers: Bringing Back Boundaries // Organization Studies. 2012. Vol. 33. № 3. P. 327.

данном случае – феномена карьеры). Методология, основанная на постулатах указанной «большой» социальной теории, позволит принять во внимание различные социетальные факторы, оказывающие влияние на построение индивидом карьеры, но часто недооцениваемые исследователями.

Основные понятия габитуального подхода можно охарактеризовать следующим образом. Карьерный габитус – социально-исторически обусловленная устойчивая система диспозиций (установок, склонностей и пр.), которые влияют на жизненные выборы индивида относительно работы, профессионального развития. Карьерный габитус находится в тесном взаимодействии с карьерным капиталом агента – экономическими, культурными и социальными ресурсами работника – и карьерным полем, представляющим собой общественно-трудовую сферу с собственными правилами, где актуализируется габитус индивида и его капитал получает свое признание. Поскольку габитус подразумевает интериоризацию внешних условий в устойчивые внутренние диспозиции, которые, в свою очередь, генерируют конкретные поведенческие практики, можно сказать, что понятие карьерного габитуса интегрирует в себе основные уровни анализа профессиональной деятельности: диспозиционный (установки), поведенческий (траектории) и структурный (макрофакторы социума).

На основе проведенного анализа изменений института труда и занятости, а также профессионально-карьерных установок автором были выделены следующие типы карьерного габитуса: 1) индустриальный (ориентация на гарантированную и стабильную занятость); 2) постиндустриальный (готовность сочетать различные типы занятости; бóльшая важность гибкости, возможности самовыражаться в процессе труда); 3) гиг-экономический (подтип постиндустриального габитуса, предполагающий, что ценности самореализации, свободы и автономности выражены максимально сильно, а индивид ориентирован практически исключительно на краткосрочные трудовые отношения). Определенный карьерный габитус реализуется в рамках собственного карьерного поля. Предлагаемая типология карьерного габитуса, учитывающая актуальные трансформации социально-профессиональной структуры и наработки в области

карьерной теории, обладает познавательной ценностью, поскольку выступает релевантным аналитическим инструментом, дающим возможность описать и объяснить представления индивидов о профессионально-трудовом развитии в условиях современного социума.

Разработанная теоретико-методологическая рамка прошла эмпирическую апробацию на материале эмпирических кейсов: исследование № 1 (полуструктурированные интервью и онлайн-опрос студентов различных московских вузов), исследование № 2 (онлайн-опрос студентов бакалавриата МГИМО). Были сделаны выводы об относительно высокой значимости для московских студентов ориентаций на стабильную занятость и традиционную карьеру при одновременном наличии у них установок на самореализацию и получение удовлетворения от труда, проактивность, гибкость и автономность профессионального поведения, что в совокупности свидетельствует о смешанном характере карьерного габитуса студенческой молодежи г. Москвы. Полученные результаты согласуются с выводами российских ученых и материалами исследовательских организаций.

Таким образом, проведенный анализ показал, что габитуальный подход, основанный на адаптации понятий теории практики П. Бурдье, представляет собой релевантную теоретико-методологическую рамку исследования карьерных установок молодежи.

Заключение

Постиндустриализация знаменует собой переход к сервисной экономике, в которой знания являются ключевым ресурсом и фактором производства. Креативность, автономность и нематериальная мотивация предстают специфическими чертами существенной части рабочей силы современного общества. Вместе с тем в социально-профессиональной структуре постиндустриального социума можно выделить как интеллектуальных работников, часто отдающих предпочтение гибким формам трудовых отношений, так и прекарную группу, характеризующуюся нестабильной занятостью, колеблющимися доходами и неустойчивым общественным положением. Следовательно, в условиях «дестабилизации» отношений занятости формируются две группы работников, отличающиеся своим социально-экономическим статусом и имеющие различные, порой противоположные, ценностные ориентации и установки по отношению к труду, – привилегированная и депривированная. Представители привилегированной группы грамотно и умело пользуются возможностями, возникающими в результате трансформации трудовых отношений, тогда как члены депривированной группы выступают «суррогатом» традиционного наемного работника, трудятся на нестабильных условиях и малопрестижных позициях.

Обозначенные социально-профессиональные группы представляются не просто абстракциями, но наблюдаются эмпирически. Так, по материалам анализа иностранных исследований в области нестандартной занятости, автором было продемонстрировано, что структура гиг-экономики – социально-трудовой системы, в основе которой лежат временные и краткосрочные договоры, – носит амбивалентный характер: в ней прослеживаются два типа занятых, имеющих различные мотивы и существенно отличающихся по своему социально-экономическому статусу. Отечественные исследователи, в частности, говорят как о фрилансерах – удаленно трудящихся креативных профессионалах, так и о незащищенных временных и эпизодических работниках, составляющих российский прекариат.

Ключевые особенности гиг-экономики проявляются в сочетании рисков и возможностей для работников. К основным рискам относятся: низкий уровень социальной защиты из-за отсутствия привычных трудовых гарантий и прав; нестабильность оплаты труда; нерегулярный график и вероятность переработок; социальная изоляция, чувство бессилия и дефицит общения. При этом гиг-экономика предполагает гибкость рабочих часов и задач, легкость входа и выхода, связанную с отсутствием долговременных обязательств, высокую степень автономности трудящегося, свободу от организационных норм и правил. Следовательно, гиг-экономика выступает специфической контекстуальной средой формирования карьерных установок: она одновременно создает новые возможности для профессиональной автономии, самореализации, но также усиливает риски, связанные с нестабильностью занятости и ограниченными социальными гарантиями.

Специалисты в области изучения феномена карьеры не могли не отреагировать на данные социально-экономические трансформации. Эволюция теории карьеры представляет собой сдвиг от традиционных, «статичных» перспектив к более динамичным, усложненным и нелинейным. Новые концепции, воплощенные главным образом в моделях «протейной» и «безграничной» карьеры, признают возросшую самостоятельность и независимость работников, а также разнообразие профессиональных путей, по которым они движутся в современном быстро меняющемся социально-трудовом пространстве. Ряд исследователей (М. Артур, Р. Дефиллиппи и Д. Руссо, Д. Холл, М. Пейперл и И. Барух, Л. Майниеро и Ш. Салливан и др.) отмечают значимость трудовых треков, выходящих за рамки традиционных организационных структур и вертикального корпоративного продвижения. Понятие карьеры связывается как с объективными разновекторными трудовыми перемещениями индивида, так и с субъективными представлениями и оценками его профессионального пути.

При этом важно не упустить из виду устойчивое влияние на карьерные траектории различных социетальных факторов. Интеграция получивших признание социологических теорий (в нашем случае – теории практики П. Бурдье)

в сферу изучения карьеры может обогатить понимание того, как более широкий социальный контекст формирует индивидуальные установки. Таким образом, актуализируется необходимость разработки «общей» теории карьеры, которая не только синтезировала бы текущие знания в сфере карьерных исследований, но и включала бы в себя понятия и объяснительные принципы выбранной социальной гранд-теории.

Кроме того, в карьерной теории продолжает существовать дихотомия объективизма/субъективизма. Используемый автором габитуальный подход к карьере, основанный на теории практики П. Бурдье, предлагает способ преодоления указанной дихотомии через динамическую связь понятий габитуса, поля и капитала. Карьерный габитус – социально и исторически обусловленная система устойчивых диспозиций, структурирующих профессиональные выборы индивида и его отношение к работе. Карьерный капитал – это совокупность мобилизуемых агентом ресурсов (экономических, культурных, социальных), обеспечивающих его позицию, а карьерное поле – относительно автономная социально-трудовая сфера со специфическими правилами игры, в которой происходит конвертация капитала и взаимодействие различных агентов. В силу своей интегративной природы понятие карьерного габитуса объединяет диспозиционный (карьерные установки), поведенческий (карьерные траектории) и структурный (макросоциальные факторы) уровни анализа профессиональной деятельности.

В рамках предложенного подхода была разработана теоретическая (концептуальная) типология карьерного габитуса, отражающая ключевые векторы адаптации индивидов к технологическим и социально-экономическим трансформациям современного рынка труда:

1. Индустриальный карьерный габитус ориентирован на стабильность, предсказуемость и институциональную защиту. Его носители склонны воспринимать карьеру как линейное продвижение в рамках организационной иерархии одной компании. Ключевыми диспозициями являются приоритет внешних атрибутов успеха (доход, должностной статус), лояльность организации

и стремление минимизировать риски через долгосрочные трудовые отношения с компанией.

2. Постиндустриальный карьерный габитус характеризуется повышенной гибкостью, мобильностью и ориентацией на субъективную самореализацию. Ему свойственны готовность к межорганизационной и межпрофессиональной мобильности, ценность автономии, внутренней мотивации и баланса между работой и личной жизнью. Карьера понимается как процесс, управляемый самим индивидом и предполагающий не только вертикальный рост, но и приобретение нового опыта и компетенций.

3. Гиг-экономический карьерный габитус («радикализированный» подтип постиндустриального) основан на неприятии традиционной наемной занятости. Его ключевые диспозиции – это максимизация свободы и автономии при полном осознании сопутствующих рисков. Карьера сводится к последовательности краткосрочных работ, проектов («гигов»), а успех определяется способностью генерировать доход и поддерживать профессиональную востребованность вне устойчивых организационных структур.

Разработанная теоретико-методологическая рамка была апробирована при помощи эмпирических кейсов, включающих количественную и качественную компоненты. Полученные результаты свидетельствуют о том, что карьерный габитус студенческой молодежи г. Москвы носит смешанный характер: при наличии привычных индустриальных ориентаций в нем проявляются отдельные постиндустриальные установки, связанные с ценностями самореализации, гибкости и автономности, тогда как гиг-экономический подтип карьерного габитуса выражен слабо. Это указывает на сохранение значимости традиционных моделей занятости в условиях институциональной неопределенности рынка труда и ограниченных социальных гарантий, свойственных нестандартным формам занятости. Результаты согласованы с большим количеством вторичных материалов, а также с выводами других отечественных исследователей.

Таким образом, в работе предложена и концептуально обоснована интегративная исследовательская рамка, базирующаяся на габитуальном подходе

и учитывающая трансформации института труда, усложнение профессиональных траекторий и множественность форм занятости в постиндустриальном обществе. Показано, что габитуальный подход позволяет преодолеть ограниченность других аналитических перспектив, концептуально описать и типологизировать различные конфигурации карьерных установок студенческой молодежи в контексте развития гиг-экономики, что подтверждает основную гипотезу исследования.

Итак, цель диссертационной работы, заключавшаяся в обосновании теоретико-методологической релевантности габитуальной рамки изучения карьерных установок молодежи в условиях развития гиг-экономики, была достигнута. Перспективы дальнейших исследований связаны с теоретико-методологическим развитием габитуального подхода к анализу карьеры. В частности, актуальным представляется совершенствование системы операциональных индикаторов карьерного габитуса и применение предложенной аналитической рамки к различным институциональным и социальным контекстам.

Список источников и литературы

1. Аникин В.А. Социальные классы новой России – неравные и разные / В.А. Аникин // Социологические исследования. – 2020. – № 2. – С. 31–42.

2. Анисимов Р.И. Труд в эпоху неопределенности / Р.И. Анисимов // Социологические исследования. – 2017. – № 11. – С. 44–52.

3. База данных «Архивариус» // ВЦИОМ. – 2023. – URL: https://bd.wciom.ru/zh/print_q.php?s_id=983&q_id=67659&date=21.09.2014 (дата обращения: 31.01.2023).

4. База данных «ВЦИОМ-Навигатор» // ВЦИОМ. – 2025. – URL: https://bd.wciom.ru/survey/sputnik/questions/41e39097-9e5a-4dee-8655-cf774f37f008/cross/2846ff67-3c6e-4103-b5ae-eeb9bff6948b (дата обращения: 20.06.2025).

5. База данных «ВЦИОМ-Спутник» // ВЦИОМ. – 2023. – URL: https://bd.wciom.ru/trzh/print_q.php?s_id=546&q_id=55501&date=06.09.2020 (дата обращения: 31.01.2023).

6. База данных «ВЦИОМ-Спутник» // ВЦИОМ. – 2023. – URL: https://bd.wciom.ru/trzh/print_q.php?s_id=280&q_id=25947&date=16.08.2020 (дата обращения: 31.01.2023).

7. База данных «ВЦИОМ-Спутник» // ВЦИОМ. – 2023. – URL: https://bd.wciom.ru/trzh/print_q.php?s_id=546&q_id=55505&date=06.09.2020 (дата обращения: 31.01.2023).

8. База данных «ВЦИОМ-Спутник» // ВЦИОМ. – 2023. – URL: https://bd.wciom.ru/trzh/print_q.php?s_id=546&q_id=55502&date=06.09.2020 (дата обращения: 31.01.2023).

9. Банных Г.А. Профессиональная ресоциализация в условиях цифровизации: содержание и факторы успешности / Г.А. Банных, С.Н. Костина // Социально-трудовые исследования. – 2021. – № 2 (43). – С. 119–131.

10. Батуренко С.А. Социальная стратификация в социологической теории П. Бурдье / С.А. Батуренко // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. – 2021. – Т. 27. – № 2. – С. 26–43.

11. Бауман З. Индивидуализированное общество / З. Бауман. – Москва : Логос, 2005. – 390 с.

12. Бауман З. Текучая современность / З. Бауман. – Санкт-Петербург : Питер, 2008. – 240 с.

13. Бек У. Что такое глобализация? / У. Бек. – Москва : Прогресс-Традиция, 2001. – 304 с.

14. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл. – Москва : Academia, 2004. – 788 с.

15. Белл Д. Социальные рамки информационного общества / Д. Белл // Новая технократическая волна на Западе. – Москва : Прогресс, 1986. – С. 330–342.

16. Белл Д. Эпоха разобщенности: Размышления о мире XXI века / Д. Белл, В.Л. Иноземцев. – Москва : Центр исследований постиндустриального общества, 2007. – 304 с.

17. Бобков В.Н. Неустойчивая занятость в регионах Российской Федерации: результаты социологического исследования / В.Н. Бобков, В.Г. Квачев, И.В. Новикова // Экономика региона. – 2018. – Т. 14. – № 2. – С. 366–379.

18. Бордунос А.К. Проактивное карьерное поведение в менеджменте: систематический обзор литературы / А.К. Бордунос, С.В. Кошелева // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. – 2023. – Т. 22. – № 4. – С. 447–475.

19. Бочаров В.Ю. Готова ли российская социология труда реагировать на новые вызовы? (аналитический обзор двух научных конференций) / В.Ю. Бочаров, С.Г. Климова // Социологический журнал. – 2022. – Т. 28.– № 2. – С. 178–191.

20. Бочаров В.Ю. Проблематизация социального государства (Рецензия на книгу: Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда. – Санкт-Петербург : Алетейя, 2009. – 574 с. – ISBN 978-5-91419-151-8) / В.Ю. Бочаров // Журнал исследований социальной политики. – 2011. – Т. 9. – № 1. – С. 129–137.

21. Бузгалин А.В. Трансформации социальной структуры позднего капитализма: от пролетариата и буржуазии к прекариату и креативному классу? /

А.В. Бузгалин, А.И. Колганов // Социологические исследования. – 2019. – № 1. – С. 18–28.

22. Бурдье П. Практический смысл / П. Бурдье. – Санкт-Петербург : Алетейя ; Москва : Институт экспериментальной социологии, 2001. – 562 с.

23. Бурдье П. Социальное пространство: поля и практики / П. Бурдье. – Санкт-Петербург : Алетейя ; Москва : Институт экспериментальной социологии, 2005. – 576 с.

24. Бурдье П. Социология социального пространства / П. Бурдье. – Санкт-Петербург : Алетейя ; Москва : Институт экспериментальной социологии, 2007. – 288 с.

25. Бусыгина И.М. Прекариат: новый вызов для современных обществ и его концептуализация (размышления над книгой Г. Стэндинга) / И.М. Бусыгина // Общественные науки и современность. – 2016. – № 3. – С. 34–47.

26. Ваньке А.В. Социальная мобильность: успех или неудача? / А.В. Ваньке // Социологическое обозрение. – 2018. – Т. 17. – № 3. – С. 379–388.

27. Гасюкова Е.Н. Прекаризация: концептуальные основания, факторы и оценки / Е.Н. Гасюкова // Контуры глобальных трансформаций: политика, экономика, право. – 2015. – Т. 8. – № 6. – С. 28–46.

28. Голенкова З.Т. Противоречия и проблемы модернизации социальной структуры современного российского общества / З.Т. Голенкова, Ю.В. Голиусова, И.М. Орехова // Россия реформирующаяся : ежегодник : вып. 17 / отв. ред. М.К. Горшков. – Москва : Новый хронограф, 2019. – С. 311–331.

29. Голенкова З.Т. Социологический портрет самозанятых в современной России / З.Т. Голенкова, Ю.В. Голиусова, Т.И. Горина // Вестник РУДН. Серия: Социология. – 2020. – Т. 20. – № 4. – С. 821–836.

30. Горшков М.К. Молодежь России в зеркале социологии. К итогам многолетних исследований : монография / М.К. Горшков, Ф.Э. Шереги. – Москва : ФНИСЦ РАН, 2020. – 688 с.

31. Дианов Р.К. Влияние постиндустриализации на социально-профессиональную структуру современного общества: теоретический обзор / Р.К. Дианов // Дискурс. – 2025. – Т. 11. – № 3. – С. 54–66.

32. Дианов Р.К. Гиг-экономика: опыт эмпирических исследований в США / Р.К. Дианов // Russian Economic Bulletin. – 2023. – Т. 6. – № 3. – С. 71–76.

33. Дианов Р.К. Карьера молодежи в условиях нестабильности института труда: теоретико-методологический анализ / Р.К. Дианов // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». – 2025. – № 2. – С. 152–161.

34. Дианов Р.К. Карьерный габитус студенческой молодежи в контексте гиг-экономики: опыт эмпирического исследования / Р.К. Дианов // Социальное пространство. – 2023. – Т. 9. – № 4. – URL: http://socialarea-journal.ru/article/29828 (дата обращения: 03.01.2026).

35. Дианов Р.К. Нестандартная занятость в Российской Федерации: вызовы и перспективы для карьерного развития молодежи / Р.К. Дианов // Вестник университета. – 2025. – № 11. – С. 220–230.

36. Дианов Р.К. Развитие теории карьеры: интегративная перспектива на основе идей П. Бурдье / Р.К. Дианов // Вестник Института социологии. – 2025. – Т. 16. – № 2. – С. 168–188.

37. Жвитиашвили А.Ш. Новые социальные группы на Западе: общее и особенное / А.Ш. Жвитиашвили // Власть. – 2016. – Т. 24. – № 1. – С. 118–124.

38. Жупник О.Н. Карьера в системе ценностей современной студенческой молодежи / О.Н. Жупник // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Социология. Педагогика. Психология. – 2019. – Т. 5 (71). – № 2. – С. 19–27.

39. Забелина О.В. Трудовые установки российской молодежи и государственное содействие развитию и реализации ее трудового потенциала / О.В. Забелина, А.В. Майорова, Е.А. Матвеева // Экономика труда. – 2019. – Т. 6. – № 3. – С. 1093–1104.

40. Забелина О.В. Фриланс как новая гибкая форма самозанятости на российском рынке труда / О.В. Забелина, Ф.И. Мирзабалаева // Экономика труда. – 2020. – Т. 7. – № 4. – С. 307–320.

41. Инглхарт Р. Культурный сдвиг в зрелом индустриальном обществе / Р. Инглхарт // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология. – Москва : Academia, 1999. – С. 249–260.

42. Инглхарт Р. Модернизация, культурные изменения и демократия. Последовательность человеческого развития / Р. Инглхарт, К. Вельцель. – Москва : Новое издательство, 2011. – 464 с.

43. Инглхарт Р. Постмодерн: меняющиеся ценности и изменяющиеся общества / Р. Инглхарт // Полис. Политические исследования. – 1997. – № 4. – URL: https://sociology.mephi.ru/docs/polit/html/ingl.htm (дата обращения: 30.01.2023).

44. Карьерные планы в профессиональном становлении молодежи / И.Ю. Рассохина, Е.В. Аршинова, М.А. Билан, М.М. Горбатова // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2017. – № 4 (28). – С. 223–229.

45. Касаткина Н.П. От самообразования к самозанятости: непарадный вход молодежи на рынок труда / Н.П. Касаткина, Н.В. Шумкова // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2020. – № 3. – С. 201–223.

46. Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда / Р. Кастель. – Москва : Институт экспериментальной социологии ; Санкт-Петербург : Алетейя, 2009. – 574 с.

47. Ковалевская Е.В. Представления об идеальной карьере и идеальной профессии у современной молодежи / Е.В. Ковалевская // Мир науки. Педагогика и психология. – 2020. – № 3. – С. 1–10.

48. Коган Е.А. Роль государства в трудоустройстве молодежи: мнения студентов / Е.А. Коган // Перспективы науки и образования. – 2018. – № 4 (34). – С. 265–269.

49. Коган Е.А. Успешная карьера в представлениях студенческой молодежи / Е.А. Коган // Социология образования. – 2017. – № 3. – С. 109–116.

50. Коган Е.А. Успешный человек глазами будущих инженеров / Е.А. Коган // Человеческий капитал. – 2020. – № 3 (135). – С. 120–127.

51. Комплексное наблюдение условий жизни населения // Росстат. – 2022. – URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH_2022/index.html (дата обращения: 16.03.2025).

52. Концептуальные представления о стратегиях смешивания методов (mixed methods research): этапы развития и современные дискуссии / О.Б. Савинская, А.Г. Истомина, Т.Ю. Ларкина, К.Д. Круглова // Социологические исследования. – 2016. – № 8. – С. 21–29.

53. Корниенко А.В. Представления о жизненной успешности студенческой молодежи / А.В. Корниенко // Мир педагогики и психологии. – 2018. – № 9 (26). – URL: https://science-education.ru/ru/article/view?id=12457 (дата обращения: 31.01.2023).

54. Котовский В.В. Представления студенческой молодежи о профессиональном успехе / В.В. Котовский, И.П. Краснощеченко // Вестник ЧГПУ. – 2014. – № 6. – С. 58–68.

55. Кравченко С.А. Востребованность «поворота ригидности» для устойчивого развития: контуры концепции / С.А. Кравченко // Социологические исследования. – 2021. – № 10. – С. 12–22.

56. Кравченко С.А. Цифровые риски, метаморфозы и центробежные тенденции в молодежной среде / С.А. Кравченко // Социологические исследования. – 2019. – № 10. – С. 48–57.

57. Крауч К. Восторжествует ли гигономика? / К. Крауч // Экономическая социология. – 2019. – Т. 20. – № 4. – С. 70–77.

58. Люди и деньги // ФОМ. – 2020. – URL: https://fom.ru/Ekonomika/14333 (дата обращения: 31.01.2023).

59. Маркс К. Нищета философии / К. Маркс // К. Маркс и Ф. Энгельс. Сочинения. 2 изд. № 4. – Москва : Политиздат, 1955. – С. 64–185.

60. Молодежь и карьера в России: амбиции, возможности, барьеры // ВЦИОМ. – 2022. – URL:

https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/presentations/2022/2020-02-17_TrudKrut.pdf (дата обращения: 31.01.2023).

61. Молодежь и молодежная политика // ВЦИОМ. – 2022. – URL: https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/presentations/2022/2022-02-15_Molodezh_i_molodezhnaja_politika_gd_2022.pdf (дата обращения: 31.01.2023).

62. Мониторинг качества приема в вузы // НИУ ВШЭ. – 2022. – URL: https://ege.hse.ru/ (дата обращения: 07.02.2023).

63. Никулина Ю.Н. Молодежь на рынке труда региона: актуальные вопросы трудоустройства и занятости / Ю.Н. Никулина // Экономика труда. – 2019. – Т. 6. – № 2. – С. 747–762.

64. Ориентиры и ценности молодых россиян // ФОМ. – 2016. – URL: https://fom.ru/TSennosti/13083 (дата обращения: 31.01.2023).

65. От прекарной занятости к прекаризации жизни / под ред. Ж.Т. Тощенко. – Москва : Весь Мир, 2022. – 364 с.

66. Патырбаева К.В. Америка в поисках новой идентичности: концепция свободного агента Д. Пинка / К.В. Патырбаева // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. – 2012. – № 1. – С. 70–80.

67. Перепись фрилансеров 2019. Отчет в диаграммах и графиках. Совместное исследование FL.ru и ВШЭ // TalentTech. – 2019. – URL: https://talenttech.ru/research/perepis-frilanserov-2019/ (дата обращения: 31.01.2023).

68. Пинк Д. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки / Д. Пинк. – Москва : Секрет фирмы, 2005. – 328 с.

69. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия: аналитический доклад / О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, Е.С. Горват, Д.Е. Карева, Д.А. Стужук, К.О. Чертенков. – Москва : Высшая школа экономики, 2022. – URL: https://www.hse.ru/data/2022/07/26/1616950951/NCMU_Platform_Employment_Report_2022.pdf (дата обращения: 02.01.2026).

70. Поварницына Ю.П. Межфирменная мобильность и успешность профессиональной карьеры работников интеллектуального труда / Ю.П.

Поварницына // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. – 2020. – Т. 13. – № 2. – С. 161–173.

71. Покида А.Н. Особенности деятельности самозанятых граждан на современном рынке труда (заключительный). Отчет о научно-исследовательской работе / А.Н. Покида, Н.В. Зыбуновская / РАНХиГС. – 2019. – 290 с.

72. Покида А.Н. Регулирование деятельности самозанятых граждан / А.Н. Покида, Н.В. Зыбуновская // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2020. – № 1. – С. 60–85.

73. Покида А.Н. Самозанятые граждане и социальные гарантии / А.Н. Покида, Н.В. Зыбуновская // Власть. – 2020. – № 3. – С. 165–172.

74. Поколение Z и рынок труда в России // HAYS. – 2019. – URL: https://hr-portal.ru/files/hays_issledovanie_pokolenie_z.pdf (дата обращения: 04.01.2026).

75. Полухина Е.В. Morgan D. Integrating Qualitive and Quantitative Methods: a Pragmatic Approach. SAGE Publications, 2014. Рец. Полухина Е.В. / Е.В. Полухина // Социологические исследования. – 2015. – № 6. – С. 168–170.

76. Полякова Н.Л. XX век в социологических теориях общества / Н.Л. Полякова. – Москва : Логос, 2004. – 384 с.

77. Поплавская А.А. Будущая работа глазами студентов российских вузов: дифференциация образа работы в межрегиональной перспективе / А.А. Поплавская // Мир России. – 2023. – Т. 32. – № 1. – С. 61–86.

78. Поплавская А.А. Факторы формирования внутренних и внешних трудовых ценностей студентов российских вузов / А.А. Поплавская // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2022. – № 2. – С. 181–206.

79. Попова И.П. Исследования карьеры: ресурсы междисциплинарности в социологической перспективе / И.П. Попова // Социологические исследования. – 2020. – № 12. – С. 18–30.

80. Попова И.П. Карьерный капитал: концептуальные подходы / И.П. Попова // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». – 2021. – № 1. – С. 78–88.

81. Портрет современной молодежи и особенности межпоколенческой коммуникации // ВЦИОМ. – 2021. – URL: https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/presentations/2021/21-12-02_Fedorov_My_vmeste__mezhpokolencheskie_komunikacii.pdf (дата обращения: 31.01.2023).

82. Прекариат: становление нового класса : коллективная монография / под ред. Ж.Т. Тощенко. – Москва : Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. – 400 с.

83. Расширенная подборка данных ВЦИОМ. К тематическому выпуску «Труд и занятость» (№ 1) // СоциоДиггер. – 2021. – 101 с. – URL: https://sociodigger.ru/fileadmin/user_upload/2020_01_trud_zanyatost/trud1.pdf (дата обращения: 24.05.2025).

84. Ретивина В.В. Трудовые ценности и установки современной студенческой молодёжи / В.В. Ретивина // Высшее образование в России. – 2019. – Т. 29. – № 1. – С. 57–63.

85. Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE) // НИУ ВШЭ. – URL: https://www.hse.ru/rlms/ (дата обращения: 31.01.2023).

86. Российский статистический ежегодник. 2021 : стат. сб. / Росстат. – Москва, 2021. – 692 с.

87. Рынок услуг самозанятых граждан // Институт государственного и муниципального управления НИУ ВШЭ. – URL: https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/442787036.pdf (дата обращения: 16.03.2025).

88. Сафонов А. Исследование скрытых форм заемного труда в российской экономике / А. Сафонов, С. Песков // Финансовый университет при Правительстве РФ. – 2020. – URL: http://media.rspp.ru/document/1/9/2/92efdcb9901519fc5fc71205e4b50405.pdf (дата обращения: 31.01.2023).

89. Сизова И.Л. Интернет-занятость: инновационные формы и деформированные состояния / И.Л. Сизова, Т.М. Хусяинов // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. – 2018. – № 1. – С. 37–45.

90. Слободская А.В. Прекариат и креативный класс: сравнительный анализ паттернов социальной структуры постиндустриального общества / А.В. Слободская // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. – 2018. – № 42. – С. 51–59.

91. Сорокин П.С. Теоретические и эмпирические исследования профессиональной карьеры: перспективы интеграции на основе теории П. Бурдье / П.С. Сорокин // Вестник РУДН. Серия: Социология. – 2012. – № 1. – С. 5–15.

92. Срничек Н. Капитализм платформ / Н. Срничек. – Москва : Высшая школа экономики, 2019. – 128 с.

93. Стребков Д.О. Ловушка гибкой занятости: как нестандартный график работы влияет на баланс между работой и жизнью фрилансеров / Д.О. Стребков, А.В. Шевчук // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2019. – № 3. – С. 86–102.

94. Стребков Д.О. Развитие русскоязычного рынка удаленной работы, 2009–2014 гг. (по результатам Переписи фрилансеров) / Д.О. Стребков, А.В. Шевчук, М.О. Спирина. – Москва : Высшая школа экономики, 2015. – 225 с.

95. Стребков Д.О. Самостоятельная занятость на рынке удалённой работы: распространение инновационной трудовой практики / Д.О. Стребков // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2016. – № 6 (136). – С. 89–106.

96. Стребков Д.О. Что мы знаем о фрилансерах? Социология свободной занятости / Д.О. Стребков, А.В. Шевчук. – Москва : Высшая школа экономики, 2022. – 527 с.

97. Стребков Д.О. Электронная самозанятость в России / Д.О. Стребков, А.В. Шевчук // Вопросы экономики. – 2011. – № 10. – С. 91–112.

98. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс / Г. Стэндинг. – Москва : Ад Маргинем Пресс, 2014. – 328 с.

99. Сургуладзе В.Ш. Концепция креативного класса Ричарда Флориды / В.Ш. Сургуладзе // Проблемы национальной стратегии. – 2018. – № 6 (51). – С. 202–210.

100. Тартаковская И.Н. Баланс жизни и труда прекарных работников: гендерные аспекты / И.Н. Тартаковская // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2019. – № 3. – С. 163–178.

101. Тартаковская И.Н. Трудовые траектории прекарных работников и формирование прекарного габитуса / И.Н. Тартаковская, А.В. Ваньке // Социологический журнал. – 2019. – Т. 25. – № 2. – С. 99–115.

102. Татарова Г.Г. Основы типологического анализа в социологических исследованиях / Г.Г. Татарова. – Москва : Новый учебник, 2004. – 206 с.

103. Темницкий А.Л. Затрагивает ли прекаризация занятости все сферы жизни? / А.Л. Темницкий // Социологические исследования. – 2023. – № 2. – С. 158–164.

104. Темницкий А.Л. Ресурсный потенциал прекарных работников в России / А.Л. Темницкий // Социологические исследования. – 2022. – № 11. – С. 86–99.

105. Типологический анализ в социологии как диагностическая процедура / Г.Г. Татарова, Н.С. Бабич, Г.П. Бессокирная и др. ; отв. ред. Г.Г. Татарова, А.В. Кученкова. – Москва : ФНИСЦ РАН, 2023. – 358 с.

106. Титов В.Н. Социальные представления молодёжи о карьере (по материалам глубинных интервью) / В.Н. Титов // Вопросы теоретической экономики. – 2020. – № 4. – С. 102–116.

107. Толочек В.А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен / В.А. Толочек. – Москва : Институт психологии РАН, 2017. – 261 с.

108. Тоффлер О. Адаптивная корпорация / О. Тоффлер // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология. – Москва : Academia, 1999. – С. 448–462.

109. Тоффлер О. Будущее труда / О. Тоффлер // Новая технократическая волна на Западе. – Москва : Прогресс, 1986. – С. 250–275.

110. Тоффлер Э. Революционное богатство / Э. Тоффлер, Х. Тоффлер – Москва : АСТ, 2008. – 569 с.

111. Тоффлер Э. Третья волна / Э. Тоффлер. – Москва : АСТ, 1999. – 784 с.

112. Тощенко Ж.Т. Прекариат – новое явление на рынке труда / Ж.Т. Тощенко // Ядовские чтения: перспективы социологии : сборник научных докладов конференции (Санкт-Петербург, 14–16 декабря 2015 г.) / под ред. О.Б. Божкова, С.С. Ярошенко, В.Ю. Бочарова. – Санкт-Петербург : Эйдос, 2016. – С. 182–191.

113. Тощенко Ж.Т. Прекариат – новый социальный класс / Ж.Т. Тощенко // Социологические исследования. – 2015. – № 6. – С. 3–13.

114. Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу / Ж.Т. Тощенко. – Москва : Наука, 2018. – 350 с.

115. Тощенко Ж.Т. Феномен прекариата: теоретические и методологические основания исследования / Ж.Т. Тощенко // Социологические исследования. – 2019. – № 9. – С. 51–63.

116. Тощенко Ж.Т. Эволюция идей: от пролетариата к прекариату / Ж.Т. Тощенко // Гуманитарий Юга России. – 2018. – Т. 7. – № 3. – С. 13–29.

117. Труд водителей такси в условиях алгоритмического управления / А.В. Шевчук, Д.А. Чижова, Д.Е. Демина, В.А. Чугункова // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2021. – № 3. – С. 356–381.

118. Труд и занятость в России. 2021 : стат. сб. / Росстат. – Москва, 2021. – 177 с.

119. Труд и занятость в России. 2023 : стат. сб. / Росстат. – Москва, 2023. – 180 с.

120. Трудовая мобильность // ФОМ. – 2021. – URL: https://fom.ru/Rabota-i-dom/14656 (дата обращения: 31.01.2023).

121. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее / Р. Флорида. – Москва : Классика-XXI, 2007. – 421 с.

122. Фриланс в России – больше, чем фриланс? // ВЦИОМ. – 2022. – URL: https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/frilans-v-rossii-bolshe-chem-frilans (дата обращения: 31.01.2023).

123. Фрилансерам нужна платформа: эксперты Вышки оценили рынок услуг самозанятых россиян // НИУ ВШЭ. – 2021. – URL: https://www.hse.ru/news/expertise/442785638.html (дата обращения: 16.03.2025).

124. Фрилансеров в России уже 18% // Аналитический центр НАФИ. – 2017. – URL: https://nafi.ru/analytics/frilanserov-v-rossii-uzhe-18/ (дата обращения: 31.01.2023).

125. Харченко В.С. Образ жизни российских фрилансеров: социологический анализ / В.С. Харченко // Социологические исследования. – 2014. – № 4. – С. 54–63.

126. Харченко В.С. Особенности образа жизни фрилансеров: перспективы социологического анализа. Текст доклада в рамках XIV Апрельской конференции ВШЭ / В.С. Харченко // НИУ ВШЭ. – 2013. – URL: https://www.hse.ru/data/2013/04/03/1233206853/4-Харченко.pdf (дата обращения: 31.01.2023).

127. Хасиева Д.Д. Карьерные ориентации женщин в России: калейдоскопная модель карьеры / Д.Д. Хасиева // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. – 2021. – Т. 20. – № 3. – С. 343–370.

128. Ценностные ориентации российской молодежи и реализация государственной молодежной политики: результаты исследования : монография ; под общ. ред. С.В. Чуева. – Москва : ГУУ, 2017. – 131 с.

129. Человек и его работа // ВЦИОМ. – 2021. – URL: https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/chelovek-i-ego-rabota (дата обращения: 07.02.2023).

130. Шевченко И.О. Гендерные особенности прекарности / И.О. Шевченко, П.В. Шевченко // Социологические исследования. – 2019. – № 9. – С. 84–95.

131. Шевченко И.О. От прекаризации занятости – к прекаризации жизни? / И.О. Шевченко, П.В. Шевченко // Социологические исследования. – 2022. – № 7. – С. 63–75.

132. Шевченко И.О. Прекаризация работников: опыт расчета коэффициента прекарности / И.О. Шевченко // Будущее социологического знания и вызовы

социальных трансформаций (к 90-летию со дня рождения В.А. Ядова) : сборник материалов (Москва, 28–30 ноября 2019 года). – Москва : ФНИСЦ РАН, 2019. – С. 782–789.

133. Шевчук А.В. От фабрики к платформе: автономия и контроль в цифровой экономике / А.В. Шевчук // Социология власти. – 2020. – Т. 32. – № 1. – С. 30–54.

134. Akkermans J. Trending topics in careers: A review and future research agenda / J. Akkermans, S. Kubasch // Career Development International. – 2017. – Vol. 22. – № 6. – P. 586–627.

135. Andresen M. Is career what you make it? A critical review of research on social origin and career success / M. Andresen, J. Stapf // European Management Journal. – 2023. – Vol. 41. – № 6. – P. 1056–1071.

136. Anwar M.A. Between a rock and a hard place: Freedom, flexibility, precarity and vulnerability in the gig economy in Africa / M.A. Anwar, M. Graham // Competition & Change. – 2021. – Vol. 25. – № 2. – P. 237–258.

137. Arthur M.B. Career success in a boundaryless career world / M.B. Arthur, S.N. Khapova, C.P.M. Wilderom // Journal of Vocational Behavior. – 2005. – Vol. 26. – № 2. – P. 177–202.

138. Arthur M.B. Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry / M.B. Arthur // Human Relations. – 2008. – Vol. 61. – № 2. – P. 163–186.

139. Arthur M.B. Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach / M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence // Handbook of career theory / Ed. by M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence. – Cambridge ; New York : Cambridge University Press, 1989. – P. 7–25.

140. Arthur M.B. Introduction: The Boundaryless Career as a New Employment Principle / M.B. Arthur, D.M. Rousseau // The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era / Ed. by M.B. Arthur, D.M. Rousseau. – New York : Oxford University Press, 2001. – P. 3–20.

141. Arthur M.B. The boundaryless career at 20: Where do we stand, and where can we go? / M.B. Arthur // Career Development International. – 2014. – Vol. 19. – № 6. – P. 627–640.

142. Arthur M.B. The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry / M.B. Arthur // Journal of Organizational Behavior. – 1994. – Vol. 15. – № 4. – P. 295–306.

143. Banik N. The Spread of Gig Economy: Trends and Effects / N. Banik, M. Padalkar // Foresight and STI Governance. – 2021. – Vol. 15. – № 1. – P. 20–29.

144. Barley S.R. Careers, identities, and institutions: the legacy of the Chicago School of Sociology / S.R. Barley // Handbook of career theory / Ed. by M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence. – Cambridge ; New York : Cambridge University Press, 1989. – P. 41–65.

145. Baruch Y. Book review: The Opt-out Revolt: Why People are Leaving Companies to Create Kaleidoscope Careers, by Mainiero L.A, Sullivan S.E / Y. Baruch // Academy of Management Perspectives. – 2007. – Vol. 21. – № 1. – P. 80–82.

146. Baruch Y. Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints / Y. Baruch // Human Resource Management Review. – 2006. – Vol. 16. – № 2. – P. 125–138.

147. Baruch Y. Career studies in search of theory: the rise and rise of concepts / Y. Baruch, N. Szűcs, H. Gunz // Career Development International. – 2015. – Vol. 20. – № 1. – P. 3–20.

148. Baruch Y. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives / Y. Baruch // Career Development International. – 2004. – Vol. 9. – № 1. – P. 58–73.

149. Batmunkh A. Bibliometric Analysis of Gig Economy / A. Batmunkh, M. Fekete-Farkas, Z. Lakner // Administrative Sciences. – 2022. – Vol. 12. – № 2. – P. 1–15.

150. Beyond National Systems, Towards a “Gig Economy”? A Research Agenda for International and Comparative Employment Relations / C.F. Wright, N. Wailes, G.J.

Bamber, R.D. Lansbury // Employee Responsibilities and Rights Journal. – 2017. – Vol. 29. – № 4. – P. 247–257.

151. Boundaryless Careers: Bringing Back Boundaries / K. Inkson, H. Gunz, S. Ganesh, J. Roper // Organization Studies. – 2012. – Vol. 33. – № 3. – P. 323–340.

152. Bourdieu P. An Invitation to Reflexive Sociology / P. Bourdieu, L.J.D. Wacquant. – Chicago : The University of Chicago Press, 1992. – 332 p.

153. Bourdieu P. Outline of a Theory of Practice / P. Bourdieu. – Cambridge : Cambridge University Press, 1977. – 248 p.

154. Bourdieu P. Social Space and Symbolic Power / P. Bourdieu // Sociological Theory. – 1989. – Vol. 7. – № 1. – P. 14–25.

155. Bourdieu P. The Forms of Capital / P. Bourdieu // The Routledge Falmer Reader in Sociology of Education / Ed. by S.J. Ball. – New York : Routledge Falmer, 2004. – P. 15–29.

156. Bourdieu P. The Science of Science and Reflexivity / P. Bourdieu. – Chicago : University of Chicago Press, 2004. – 129 p.

157. Bourdieu P. The Social Space and the Genesis of Groups / P. Bourdieu // Theory and Society. – 1985. – Vol. 14. – № 6. – P. 723–744.

158. Bracha A. How Big is the Gig? The Extensive Margin, The Intensive Margin, and The Hidden Margin / A. Bracha, M.A. Burke // Labour Economics. – 2021. – Vol. 69. – P. 1–27.

159. Brinkley I. In search of the Gig Economy / I. Brinkley // The Work Foundation. – 2016. – URL: https://www.lancaster.ac.uk/media/lancaster-university/content-assets/documents/lums/work-foundation/Insearchofthegigeconomy.pdf (дата обращения: 31.01.2023).

160. Briscoe J.P. Protean and boundaryless careers: an empirical exploration / J.P. Briscoe, D.T. Hall, R.L.F. Frautschy DeMuth // Journal of Organizational Behavior. – 2006. – Vol. 69. – № 1. – P. 30–47.

161. Briscoe J.P. The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications / J.P. Briscoe, D.T. Hall // Journal of Vocational Behavior. – 2006. – Vol. 69. – № 1. – P. 4–18.

162. Bryman A. Integrating quantitative and qualitative research: how is it done? / A. Bryman // Qualitative Research. – 2006. – Vol. 6. – № 1. – P. 97–113.

163. Burtch G. Can You Gig it? An Empirical Examination of the Gig-Economy and Entrepreneurial Activity / G. Burtch, S. Carnahan, B.N. Greenwood // Management Science. – 2018. – Vol. 64. – № 12. – P. 5497–5520.

164. Buzzanell P.M. Linear and Nonlinear Career Models: Metaphors, Paradigms, and Ideologies / P.M. Buzzanell, S.R. Goldzwig // Management Communication Quarterly. – 1991. – Vol. 4. – № 4. – P. 466–505.

165. Can expatriation research learn from other disciplines? The case of international career habitus / M. Mayrhofer, M. Meyer, J. Steyrer, K. Langer // International Studies of Management & Organization. – 2007. – Vol. 37. – № 3. – P. 89–107.

166. Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research / Y. Guan, M.B. Arthur, S.N. Khapova, R.J. Hall, R.G. Lord // Journal of Vocational Behavior. – 2019. – Vol. 110. – Part B. – P. 390–402.

167. Chudzikowski K. In search of the blue flower? Grand social theories and career research: The case of Bourdieu's theory of practice / K. Chudzikowski, W. Mayrhofer // Human Relations. – 2011. – Vol. 64. – № 1. – P. 19–36.

168. Clarke M. The organizational career: not dead but in need of redefinition / M. Clarke // The International Journal of Human Resource Management. – 2013. – Vol. 24. – № 4. – P. 684–703.

169. Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless career orientations / J.P. Briscoe, S.C. Henagan, J.P. Burton, W.M. Murphy // Journal of Vocational Behavior. – 2012. – Vol. 80. – № 2. – P. 308–316.

170. Coupland C. Entry and exit as embodied career choice in professional sport / C. Coupland // Journal of Vocational Behavior. – 2015. – Vol. 90. – P. 111–121.

171. Crossley N. The phenomenological habitus and its construction / N. Crossley // Theory and Society. – 2001. – Vol. 30. – № 1. – P. 81–120.

172. Cuzzocrea V. Sociological Conceptualisations of “Career”: A Review and Reorientation / V. Cuzzocrea, D. Lyon // Sociology Compass. – 2011. – Vol. 5. – № 12. – P. 1029–1043.

173. De Stefano V. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy” / V. De Stefano ; International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. – Geneva : ILO, 2016. – Conditions of work and employment series. – № 71. – 36 p.

174. DeFillippi R.J. The boundaryless career: A competency-based perspective / R.J. DeFillippi, M.B. Arthur // Journal of Organizational Behavior. – 1994. – Vol. 15. – № 4. – P. 307–324.

175. Definitions of Gig Work // The Gig Economy Data Hub. – 2022. – URL: https://www.gigeconomydata.org/research/definitions-gig-work (дата обращения: 31.01.2023).

176. Delva J. Integrating agency and structure in employability: Bourdieu's theory of practice / J. Delva, A. Forrier, N. De Cuyper // Journal of Vocational Behavior. – 2021. – Vol. 127. – P. 1–11.

177. Drucker P.F. Post-Capitalist Society / P. Drucker. – New York : HarperCollins, 1993. – 198 p.

178. Drucker P.F. The Rise of the Knowledge Society / P.F. Drucker // The Wilson Quarterly. – 1993. – Vol. 17. – № 2. – P. 52–72.

179. Evetts J. Dimensions of Career: Avoiding Reification in the Analysis of Change / J. Evetts // Sociology. – 1992. – Vol. 26. – № 1. – P. 1–21.

180. Flanagan F. Symposium on work in the “gig” economy: Introduction / F. Flanagan // The Economic and Labour Relations Review. – 2017. – Vol. 28. – № 3. – P. 378–381.

181. Flexible careers across the life course: Advancing theory, research and practice / J. Tomlinson, M. Baird, P. Berg, R. Cooper // Human Relations. – 2018. – Vol. 71. – № 1. – P. 4–22.

182. Florida R. The Rise of the Creative Class – Revisited / R. Florida. – New York : Basic Books, 2012. – 483 p.

183. Fueling the Gig Economy: A Case Study Evaluation of Upwork.com / D.D. Green, C. Walker, A. Alabulththim et al. // Management and Economics Research Journal. – 2018. – Vol. 4. – P. 104–112.

184. Galfalvi E. Are Young People Aged 16-19 Using or Expecting to Use the Gig Economy for Their Careers / E. Galfalvi, T. Hooley, S. Neary // Journal of the National Institute for Career Education and Counselling. – 2020. – Vol. 45. – № 1. – P. 34–40.

185. Gander M. A Holistic Career Framework: Integrating Bourdieu and career theory / M. Gander // Australian Journal of Career Development. – 2022. – Vol. 31. – № 1. – P. 14–25.

186. Gander M. The hybrid career concept: creating hybrid career pathways / M. Gander // Career Development International. – 2021. – Vol. 26. – № 7. – P. 853–868.

187. Garbe E. How careers change: understanding the role of structure and agency in career change. The case of the humanitarian sector / E. Garbe, J. Duberley // The International Journal of Human Resource Management. – 2021. – Vol. 32. – № 11. – P. 2468–2492.

188. Gig Economy and Sustainable Development / A. Bertolini, K. Howson, S. Katta, F. Ustek-Spilda, M. Graham // Decent Work and Economic Growth. Encyclopedia of the UN Sustainable Development Goals / Ed. by W. Leal Filho, A.M. Azul, L. Brandli, A. Lange Salvia, T. Wall. – Cham : Springer, 2021. – P. 1–10.

189. Gig workers in America. Profiles, mindsets, and financial wellness // Prudential. – 2017. – URL: https://www.prudential.com/media/managed/documents/rp/Gig_Economy_Whitepaper.pdf (дата обращения: 31.01.2023).

190. Gitis B. The Gig Economy: Research and Policy Implications of Regional, Economic, and Demographic Trends / B. Gitis, D. Holtz-Eakin, W. Rinehart // American Action Forum. 2017. – URL: https://www.americanactionforum.org/print/?url=https://www.americanactionforum.org

/research/gig-economy-research-policy-implications-regional-economic-demographic-trends/ (дата обращения: 16.11.2022).

191. Glavin P. Über-Alienated: Powerless and Alone in the Gig Economy / P. Glavin, A. Bierman, S. Schieman // Work and Occupations. – 2021. – Vol. 48. – № 4. – P. 399–431.

192. Going beyond the individual: Some potential contributions from a career field and habitus perspective for global career research and practice / W. Mayrhofer, A. Iellatchitch, M. Meyer, J. Steyrer, M. Schiffinger, G. Strunk // Journal of Management Development. – 2004. – Vol. 23. – № 9. – P. 870–884.

193. Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy / A.J. Wood, M. Graham, V. Lehdonvirta, I. Hjorth // Work, Employment and Society. – 2019. – Vol. 33. – № 1. – P. 56–75.

194. Gorz A. Farewell to the Working Class: An Essay on Post-industrial Socialism / A. Gorz. – London : Pluto Press, 1982. – 152 p.

195. Gubler M. Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement / M. Gubler, J. Arnold, C. Coombs // Journal of Organizational Behavior. – 2014. – Vol. 35. – № 1. – P. 23–40.

196. Gunz H. Rethinking Career Studies: Facilitating Conversation across Boundaries with the Social Chronology Framework / H. Gunz, W. Mayrhofer. – Cambridge : Cambridge University Press, 2018. – 318 p.

197. Hall D.T. Careers in and out of organizations / D.T. Hall. – Thousand Oaks : Sage, 2002. – 345 p.

198. Hall D.T. Careers in organizations / D.T. Hall. – Glenview : Scott Foresman, 1976. – 236 p.

199. Hall D.T. Psychological success: When the career is a calling / D.T. Hall, D.E. Chandler // Journal of Organizational Behavior. – 2005. – Vol. 26. – № 2. – P. 155–176.

200. Hall D.T. The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt / D.T. Hall, J.E. Moss // Organizational Dynamics. – 1998. – Vol. 26. – № 3. – P. 22–37.

201. Hall D.T. The protean career: a quarter-century journey / D.T. Hall // Journal of Vocational Behavior. – 2004. – Vol. 65. – № 1. – P. 1–13.

202. Hanson D. William Whyte's The Organization Man: A Flawed Central Concept but a Prescient Narrative / D. Hanson, W. O'Donohue // Management Revue. – 2010. – Vol. 21. – № 1. – P. 95–104.

203. Hilgers M. Introduction to Pierre Bourdieu's theory of social fields / M. Hilgers, E. Mangez // Bourdieu's Theory of Social Fields: Concepts and Applications / Ed. by M. Hilgers, E. Mangez. – London : Routledge, 2014. – P. 1–35.

204. Hodkinson P. Careership: A sociological theory of decision making / P. Hodkinson, A.C. Sparkes // British Journal of Sociology of Education. – 1997. – Vol. 18. – № 1. – P. 29–44.

205. Hughes E.C. Institutional office and the person / E.C. Hughes // American Journal of Sociology. – 1937. – Vol. 43. – № 3. – P. 404–413.

206. Hughes E.C. Men and Their Work / E.C. Hughes. – Glencoe : Free Press, 1958. – 184 p.

207. Iellatchitch A. Career fields: a small step towards a grand career theory? / A. Iellatchitch, W. Mayrhofer, M. Meyer // International Journal of Human Resource Management. – 2003. – Vol. 14. – № 5. – P. 728–750.

208. Iellatchitch A. Career Habitus Revisited. Complicated and Incomprehensible Answers to Questions Nobody Asked? / A. Iellatchitch, W. Mayrhofer, M. Meyer // 21st colloquium of the European Group for Organizational Studies (EGOS). – Berlin, 2005. – P. 1–24.

209. Iellatchitch A. The Fields of Career: Towards a new Theoretical Perspective / A. Iellatchitch, W. Mayrhofer, M. Meyer // 17th colloquium "The Odyssey of Organising", Subtheme 14: Career as an odyssey. – Lyon, 2001. – P. 1–19.

210. Imdorf C. Transition systems and non-standard employment in early career: comparing Japan and Switzerland / C. Imdorf, L.A. Helbling, A. Inui // Journal of Education and Work. – 2017. – Vol. 30. – № 5. – P. 486–500.

211. Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy // McKinsey Group International. – 2016. – URL: https://www.mckinsey.com/featured-

insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy (дата обращения: 30.01.2023).

212. International Career Habitus – Thick Descriptions and Theoretical Reflections / W. Mayrhofer, M. Meyer, J. Steyrer et al. // Academy of Management Annual Meeting Symposium on Global Careers and Human Resource Development: Emerging IHRM Perspectives. – New Orleans, 2004. – P. 1–23.

213. Itohan I. Job Satisfaction, Job Security, and Career Advancement in the Gig Economy / I. Itohan, O. Henry, A. Olumuyiwa // EPRA International Journal of Economics, Business and Management Studies. – 2023. – Vol. 10. – № 8. – P. 78–88.

214. Jeon S.-H. Measuring the gig economy in Canada using administrative data / S.-H. Jeon, H. Liu, Y. Ostrovsky // Canadian Journal of Economics. – 2021. – Vol. 54. – P. 1638–1666.

215. Ji J.-H. Bourdieu's Theory of the Scientific Field and Its Limits Regarding Scientific Validity / J.-H. Ji // Journal of Social Sciences. – 2014. – Vol. 22. – № 2. – P. 94–124.

216. Jørgensen M.B. Precariat – What it Is and Isn't – Towards an Understanding of What it Does / M.B. Jørgensen // Critical Sociology. – 2016. – Vol. 42. – № 7–8. – P. 959–974.

217. Joy S. Applying Bourdieu's capital-field-habitus framework to migrant careers: taking stock and adding a transnational perspective / S. Joy, A.M. Game, I.G. Toshniwal // The International Journal of Human Resource Management. – 2020. – Vol. 31. – № 20. – P. 2541–2564.

218. Kalleberg A.L. Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work / A.L. Kalleberg // Annual Review of Sociology. – 2000. – Vol. 26. – № 1. – P. 341–365.

219. Katz L.F. The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015 / L.F. Katz, A.B. Krueger // ILR Review. – 2019. – Vol. 72. – № 2. – P. 382–416.

220. Khapova S.N. The subjective career in the knowledge economy / S.N. Khapova, M.B. Arthur, C.P.M. Wilderom // Handbook of career studies / Ed. by H. Gunz, M. Peiperl. – Los Angeles : Sage, 2007. – P. 114–130.

221. Knowledge work intensification and self-management: The autonomy paradox / O. Perez-Zapata, A.S. Pascual, G. Álvarez-Hernández, C.C. Collado // Work Organisation, Labour & Globalisation. – 2016. – Vol. 10. – № 2. – P. 27–49.

222. Koch M. Career Patterns in Self-Employment and Career Success / M. Koch, S. Park, S.A. Zahra // Journal of Business Venturing. – 2021. – Vol. 36. – № 1. – P. 1–18.

223. Korotov K. Career reinvention in Russia / K. Korotov, S. Khapova, E. Lysova // Understanding Careers Around the Globe / Ed. by J. Briscoe, M. Dickmann, D.T. Hall, W. Mayrhofer, E. Parry. – Cheltenham : Edward Elgar Publishing, 2023. – P. 56–63.

224. Korunka C. Flexible Work: An Important Trend in New Ways of Working / C. Korunka // Flexible Working Practices and Approaches. Psychological and Social Implications / Ed. by C. Korunka. – Cham : Springer Nature, 2021. – P. V–IX.

225. Kost D. Boundaryless Careers in the Gig Economy: An Oxymoron? / D. Kost, C. Fieseler, S.I. Wong // Human Resource Management Journal. – 2020. – Vol. 30. – P. 100–113.

226. Lakshminarayanan S. Career Forms: Organizational, Gig, and In-Between / S. Lakshminarayanan, S. Best // The Business and Management Review. – 2020. – Vol. 11. – № 1. – P. 215–221.

227. Laying the Foundations of International Careers Research / W. Mayrhofer, A. Smale, J. Briscoe, M. Dickmann, E. Parry // Human Resource Management Journal. – 2020. – Vol. 30. – № 3. – P. 327–342.

228. Lee E.M. Out with the Old, In with the New? Habitus and Social Mobility at Selective Colleges / E.M. Lee, R. Kramer // Sociology of Education. – 2013. – Vol. 86. – № 1. – P. 18–35.

229. Lenz E.A. Flexible employment: Positive work strategies for the 21st century / E.A. Lenz // Journal of Labor Research. – 1996. – Vol. 17. – № 4. – P. 555–566.

230. Lochab A. Career Boundaries in a “Boundaryless” World / A. Lochab, K. Mor // Global Journal of Management and Business Studies. – 2013. – Vol. 3. – № 2. – P. 119–124.

231. Lorquet N. Who takes care of non-standard career paths? The role of labour market intermediaries / N. Lorquet, J.-F. Orianne, F. Pichault // European Journal of Industrial Relations. – 2018. – Vol. 24. – № 3. – P. 279–295.

232. MacDonald R. Youth, enterprise and precarity: or, what is, and what is wrong with, the “gig economy”? / R. MacDonald, A. Giazitzoglu // Journal of Sociology. – 2019. – Vol. 55. – № 4. – P. 724–740.

233. Mainiero L.A. Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out” revolution / L.A. Mainiero, S.E. Sullivan // Academy of Management Executive. – 2005. – Vol. 19. – № 1. – P. 106–123.

234. Martin J.L. Was Bourdieu a field theorist? / J.L. Martin, F. Gregg // Bourdieu's Theory of Social Fields: Concepts and Applications / Ed. by M. Hilgers, E. Mangez. – London : Routledge, 2014. – P. 39–61.

235. Matthies H. Academic Habitus and Institutional Change: Comparing Two Generations of German Scholars / H. Matthies, M. Torka // Minerva. – 2019. – Vol. 57. – P. 345–371.

236. Mattijssen L. Occupations and the Non-Standard Employment Career: How the Occupational Skill Level and Task Types Influence the Career Outcomes of Non-Standard Employment / L. Mattijssen, D. Pavlopoulos, W. Smits // Work, Employment and Society. – 2020. – Vol. 34. – № 3. – P. 495–513.

237. Mayrhofer W. Contextual issues in the study of careers / W. Mayrhofer, M. Meyer, J. Steyrer // Handbook of career studies / Ed. by H.P. Gunz, M.A. Peiperl. – Thousand Oaks : Sage, 2007. – P. 215–240.

238. McCann L. Restoring the missing context in HRM: Habitus, capital and field in the reproduction of Japanese repatriate careers / L. McCann, G. Monteath // Human Resource Management Journal. – 2020. – Vol. 30. – № 4. – P. 478–493.

239. Mehta B.S. Changing Nature of Work and the Gig Economy: Theory and Debate / B.S. Mehta // FIIB Business Review. – 2023. – Vol. 12. – № 3. – P. 227–237.

240. Muntaner C. Digital Platforms, Gig Economy, Precarious Employment, and the Invisible Hand of Social Class / C. Muntaner // International Journal of Health Services. – 2018. – Vol. 48. – № 4. – P. 597–600.

241. National survey of gig workers paints a picture of poor working conditions, low pay / B. Zipperer, C. McNicholas, M. Poydock et al. // Economic Policy Institute. – 2022. – URL: https://shift.hks.harvard.edu/wp-content/uploads/2022/06/gig_brief.pdf (дата обращения: 16.11.2022).

242. Negoiţă G. The Career Model of 21st Century Adopted by Higher Education Graduates / G. Negoiţă // European Review of Applied Sociology. – 2020. – Vol. 13. – № 21. – P. 27–37.

243. Németh K. From the pluralisation of habitus towards the theory of plural habitus. Book review: Outlines of a Theory of Plural Habitus: Bourdieu revisited, by Miklós Hadas / K. Németh // European Journal of Social Theory. – 2025. – Vol. 28. – № 1. – P. 105–109.

244. Networked but Commodified: The (Dis)Embeddedness of Digital Labour in the Gig Economy / A.J. Wood, M. Graham, V. Lehdonvirta, I. Hjorth // Sociology. – 2019. – Vol. 53. – № 5. – P. 931–950.

245. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects International Labour Office. – Geneva : ILO, 2016. – XXV, 374 p.

246. Oyer P. The gig economy / P. Oyer // IZA World of Labor. – 2020. – № 471. – P. 1–11.

247. Patre S. Gig Intentions in Management Students: Integrating JD-R in an Extended TPB Model / S. Patre // Management and Labour Studies. – 2023. – Vol. 48. – № 1. – P. 76–97.

248. Peiperl M. Back to square zero: The post-corporate career / M. Peiperl, Y. Baruch // Organizational Dynamics. – 1997. – Vol. 25. – № 4. – P. 7–22.

249. Pink D. Free Agent Nation: How America's New Independent Workers are Transforming the Way We Live. First eBook Edition / D. Pink. – New York : Warner Books, 2001.

250. Platform work and the employment relationship / V. De Stefano, I. Durri, C. Stylogiannis, M. Wouters // ILO Working Paper 27. – Geneva : ILO, 2021. – 59 p.

251. Poon T.S.-C. Independent Workers: Growth Trends, Categories, and Employee Relations Implications in the Emerging Gig Economy / T.S.-C. Poon // Employee Responsibilities and Rights Journal. – 2019. – Vol. 31. – № 1. – P. 63–69.

252. Postone M. Introduction: Bourdieu and Social Theory / M. Postone, E. LiPuma, C. Calhoun // Bourdieu. Critical Perspectives / Ed. by C. Calhoun, E. LiPuma, M. Postone. – Chicago : University of Chicago Press, 1993. – P. 1–13.

253. Potter J. The Ghost of the Stable Path: Stories of Work-life Change at the "End of Career" / J. Potter // Work, Employment & Society. – 2020. – Vol. 34. – № 4. – P. 571–586.

254. Relational career capital: towards a sustainable perspective / M. Latzke, T.M. Schneidhofer, K. Pernkopf et al. // Handbook of Research on Sustainable Careers / Ed. by A. De Vos, B.I.J.M. Van der Heijden. – Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2015. – P. 50–66.

255. Rinehart W. Independent Contractors and the Emerging Gig Economy / W. Rinehart, B. Gitis // American Action Forum. – 2015. – URL: https://www.americanactionforum.org/print/?url=https://www.americanactionforum.org/research/independent-contractors-and-the-emerging-gig-economy/ (дата обращения: 16.11.2022).

256. Rodrigues R. Antecedents of protean and boundaryless career orientations: The role of core self-evaluations, perceived employability and social capital / R. Rodrigues, C.L. Butler, D. Guest // Journal of Vocational Behavior. – 2019. – Vol. 110. – Part A. – P. 1–11.

257. Schneidhofer T.M. Bridging (at least) sociology and psychology? A relational view on career boundaries at the nexus of structure and agency / T.M. Schneidhofer // 29th European Colloquium of Group of Organisation Studies (EGOS). – Montreal, 2013. – P. 1–26.

258. Schneidhofer T.M. Geschlechtsrollentypen als Aspekte des Karrierehabitus: Gender-Gap in späteren Karrierejahren / T.M. Schneidhofer, W. Mayrhofer //

Wettbewerbsvorteile durch organisationales und individuelles Kompetenzmanagement. – Wien : Linde Verlag, 2008. – S. 1–25.

259. Schoukens P. The changing concept of work: When does typical work become atypical? / P. Schoukens, A. Barrio // European Labour Law Journal. – 2017. – Vol. 8. – № 4. – P. 306–332.

260. Shevchuk A. Work values and hybrid careers in the gig economy: The evidence from an online labor market / A. Shevchuk, D. Strebkov, D. Bögenhold // Economic and Industrial Democracy. – 2024. – Vol. 45. – № 1. – P. 138–163.

261. Silva E.M. Gender Habitus: tensioning the concept of habitus in Bourdieu / E.M. Silva, E. Bartolozzi Ferreira // Pro-Posições. – 2023. – Vol. 34. – P. 1–21.

262. Singh A. Exploring the racial habitus through John's story: On race, class and adaptation / A. Singh // The Sociological Review. – 2022. – Vol. 70. – № 1. – P. 140–158.

263. Slocum W.L. Occupational Careers in Organizations: A Sociological Perspective / W.L. Slocum // The Personnel and Guidance Journal. – 1965. – Vol. 43. – № 9. – P. 858–866.

264. Standing G. A Precariat Charter: From Denizens to Citizens / G. Standing. – London ; New York : Bloomsbury Publishing, 2014. – 439 p.

265. Standing G. Precariat, education and technologies: Towards a global class identity / G. Standing, P. Jandrić // Policy Futures in Education. – 2015. – Vol. 13. – № 8. – P. 990–994.

266. Standing G. The Precariat and Class Struggle / G. Standing // RCCS Annual Review. – 2015. – № 7. – P. 3–16.

267. Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class / G. Standing. – London ; New York : Bloomsbury Academic, 2011. – 198 p.

268. Standing G. The Precariat: Today's Transformative Class? / G. Standing // Development. – 2018. – Vol. 61. – P. 115–121.

269. Stebbins R.A. Career: The Subjective Approach / R.A. Stebbins // The Sociological Quarterly. – 1970. – Vol. 11. – № 1. – P. 32–49.

270. Stewart A. Regulating work in the gig economy: What are the options? / A. Stewart, J. Stanford // The Economic and Labour Relations Review. – 2017. – Vol. 28. – № 3. – P. 420–437.

271. Stewart C. Exploring the Embodied Habitus of Early Career Social Workers / C. Stewart, A. Fielding // Australian Social Work. – 2022. – Vol. 75. – № 4. – P. 495–507.

272. Sullivan S.E. Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration / S.E. Sullivan, Y. Baruch // Journal of Management. – 2009. – Vol. 35. – № 6. – P. 1542–1571.

273. Sullivan S.E. Kaleidoscope Careers: Benchmarking Ideas for Fostering Family-Friendly Workplaces / S.E. Sullivan, L.A. Mainiero // Organizational Dynamics. – 2007. – Vol. 36. – № 1. – P. 45–62.

274. Sullivan S.E. The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility / S.E. Sullivan, M.B. Arthur // Journal of Vocational Behavior. – 2006. – Vol. 69. – № 1. – P. 19–29.

275. The ethical debate about the gig economy: a review and critical analysis / Z.M. Tan, N. Aggarwal, J. Cowls, J. Morley, M. Taddeo, L. Floridi // Technology in Society. – 2021. – Vol. 65. – P. 1–28.

276. The Gig Economy and Alternative Work Arrangements // Gallup. – 2018. – URL: https://www.gallup.com/workplace/240878/gig-economy-paper-2018.aspx?thank-you-report-form=1 (дата обращения: 16.11.2022).

277. The Gig Economy in Chile: Examining Labor Conditions and the Nature of Gig Work in a Global South Country / A. Arriagada, M. Bonhomme, F. Ibáñez, J. // Digital Geography and Society. – 2023. – Vol. 5. – P. 1–6.

278. The State of Gig Work in 2021 / M. Anderson, C. McClain, M. Faverio, R. Gelles-Watnick // Pew Research Center. – 2021. – URL: https://www.pewresearch.org/internet/2021/12/08/the-state-of-gig-work-in-2021/?utm_source=Pew+Research+Center&utm_campaign=abbe4a0e8e-EMAIL_CAMPAIGN_2021_12_09_09_06&utm_medium=email&utm_term=0_3e953b9b70-abbe4a0e8e-400985938 (дата обращения: 31.01.2023).

279. The underlying career values of young adults' protean and traditional career orientations / S. Kim, M. Hood, P.A. Creed, D. Bath // International Journal for Educational and Vocational Guidance. – 2025. – Vol. 25. – P. 207–229.

280. Thi Tran L. "Employability in context": The importance of considering contextual factors in reimagining employability through Australian student mobility to the Indo-Pacific region / L. Thi Tran, T. Thi Quy Do, H. Bui // Higher Education Quarterly. – 2021. – Vol. 75. – № 4. – P. 591–607.

281. To gig or not to gig? Stories from the modern economy. Survey Report // CIPD. – 2017. – URL: https://www.cipd.co.uk/Images/to-gig-or-not-to-gig_2017-stories-from-the-modern-economy_tcm18-18955.pdf (дата обращения: 31.01.2023).

282. Torpey E. Working in a gig economy / E. Torpey, A. Hogan // Career Outlook. U.S. Bureau of Labor Statistics. – 2016. – URL: www.bls.gov/careeroutlook/2016/article/print/what-is-the-gig-economy.htm (дата обращения: 16.11.2022).

283. Towards a habitus based concept of managerial careers / W. Mayrhofer, J. Steyrer, M. Meyer, C. Erten, A. Hermann, A. Iellatchitch, C. Mattl, G. Strunk // Annual Meeting of the Academy of Management. – Toronto, 2000. – P. 1–30.

284. Using the kaleidoscope career model to examine generational differences in work attitudes / S.E. Sullivan, M.L. Forret, S.M. Carraher, L.A. Mainiero // Career Development International. – 2009. – Vol. 14. – № 3. – P. 284–302.

285. Vallas S. What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy / S. Vallas, J.B. Schor // Annual Review of Sociology. – 2020. – Vol. 46. – P. 273–294.

286. Vilhjálmsdóttir G. Social aspects of career choice from the perspective of habitus theory / G. Vilhjálmsdóttir, G.B. Arnkelsson // Journal of Vocational Behavior. – 2013. – Vol. 83. – № 3. – P. 581–590.

287. Volmer J. Protean and boundaryless career attitudes: relationships with subjective and objective career success / J. Volmer, D. Spurk // ZAF. – 2011. – Vol. 43. – P. 207–218.

288. Vosko L.F. Managing the margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment / L.F. Vosko. – New York : Oxford University Press, 2011. – 330 p.

289. Waghorn E. Exploring the Scholarly Habitus in Children's Lifeworlds: High-Stakes Testing and Educational Capital / E. Waghorn, C. Bartholomaeus, N. Yelland // Childhood, Learning & Everyday Life in Three Asia-Pacific Cities. Global Childhoods in the Asia-Pacific / Ed. by I-F. Lee, S. Saltmarsh, N. Yelland. – Vol 1. – Singapore : Springer, 2023. – P. 37–59.

290. Walker M. "You can't pick up a phone and talk to someone": How algorithms function as biopower in the gig economy / M. Walker, P. Fleming, M. Berti // Organization. – 2021. – Vol. 28. – № 1. – P. 26–43.

291. What is a gig worker? // The Gig Economy Data Hub. – 2022. – URL: https://www.gigeconomydata.org/basics/what-gig-worker (дата обращения: 31.01.2023).

292. Who benefits from independent careers? Employees, organizations, or both? / R. Rodrigues, D. Guest, T. Oliveira, K. Alfes // Journal of Vocational Behavior. – 2015. – Vol. 91. – P. 23–34.

293. Whyte W.H. The Organization Man / W.H. Whyte. – Philadelphia : University of Pennsylvania Press, 2002. – 448 p.

294. Wiernik B.M. Protean and boundaryless career orientations: A critical review and meta-analysis / B.M. Wiernik, J.W. Kostal // Journal of Counseling Psychology. – 2019. – Vol. 66. – № 3. – P. 280–307.

295. Wilensky H.L. Orderly Careers and Social Participation: The Impact of Work History on Social Integration in the Middle Mass / H.L. Wilensky // American Sociological Review. – 1961. – Vol. 26. – № 4. – P. 521–539.

296. Williams P. The Growing "Gig Economy". Implications for the Health and Safety of Digital Platform Workers / P. Williams, P. McDonald, R. Mayes // Handbook on Management and Employment Practices. Handbook Series in Occupational Health Sciences / Ed. by P. Brough, E. Gardiner, K. Daniels. Cham : Springer, 2021. – P. 1–17.

297. Wratny J. New Forms of Employment. A Panoramic View of the Issues / J. Wratny // New Forms of Employment. Prekarisierung und soziale Entkopplung – transdisziplinäre Studien / Ed. by J. Wratny, A. Ludera Ruszel. – Wiesbaden : Springer VS, 2020. – P. 3–14.

298. Yildirmaz A. Illuminating the Shadow Workforce: Insights into the Gig Economy in Business / A. Yildirmaz, M. Goldar, S. Klein // ADP. – 2020. – URL: https://www.adp.com/-/media/adp/resourcehub/pdf/adpri/illuminating-the-shadow-workforce-by-adp-research-institute.ashx (дата обращения: 30.05.2026).

299. Zwick A. Welcome to the Gig Economy: neoliberal industrial relations and the case of Uber / A. Zwick // GeoJournal. – 2018. – Vol. 83. – P. 679–691.

Приложения

Приложение 1. Гайд полуструктурированных интервью (исследование № 1 «Карьерные установки московских студентов»)

Здравствуйте! Мы пригласили Вас для участия в исследовании, посвященном карьерным ориентациям молодежи.

Блок 1. Общие сведения об информанте

1. Представьтесь, пожалуйста. Скажите, сколько Вам полных лет, какое образование Вы уже имеете и где учитесь, работаете сейчас? Кратко расскажите про свою биографию, материальное положение.
2. Вы москвич/москвичка или приехали из другого региона?
3. Скажите, пожалуйста, какие ценности для Вас являются главными в жизни?

Блок 2. Труд, работа и образование

4. Необходимо ли в современном мире «работать по специальности»?
5. Чем для Вас является труд? Это скорее способ самореализации или инструмент заработка денег?
6. На что Вы бы обратили первоочередное внимание при выборе места работы? Какими критериями Вы бы руководствовались?
7. Если бы Вам предложили работу с по-настоящему хорошей заработной платой, однако Вам такая работа была совершенно не интереса и Вы бы не получали от нее удовольствия, Вы бы согласились выйти на нее?
8. Как Вы думаете, с какими проблемами на рынке труда сталкивается молодежь, студенты и выпускники?
9. Расскажите, пожалуйста, о Вашем опыте работы. У Вас есть опыт фриланса, самозанятости, работы через платформы? Вы работаете сейчас, кем?
10. Скажите, пожалуйста, почему Вы стали совмещать работу с учебой? *(Для информантов, имеющих опыт работы).*

Блок 3. Карьера

Давайте поговорим с Вами о той карьере, работе и условиях труда, которые Вы бы хотели иметь в будущем.

11. Как Вы в принципе понимаете понятие карьеры?

12. Является ли карьера, карьерный успех значительной ценностью для Вас?

13. Насколько сильно Вы стремитесь к тому, чтобы «сделать карьеру»? Почему? Чем Вы готовы пожертвовать ради карьеры (например, полноценной семьей, друзьями, общением)?

14. Как Вы видите свою карьеру в будущем? Через 5, 10, 20 лет? Опишите, пожалуйста, трудовой путь, по которому Вы бы хотели идти.

15. Каким требованиям должна отвечать Ваша идеальная работа?

16. Вы видите себя работающим в организации или работающим на себя (например, в роли самозанятого, фрилансера, предпринимателя)? Возможно, Вы видите себя работающим через цифровые платформы?

17. Почему Вы бы хотели строить свою карьеру в организации? Чем Вас привлекает работа по найму? *(Для тех, кто хочет работать в организации).*

18. Расскажите, пожалуйста, о Вашем отношении к работе на себя (фриланс, самозанятость, предпринимательство). Почему Вы не видите свою карьеру в данных сферах? Допускаете ли теоретическую возможность заниматься данными видами деятельности? *(Для тех, кто хочет работать в организации).*

19. Вам будет важно наличие официального оформления на будущей работе?

20. Выскажите, пожалуйста, Ваше отношение к тем ситуациям, когда работодатель вместо трудового договора заключает с работником договор гражданско-правового характера? Какой договор Вы бы хотели иметь и на какой срок?

21. Кем именно Вы бы хотели быть в будущем: фрилансером, самозанятым или предпринимателем? Чем Вас это привлекает? *(Для тех, кто хочет работать на себя).*

Приложение 2. Пример транскрипта интервью

(исследование № 1 «Карьерные установки московских студентов»)

– Здравствуйте! Мы пригласили Вас для участия в исследовании, посвященном карьерным ориентациям.

– Здравствуйте! Спасибо за приглашение! (улыбается)

Общие сведения об информанте

– Представьтесь, пожалуйста. Скажите, сколько Вам полных лет, какое образование Вы уже имеете и где учитесь, работаете сейчас? Кратко расскажите про свою биографию, материальное положение.

– Хорошо. Меня зовут [Имя], мне 23 года. Я уже закончила бакалавриат на социологическом факультете МГУ, теперь учусь здесь в магистратуре, также на соцфаке. Через полгода заканчиваю учебу. Да, я сейчас работаю в сфере медиапланирования, уже на протяжении почти трех лет. Что еще рассказать о себе (задумчиво)? Я занималась балетом 12 лет, у меня даже есть диплом об окончании балетной школы. Очень люблю путешествовать, ходить на выставки, изучать языки. Что касается материального положения…(пауза) могу сказать, что сейчас я считаю, что зарабатываю достаточно для своего возраста.

– Вы москвичка или приехали из другого региона?

– Я приехала в Москву из Екатеринбурга в 2017 году.

– Скажите, пожалуйста, какие ценности для Вас являются главными в жизни?

– Очень интересный вопрос. Семья, это однозначно. Далее, пожалуй, здоровье. Также свобода, чтобы я могла посмотреть мир, мечтаю объездить много стран.

Труд, работа и образование

– Необходимо ли в современном мире «работать по специальности»?

– Мне кажется, сейчас границы стерлись. Я не думаю, что специальность всегда должна определять вид деятельности человека. Конечно, приятно приходить в какую-то сферу и сразу глубоко понимать, как там все устроено. Но я все-таки думаю, что больше важны твои soft skills, умение выстраивать хорошие отношения с командой. Могу даже на своем примере сказать, что соцфак помог мне развить критическое мышление, научил аналитически мыслить, но я мало понимала, как устроено медиапространство с точки зрения рекламной деятельности. Но буквально за полгода я уже смогла разобраться в медиапланировании.

– Чем для Вас является труд? Это скорее способ самореализации или инструмент заработка денег?

– Для меня труд идет параллельно с возможностью быть финансово независимой и реализовать себя. Конечно, пока ты студент, очень хочется иметь свои деньги, побыстрее сепарироваться от родителей в этом плане. Сейчас я понимаю, что моя работа дает мне пространство для реализации своих сильных сторон, для их «прокачки». Поэтому, я бы сказала, и то, и другое. Чем лучше и комфортнее ты чувствуешь себя на работе, тем легче расти в карьере и заработке.

– На что Вы бы обратили первоочередное внимание при выборе места работы? Какими критериями Вы бы руководствовались?

– Для меня этот вопрос очень актуальный. Я совсем недавно искала работу, потому что предыдущие полгода была в Южной Корее, ездила учиться по обмену. Я заметила, когда искала работу, что больше внимания уделяла самой компании. Мне всегда было важно работать в международной компании, моя мама всегда говорила о том, насколько это приятно, какая крутая в них корпоративная культура. Поэтому первый критерий – сама компания, ее репутация даже, наверное. Ну и, естественно, мне важно, чтобы было интересно выполнять задачи, которые стоят передо мной. И, конечно, не буду скрывать, уровень зарплаты – далеко не последний критерий. Получается вот так, да.

– Если бы Вам предложили работу с по-настоящему хорошей заработной платой, однако Вам такая работа была совершенно не интереса и Вы бы не получали от нее удовольствия, Вы бы согласились выйти на нее?

– Не думаю, что я бы смогла. Хотя это, естественно, зависит от того, насколько хорошая была бы зарплата (смеется). Но нет, на самом деле, я бы быстро выгорела, поэтому не согласилась бы. Мне важно, чтобы я наслаждалась и была заинтересована в том, что делаю.

– Как Вы думаете, с какими проблемами на рынке труда сталкивается молодежь, студенты и выпускники?

– Очень грустно об этом говорить, но, я думаю, я не первая, кто с этим столкнулся и кто об этом говорит. Почему-то большинство компаний хотят видеть молодого специалиста с годами опыта работы за плечами. Это просто какой-то камень преткновения. Еще, мне кажется, что в такой ситуации почти невозможно рассчитывать на высокую зарплату. Также, если ты хочешь работать, будучи студентом, нужно прикладывать немало усилий, чтобы преуспеть везде. В целом, как я сказала, это… отсутствие опыта, низкая зарплата и многозадачность, колоссальная усталость.

– Расскажите, пожалуйста, о Вашем опыте работы. У вас есть опыт фриланса, самозанятости, работы через платформы? Вы работаете сейчас, кем?

– У меня не очень большой опыт работы на самом деле. Когда я была помладше, я подрабатывала на фестивалях Науки в МГУ или других мероприятиях. На 4-м курсе бакалавриата устроилась стажером в свою первую рекламную компанию. 9

месяцев проработала там, потом ушла уже джуном – самый низкий грейд – в другой рекламный холдинг. Буквально недавно устроилась на позицию специалиста или, как говорят, мидла, в эту же компанию. Так как я уезжала в Корею по обмену, у меня был достаточно большой перерыв, почти 9 месяцев, когда я не работала. Но моя команда очень тепло встретила меня сейчас. Так что теперь я работаю в той же сфере, экспертом по планированию в интернете.

– Скажите, пожалуйста, почему Вы стали совмещать работу с учебой?

– В первую очередь я чувствовала, что пора. Студенчество для меня – прекрасное время, но после ковида мне стало мало одной учебы. Еще, конечно, я хотела иметь собственные деньги, чтобы не обременять маму. Хотя она всегда мне говорила, что пока я учусь, все в порядке, я могу на нее рассчитывать. Но я так хотела свободы и независимости (смеется). Поэтому и решила искать что-то для себя, долго пыталась разобраться, чем хочу заниматься, что мне интересно. Это был любопытный опыт.

Карьера

– Давайте поговорим с Вами о той карьере, работе и условиях труда, которые Вы бы хотели иметь в будущем.

– Хорошо.

– Как Вы в принципе понимаете понятие карьеры?

– Для себя я почему-то представляю карьеру как лестницу. Наверное, потому что все широко употребляют термин «карьерная лестница». В общем, карьера – это рост, это расширение возможностей, это интересные задачи. Наверное, так.

– Является ли карьера, карьерный успех значительной ценностью для Вас?

– Да, однозначно да. Я бы хотела преуспеть в своей работе, хотела бы научиться быть лидером своей команды в конечном итоге.

– Насколько сильно Вы стремитесь к тому, чтобы «сделать карьеру»? Почему? Чем Вы готовы пожертвовать ради карьеры (например, полноценной семьей, друзьями, общением)?

– Пока я учусь, сложно говорить о полноценном построении карьеры. Я понимаю, что недостаточно вкладываю в свое глубинное развитие в сфере, где работаю. Нам очень важно всегда быть в курсе основных трендов на рынке, а я иногда просто не успеваю их мониторить. Поэтому я жду окончания учебы, чтобы иметь возможность больше времени уделять развитию во внерабочее время. Именно с точки зрения знаний, необходимых для работы. Почему (задумчиво)? Я бы хотела стать успешным, независимым человеком, который горит своим делом. Но, честно говоря, я пока не хотела бы думать о жертвах, потому что, наверное, не готова чем-то жертвовать. Понимаю, что это максималистский взгляд на жизнь, но пока он у меня такой. Я очень хочу полную, счастливую семью, детей, но не сейчас, конечно. Думаю, я еще не готова к этому. Как-то так.

– Как Вы видите свою карьеру в будущем? Через 5, 10, 20 лет? Опишите, пожалуйста, трудовой путь, по которому Вы бы хотели идти.

– До недавнего момента у меня было четкое представление, что я дорасту до специалиста-мидла, потом стану старшим специалистом, а потом Group Head'ом. Я думала, что на это может уйти порядка пяти лет, дальше я пока не заглядывала. Но вот недавно, когда появилась возможность полгода учиться в другой стране, я посмотрела на свою жизнь иначе. Классно, когда у тебя есть план, но нужно быть готовым, что все может в любой момент пойти вообще по другой траектории. Так что сейчас я не загадываю, но, конечно, у меня есть определенные желания и потребности.

– Каким требованиям должна отвечать Ваша идеальная работа?

– Команда! Команда! И еще раз команда! Мне очень важны люди рядом. В хорошем коллективе ни одна задача не кажется трудновыполнимой. Еще хотелось бы достойную зарплату, хороший офис, интересные задачи!

– Вы видите себя работающей в организации или работающей на себя (например, в роли самозанятого, фрилансера, предпринимателя)? Возможно, Вы видите себя работающей через цифровые платформы?

– Постоянно говорю всем своим друзьям, что наконец-то поняла, что не хотела бы работать на себя. Мне, наверное, больше подходит быть хорошим исполнителем или, по крайней мере, работать в устойчивой, стабильной организации. Касательно цифровых платформ, я так понимаю, вы про YouTube или что-то такое? Мне кажется, что я не настолько креативная, чтобы работать так, я скорее люблю цифры, структуру, планы. Поэтому думаю, что это не для меня.

– Почему Вы бы хотели строить свою карьеру в организации? Чем Вас привлекает работа по найму?

– Наверное, иногда я слишком цепляюсь за стабильность. Но, мне кажется, что хорошо, когда твой заработок – постоянный. Приятно знать, что если у тебя проблемы с техникой, ты всегда можешь обратиться к IT-специалистам. Мне нравится, когда есть точный пул задач, интересные, крупные клиенты. Люблю находиться в коллективе с крутой корпоративной культурой.

– Расскажите, пожалуйста, о Вашем отношении к работе на себя (фриланс, самозанятость, предпринимательство). Почему Вы не видите свою карьеру в данных сферах? Допускаете ли теоретическую возможность заниматься данными видами деятельности?

– Некоторым нравится работать данным способом, но не мне. Я бы не хотела так работать.

– Вам будет важно наличие официального оформления на будущей работе?

– Да, очень. Когда я была стажером, работала по ГПХ. Хоть это и официально, я не ощущала, что трудоустроена. Я думаю, что взаимные обязанности и права

сотрудников и работодателей должны быть зафиксированы документально. Тем более что пенсия сама себя не накопит, я думаю. Поэтому мой ответ – однозначно да!

– Выскажите, пожалуйста, Ваше отношение к тем ситуациям, когда работодатель вместо трудового договора заключает с работником договор гражданско-правового характера? Какой договор Вы бы хотели иметь и на какой срок?

– О, это как раз то, о чем я говорила. На мой взгляд, это хорошо, что отношения закреплены документально, но мне этого недостаточно, потому что спустя какое-то время договор заканчивается, а я не люблю неопределенность, даже если его можно продлить. В целом, если это какая-то краткосрочная задача, помощь с клиентом или что-то такое, может быть, преподавательские услуги, как репетитора, то я ок с этим. Но, вообще, я бы хотела иметь бессрочный трудовой договор.

– Вы бы хотели работать удаленно, в том числе иногда? Насколько важным будет для Вас наличие «физически» закрепленного за Вами рабочего места?

– Я уже очень привыкла к удаленной работе, поэтому мне нравится гибридный формат работы. Иногда так хочется, не прихорашиваясь и не тратя время на дорогу, сесть за ноутбук и просто работать. Но несмотря на это, иногда очень важно ходить в офис, потому что, мне кажется, приятно видеться с коллегами, проще решать какие-то рабочие вопросы лично, чем по почте или по телефону.

– Насколько важным для Вас будет наличие социального пакета (например, возможности уйти в оплачиваемый отпуск, уйти на оплачиваемый больничный и т.д.)?

– И это тоже очень важно. Как вы могли заметить, я большой фанат формальностей и официального трудоустройства. Я считаю, что каждый трудящийся человек имеет право на хороший, полноценный отпуск, потому что невозможно работать 24 часа 7 дней в неделю. И с больничным то же самое. Хочется знать, что, если что-то пойдет не так и здоровье неожиданно подведет, у тебя будет материальная поддержка.

– Насколько важным для Вас будет размер оплаты труда?

– Безусловно, уровень зарплаты для меня много значит. Я думаю, что она должна быть пропорциональна тому, сколько ты вкладываешь в работу. Тем более скоро мне предстоит переезд из общежития, и я бы хотела снимать уютную квартиру не слишком далеко от работы. Так что размер оплаты труда очень важен при выборе места работы.

– Насколько важными для Вас будут стабильность и гарантированность заработной платы (дохода)?

– Очень, очень и очень. Я честно хочу быть уверенной, что смогу сама себя обеспечивать, без помощи родителей. Наверное, такие установки мне внушила мама, но теперь они стали и моими, поэтому важно.

– Вы бы выбрали работу с высокой, но нестабильной заработной платой или же лучше будет иметь, возможно, не очень большой, но гарантированный заработок?

– Я за второй вариант, наверное. Но, конечно, хочется, чтобы высокая зарплата была стабильной. Хотя, я думаю, в конечном счете получается примерно то же самое в обоих случаях, я не уверена.

– Вы бы хотели продолжительно работать на одного работодателя или планируете часто менять компании?

– Я бы хотела расти внутри одной компании. Мне кажется, классно, когда ты хорошо знаком со своими коллегами, это, я думаю, зона комфорта. С другой стороны, круг общения с разными людьми внутри одной сферы – это тоже прекрасно. Но я все-таки за планомерное развитие в одной компании.

– По какому графику и сколько примерно часов в неделю Вы бы хотели работать?

– Думаю, мне хорошо подходит классический офисный график 5 через 2. И я уже привыкла к 40 часам в неделю, поэтому так, да.

– Насколько важной для Вас будет возможность иметь гибкий график работы?

– Мне даже больше нравится, когда график фиксированный. Это удобно – понимать, когда и сколько времени на себя, семью и друзей у тебя есть.

– Насколько важной для Вас будет возможность самостоятельно выбирать себе рабочие задачи?

– Не думаю, что всегда есть возможность самостоятельно выбирать задачи, если ты, например, работаешь в крупной компании с четко очерченными обязанностями. Другое дело, когда ты индивидуальный предпринимать. Так что, меня вполне устраивает конкретный пул задач.

– Насколько важной для Вас будет возможность не иметь начальства над собой?

– Пока я молодой специалист, я бы хотела иметь наставника, руководителя, ментора. Но потом, конечно, хочется прийти к руководству командой, может быть, департаментом. Я думаю, это ценный опыт.

– Насколько важной для Вас будет возможность удовлетворять личные интересы в процессе работы?

– Если мы говорим про отвлеченные дела в рабочее время, я могу оставить их на потом. А если про то, чтобы работа закрывала мои потребности в самореализации, то очень важно.

– Насколько важным для Вас будет соответствие Вашей работы полученному формальному образованию?

– Совсем не так важно. Я скорее за многогранное развитие. Да и, мне кажется, сейчас это практически не имеет значения. Наверное, только в каких-то технических специальностях вроде физики, геологии, математики. Поэтому для меня это не принципиальный момент.

– Есть ли у Вас некоторое чувство неопределенности, тревоги относительно будущего?

– Мы никогда не знаем, что нас ждет. Но я очень позитивный человек, как мне кажется, поэтому стараюсь не нагнетать, а делать то, что от меня требуется, чтобы достичь хорошего результата.

– Насколько Вы уверены в том, что Ваша карьера будет успешной и Вы добьетесь того, чего желаете? Какие основные сложности могут Вас ожидать? Чего Вам может не хватать для построения успешной карьеры?

– Если честно, не уверена. Но я правда стараюсь приложить максимум усилий, чтобы развиваться в выбранной сфере. Насчет сложностей я вообще не представляю…(задумчиво). Хотелось бы верить, что мои усилия и старания будут не напрасны. Я думаю, что меня сковывают ненужные страхи и границы, которые я сама себе выстроила. Нужно преодолеть это, не боясь двигаться вперед и пробовать новое, брать необычные проекты или проявлять себя на работе.

Приложение 3. Анкета для онлайн-опроса студентов г. Москвы (исследование № 1 «Карьерные установки московских студентов»)

Здравствуйте! Просим Вас принять участие в опросе, который посвящен карьерным ориентациям современной молодежи. Данный опрос является абсолютно анонимным, время заполнения составит не более 15 минут. Опрос предназначен для студентов бакалавриата/специалитета (от 3 курса) и магистрантов, обучающихся в московских вузах.

Q3. Скажите, пожалуйста, являетесь ли Вы студентом московского вуза?
ОДИН ОТВЕТ

1	да	ПРОДОЛЖИТЬ
2	нет	ЗАКОНЧИТЬ

Q5. Укажите, пожалуйста, форму Вашего обучения.
ОДИН ОТВЕТ

1	очная	ПРОДОЛЖИТЬ
2	очно-заочная	ЗАКОНЧИТЬ
3	заочная	ЗАКОНЧИТЬ
4	дистанционная	ЗАКОНЧИТЬ

Q5.1. Укажите, пожалуйста, какой уровень образования Вы сейчас получаете?
ОДИН ОТВЕТ

1	бакалавриат
2	специалитет
3	магистратура

Q5.1.1 Укажите, пожалуйста, курс Вашего обучения.
УКАЖИТЕ ЧИСЛО

___

Q5.2. Скажите, пожалуйста, Вы учитесь на бюджете или коммерции?
ОДИН ОТВЕТ

1	бюджет
2	коммерция

Q5.3. Укажите, пожалуйста, университет, в котором Вы сейчас обучаетесь.
ОДИН ОТВЕТ

1	НИУ ВШЭ
2	МГИМО
3	МГЛУ
4	МГЮА им. О.Е. Кутафина
5	МГУ им. М.В. Ломоносова

6	РЭУ им. Г.В. Плеханова
7	МГПУ
8	РНИМУ им. Н.И. Пирогова
9	МГТУ им. Н.Э. Баумана
10	Московский политехнический ун-т
11	МГТУ «Станкин»
12	МАДИ
0	Другой (укажите)

Q5.5. Укажите, пожалуйста, специальность (направления подготовки), на которой Вы сейчас обучаетесь?

ОДИН ОТВЕТ

1	Экономика
2	Социология
3	Менеджмент
4	Управление персоналом
5	Психология
6	Математика
7	Прикладная математика
8	Прикладная математика и информатика
9	Прикладная информатика
10	Машиностроение
11	Юриспруденция
12	Биология
13	Химия
14	Физика
15	Философия
16	История
17	Педагогическое образование
18	Политология
19	Лечебное дело
20	Международные отношения
21	Зарубежное регионоведение
22	Лингвистика
23	Перевод и переводоведение
24	Правовое обеспечение национальной безопасности
25	Судебная экспертиза
0	Другая (укажите)

Т5. С чем у Вас скорее ассоциировано такое понятие, как «труд»?
ВОЗМОЖНО НЕСКОЛЬКО ОТВЕТОВ
РОТАЦИЯ

1	заработок/деньги
2	способ самореализации/самовыражения/ проявление творчества
3	необходимость/вынужденность
4	рутина
5	интересная для меня деятельность/ деятельность, которая приносит удовольствие
6	успех
7	тяжесть/усталость
8	помощь другим людям/обществу/стране
0	другое (укажите)

Т4. Как Вы думаете, необходимо ли в современном мире работать «по специальности»?
ОДИН ОТВЕТ

1	да
2	скорее да
3	скорее нет
4	нет
5	затрудняюсь ответить

Т6.2. Если бы Вам в будущем предложили работу с по-настоящему хорошей заработной платой, однако Вам такая работа была совершенно не интересна и Вы бы не получали от нее удовольствия, Вы бы согласились выйти на нее?
ОДИН ОТВЕТ

1	да
2	скорее да
3	скорее нет
4	нет
5	затрудняюсь ответить

Давайте поговорим с Вами про карьеру.

К.1. С чем у Вас, главным образом, ассоциировано такое понятие, как «карьера»?
ВОЗМОЖНО НЕСКОЛЬКО ОТВЕТОВ
РОТАЦИЯ

1	увеличение заработка
2	продвижение в должности
3	самореализация/самовыражение/ возможности для творчества на рабочем месте
4	интересная работа
5	увеличение ответственности
6	рост профессиональных навыков
7	прибавление практического опыта
8	достижение своих целей
0	другое (укажите)

K2. На основании чего можно сказать, что определенный человек добился карьерного успеха?
ВОЗМОЖНО НЕСКОЛЬКО ОТВЕТОВ
РОТАЦИЯ

1	у него высокая (напр., руководящая, управленческая) должность
2	он много зарабатывает
3	он – настоящий профессионал своего дела
4	он крайне опытен в своей работе
5	он получает удовольствие от своей работы
6	выполняемая работа ему интересна
7	у него высокий уровень ответственности
8	он приносит ощутимую пользу организации
9	он приносит ощутимую пользу людям/обществу/стране
10	он эффективно сочетает рабочее и личное время
11	он является наставником и/или лидером для других работников
12	у него есть профессиональное признание/достижения/награды
13	он создает что-то новое на своем месте работы
0	другое (укажите)

K3. Вы стремитесь к тому, чтобы «сделать карьеру»?
ОДИН ОТВЕТ

1	да
2	скорее да
3	скорее нет
4	нет
5	затрудняюсь ответить

K4. Вы готовы пожертвовать чем-либо (например, уделять меньше внимания своим увлечениям, проводить меньше времени с друзьями или семьей) ради построения карьеры?
ОДИН ОТВЕТ

1	да, готов пожертвовать многим

2	да, но только в разумных пределах
3	не готов ничем жертвовать
4	затрудняюсь ответить
0	другое (укажите)

Давайте поговорим с Вами о той карьере, работе и условиях труда, которые Вы бы хотели иметь в будущем.

Т6. На что Вы бы обратили первоочередное внимание при поиске работы в будущем?
ВОЗМОЖНО НЕСКОЛЬКО ОТВЕТОВ
РОТАЦИЯ

1	размер оплаты труда
2	регулярность и гарантированность выплат заработной платы
3	надежность, стабильность организации
4	возможности продвижения в должности
5	возможность иметь гибкий график работы
6	возможности для самореализации/самовыражения/ проявления творчества на рабочем месте
7	безопасность условий труда
8	соответствие работы полученной специальности
9	расстояние до работы
10	известность, престижность компании
11	наличие официального оформления
12	наличие социального пакета (отпуск, больничный и т.д.)
13	удовлетворение от процесса труда
14	независимость от начальства
15	возможность работать удаленно (в том числе иногда)
16	возможность самостоятельно выбирать рабочие задачи
17	профессиональный и дружелюбный коллектив
18	хорошее отношение руководства
19	отсутствие переработок
20	позитивную репутацию работодателя
21	хорошие отзывы от бывших/нынешних сотрудников
22	корпоративная культура и ценности
23	возможности для обретения и укрепления профессиональных связей
24	возможности сочетать работу и личную жизнь (work-life balance)
25	простота / легкость работы
26	немонотонный характер работы
0	другое (укажите)

K5. В будущем Вы видите себя работающим в организации (наемным работником) или работающим на себя (предпринимателем, самозанятым, фрилансером)?

ОДИН ОТВЕТ

1	в организации/на предприятии как наемный работник
2	на себя (как предприниматель)
3	на себя (как самозанятый)
4	на себя (как фрилансер)
0	другое (укажите)

Сейчас популярность набирают специальные онлайн-платформы, с помощью которых можно работать, брать заказы, выполнять отдельные поручения. Есть платформы, где можно трудиться как водитель или курьер (например, Яндекс.Такси и Dostavista), но есть платформы и для более профессионального труда в сфере программирования, веб-дизайна и т.д. (например, Freelance.ru).

K5.1. Вы бы хотели в будущем работать преимущественно через онлайн-платформы?

ОДИН ОТВЕТ

1	да
2	скорее да
3	скорее нет
4	нет
5	затрудняюсь ответить

K5.2. Вы бы хотели в будущем использовать онлайн-платформы как источник дополнительного заработка?

ОДИН ОТВЕТ

1	да
2	скорее да
3	скорее нет
4	нет
5	затрудняюсь ответить

V4. Насколько сильно Вы согласны с тем, что работа в качестве фрилансера/самозанятого в сравнении с обычной работой в организации приводит к:

ОДИН ОТВЕТ ПО СТРОКЕ

		1 – абсолютно НЕ согласен	2 – скорее НЕ согласен	3 – и да, и нет	4 – скорее согласен	5 – полностью согласен

1	потере социальных гарантий (отпуск, больничный и т.д.)					
2	невозможности отделить рабочее время от личного					
3	нестабильному доходу					
4	неуверенности в завтрашнем дне					
5	угрозе существования постоянных рабочих мест					
6	нежелательной/излишней конкуренции между работниками					
7	существенным стрессам и напряженности					
8	усилению изоляции от других людей					
9	бóльшим рискам					
10	нерегулярному графику работы					
11	переработкам					
12	чувству одиночества					
13	бедности					
14	проблемам со здоровьем					
15	повышенной тревожности					
16	невозможности построения карьеры					

V5. Насколько сильно Вы согласны с тем, что работа в качестве фрилансера/самозанятого в сравнении с обычной работой в организации позволяет:

ОДИН ОТВЕТ ПО СТРОКЕ

		1 – абсолютно НЕ согласен	2 – скорее НЕ согласен	3 – и да, и нет	4 – скорее согласен	5 – полностью согласен
1	иметь лучшие возможности для самореализации/самовыражения/ проявления творчества в своей работе					
2	получить бóльшую свободу, автономность, независимость					
3	иметь гибкий график работы					

4	получать оплату непосредственно за выполненные задачи					
5	набраться необходимого трудового опыта					
6	больше зарабатывать					
7	освободиться от «корпоративного рабства»					
8	быть своим собственным начальником					
9	легко находить работу/заказы					
10	проще получать работу					
11	более эффективно сочетать работу и личную жизнь					

К8. Какой тип оформления Вы хотели бы иметь в будущем?
ОДИН ОТВЕТ

1	бессрочный трудовой договор
2	долгосрочный (от 1 года) трудовой договор
3	краткосрочный (до 1 года) трудовой договор
4	договор гражданско-правового характера (договор оказания услуг)
5	официально оформленный самозанятый
6	хотел(-а) бы работать без официального оформления вообще
7	затрудняюсь ответить
0	другое (укажите)

К9. В будущем Вы видите себя работающим на условиях полной занятости (порядка 40 часов в неделю) или на условиях частичной занятости (менее 30-35 часов в неделю)?
ОДИН ОТВЕТ

1	полной
2	частичной
3	затрудняюсь ответить
0	другое (укажите)

К10. В будущем какой график работы подошел бы Вам больше всего?
ОДИН ОТВЕТ

1	пять через два (пятидневка)
2	шесть через один (шестидневка)
3	два через два
4	вахтовый метод

5	сутки через трое
6	гибкий график
7	затрудняюсь ответить
0	другое (укажите)

K10.1 Какое время начала рабочего дня будет оптимальным для Вас в будущем?

ОДИН ОТВЕТ

1	7:00
2	7:30
3	8:00
4	8:30
5	9:00
6	9:30
7	10:00
8	10:30
9	11:00
10	11:30
11	12:00
12	12:30
13	13:00
14	13:30
15	14:00
16	время будет сильно разниться
17	затрудняюсь ответить
0	другое (укажите)

K10.2 Какое время окончания рабочего дня будет оптимальным для Вас в будущем?

ОДИН ОТВЕТ

1	15:00
2	15:30
3	16:00
4	16:30
5	17:00
6	17:30
7	18:00
8	18:30
9	19:00
10	19:30
11	20:00
12	20:30
13	21:00

14	время будет сильно разниться
15	затрудняюсь ответить
0	другое (укажите)

K11.1 В будущем Вы бы выбрали работу с высокой, но нестабильной заработной платой или же лучше будет иметь, возможно, не очень большой, но гарантированный заработок?

ОДИН ОТВЕТ

1	скорее высокий, но негарантированный заработок
2	скорее не очень большой, но гарантированный заработок
3	затрудняюсь ответить

K12. В будущем Вы бы хотели продолжительно работать на одного работодателя или хотите менять компании?

ОДИН ОТВЕТ

1	желательно на одного работодателя
2	хотел(-а) бы на одного, но если будут вынуждать обстоятельства, то сменю компанию
3	буду менять работодателей
4	затрудняюсь ответить

K17. Есть ли у Вас некоторое чувство неопределенности, тревоги относительно будущего?

ОДИН ОТВЕТ

1	определенно есть
2	скорее есть
3	скорее нет
4	точно нет
5	затрудняюсь ответить

K18. Насколько Вы уверены в том, что Ваша карьера в будущем будет успешной и Вы добьетесь того, чего желаете?

ОДИН ОТВЕТ

1	абсолютно уверен(-а)
2	скорее уверен(-а)
3	скорее не уверен(-а)
4	совершенно не уверен(-а)
5	затрудняюсь ответить

В заключение ответьте, пожалуйста, на несколько вопросов о себе.

Q1. Укажите, пожалуйста, Ваш пол.
ОДИН ОТВЕТ

1	Мужской
2	Женский

Q2. Укажите, пожалуйста, Ваш возраст.
УКАЖИТЕ ЧИСЛО

_____ лет

Q6.1. Как Вы оцениваете свое материальное положение?
ОДИН ОТВЕТ

1	очень хорошее
2	скорее хорошее
3	среднее
4	скорее плохое
5	очень плохое

Q6.2. Укажите, пожалуйста, Ваш(и) основной(ые) источник(и) дохода?
ВОЗМОЖНО НЕСКОЛЬКО ОТВЕТОВ

1	денежная помощь от родителей/родственников
2	заработная плата
3	пенсия
4	доход от сдачи имущества в аренду
5	доход, полученный в результате наследования
6	доход от продажи товаров или услуг
7	доход, получаемый от инвестиций
8	стипендии/ гранты
0	другой (укажите)

T8.0 У вас есть опыт работы за денежное вознаграждение?
ОДИН ОТВЕТ

1	Да
2	Нет

ЕСЛИ 1 В T8.0
T8.01 Каков Ваш совокупный опыт работы?
ДАЙТЕ ОТВЕТ В МЕСЯЦАХ
_____месяцев

ЕСЛИ 1 В T8.0

Т8.02 У Вас есть опыт работы на себя (предпринимателем, самозанятым, фрилансером)?

ОДИН ОТВЕТ

1	да, у меня есть опыт работы предпринимателем
2	да, у меня есть опыт работы самозанятым/ фрилансером
3	нет, у меня есть опыт работы только в качестве наемного работника в организации
4	другое (укажите)

Т8. Вы сейчас работаете?

ОДИН ОТВЕТ

1	Да
2	Нет

Приложение 4. Анкета для онлайн-опроса студентов МГИМО МИД России (исследование № 2 «Карьерные стратегии студентов МГИМО»)[760]

Дорогой студент!

Приглашаем Вас принять участие в исследовании по проблемам образования и карьеры. Ваше мнение очень важно для развития университетского образования в России.

Заполняя анкету, пожалуйста, следуйте правилам, сформулированным для каждого вопроса.

Анкетирование анонимное, все полученные данные будут использованы исключительно в обобщенном виде для научно-образовательных целей.

Q0. Расскажите немного о себе. На каком факультете Вы учитесь?
ОДИН ОТВЕТ

1. Международных экономических отношений (МЭО)
2. Международный институт энергетической политики и дипломатии (МИЭП)
3. Международной журналистики (МЖ)
4. Международных отношений (МО)
5. Институт международной торговли и устойчивого развития (ИМТУР)
6. Управления и политики (ФУП)
7. Англоязычный бакалавриат МО (бывш. ИМОиУ)
8. Международно-правовой (МП)
9. Международного бизнеса (МБ)

Q0.1. Укажите Ваше направление подготовки
ОДИН ОТВЕТ

Перечень направлений для российских студентов (МГИМО):

1. Государственное и муниципальное управление
2. Журналистика
3. Зарубежное регионоведение
4. Международные отношения
5. Менеджмент
6. Политология
7. Реклама и связи с общественностью
8. Социология
9. Торговое дело
10. Экология и природопользование

[760] Часть вопросов анкеты, посвященных главным образом образованию, не приведена в данном приложении.

11.Экономика
12.Юриспруденция

Q0.2. Вы обучаетесь
ОДИН ОТВЕТ
1. на бюджетной основе
2. на договорной основе

Q0.3. На каком курсе Вы учитесь?
ОДИН ОТВЕТ
1. на 1 курсе
2. на 2 курсе
3. на 3 курсе
4. на 4 курсе

Q11. Какой у Вас академический рейтинг за последний семестр?
ОДИН ОТВЕТ
1. A (90–100)
2. B (82–89)
3. C (75–81)
4. D (67–74)
5. E (60–66)
6. F (0–59)

Q12. В какой области Вы планируете строить свою карьеру/развиваться как профессионал?
ОДИН ОТВЕТ
1. иностранные частные компании
2. российские частные компании
3. государственные организации / государственная служба
4. фриланс/самозанятость
5. собственный бизнес
6. другое (укажите)

Q13. По шкале от 1 до 5 оцените, пожалуйста, степень согласия со следующими утверждениями, где 1 – абсолютно не согласен, 2 – скорее не согласен, 3 – и да, и нет, 4 – скорее согласен, 5 – полностью согласен:

	1	2	3	4	5
Q13.1. У меня есть необходимые контакты и связи, с помощью которых мне будет легче построить карьеру					
Q13.2. У меня есть необходимые знания и навыки, с помощью которых мне будет легче построить карьеру					
Q13.3. У меня достаточно денег/финансовых средств, которые я могу «инвестировать» в развитие своей карьеры					

Q13.4. Я уже получил признание как профессионал, добившийся успеха в своей области					

Q14. С чем у Вас в большей степени ассоциируется «карьерный успех»?
Выберите не более трех вариантов ответа, которые наилучшим образом характеризуют Ваше мнение:

1. достойный доход/достижение своих финансовых целей
2. хорошая должность/высокое положение в организации
3. обладание трудовым опытом и важными профессиональными качествами
4. возможность эффективно сочетать рабочее и личное время
5. признание и уважение со стороны коллег
6. возможность приносить пользу людям/обществу, возможность изменить мир к лучшему благодаря своей работе
7. самореализация и получение удовольствия от работы
8. возможность создавать что-то действительно новое на своей работе
9. другое (укажите)

Q15. По шкале от 1 до 5 оцените, пожалуйста, степень согласия со следующими суждениями, где 1 – абсолютно не согласен, 2 – скорее не согласен, 3 – и да, и нет, 4 – скорее согласен, 5 – полностью согласен:

Q15.1.

	1	2	3	4	5
Q15.1.1. Карьера – это главным образом способ увеличивать свой доход и повышать статус в обществе					
Q15.1.2. Интерес и получение удовольствия от работы вторичны при построении карьеры					
Q15.1.3. Карьера – это скорее про заработок и высокую должность, а не про саморазвитие и интересную деятельность					
Q15.1.4. Для меня важнее найти работу, которая принесет мне высокий доход и обеспечит высокую должность, чем ту, которая соответствует моим ценностям, целям и убеждениям					

Q15.2.

	1	2	3	4	5
Q15.2.1. Долгосрочная работа в одной компании – самый надежный путь к карьерному успеху					
Q15.2.2. Я предпочту быть наемным работником в организации, а не заниматься фрилансом, самозанятостью или собственным бизнесом					

Q15.2.3. Я предпочту строить карьеру в одной области, а не перемещаться между различными отраслями экономики, сферами деятельности и формами занятости					
Q15.2.4. Продвижение по служебной лестнице в рамках одной компании обычно приносит больше пользы для работника, чем частая смена места работы и процесс «поиска себя»					

Q15.3.

	1	2	3	4	5
Q15.3.1. Я способен активно ставить перед собой цели, связанные с карьерой, и работать над их достижением					
Q15.3.2. Я чувствую уверенность в своей способности принимать взвешенные решения относительно своей карьеры					
Q15.3.3. Я активно ищу возможности для профессионального развития и совершенствования навыков, которые помогут мне построить карьеру					
Q15.3.4. Я уверен в своей способности преодолевать трудности, возникающие при построении карьеры, и адаптироваться к изменениям рынка труда					

Блок 5. Социально-демографический блок, характеристики семьи

Q16. Укажите, пожалуйста, Ваш пол

1. Мужской
2. Женский

Q17. Сколько Вам полных лет?

_____лет

Q18. Как бы Вы могли охарактеризовать Ваше материальное положение?

1. очень хорошее
2. хорошее
3. среднее
4. трудное
5. очень трудное

Q19. Как бы Вы могли охарактеризовать положение Вашей семьи в обществе?

1. очень высокое
2. высокое
3. среднее
4. низкое
5. крайне/очень низкое

Q20. Укажите, пожалуйста, уровень образования Вашего отца.

1. школьное
2. среднее профессиональное / среднее специальное / начальное профессиональное
3. высшее образование
4. ученая степень
5. не знаю

Q21. Как бы вы могли охарактеризовать род деятельности Вашего отца?

1. Предприниматель
2. Работник умственного труда
3. Работник физического труда
4. Другое (укажите)

Q22. Укажите, пожалуйста, уровень образования Вашей матери.

1. школьное
2. среднее профессиональное / среднее специальное / начальное профессиональное
3. высшее образование
4. ученая степень
5. не знаю

Q23. Как бы вы могли охарактеризовать род деятельности Вашей матери?

1. Предприниматель
2. Работник умственного труда
3. Работник физического труда
4. Домохозяйка
5. другое (укажите)

Q24. Откуда Вы родом (открытый)?

_____

Q25. В настоящий момент у Вас есть оплачиваемая работа?

1. Да
2. Нет

Q26. Есть ли у Вас опыт работы?

1. Да, менее года
2. Да, 1-2 года
3. Да, более 2 лет
4. Нет опыта работы