

Демонова Ярославна Олеговна

ТРАНСФОРМАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ И
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ В КОНТЕКСТЕ
ПРОЦЕССОВ ПРЕКАРИАТИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ВЫПУСКНИКОВ
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ФАКУЛЬТЕТОВ)

5.4.6 – социология культуры

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации
на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Майкоп– 2022

Диссертация выполнена на кафедре социологии ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

Научный руководитель: **Хагуров Темыр Айтчевич,**
доктор социологических наук, профессор,
проректор по учебной работе, качеству
образования - первый проректор ФГБОУ ВО
«Кубанский государственный университет», г.
Краснодар

Официальные оппоненты: **Голенкова Зинаида Тихоновна,**
доктор философских наук, профессор,
Руководитель Центра исследования
социальной структуры и социального
расслоения, г. Москва

Передерий Вероника Анатольевна,
кандидат социологических наук, доцент
кафедры социологии и культурологи ФГБОУ
ВО «Кубанский государственный аграрный
университет», г. Краснодар

Ведущая организация: ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский
федеральный университет», г. Ставрополь

Защита состоится «__» месяц 2022г. в ____ часов на заседании диссертационного совета 24.2.267.01 по социологическим наукам при ФГБОУ ВО «Адыгейский государственный университет» по адресу: 385000, г. Майкоп, ул. Первомайская, 208, конференц-зал.

С диссертацией и авторефератом можно ознакомиться в научной библиотеке ФГБОУ ВО «Адыгейский государственный университет», на сайте Адыгейского государственного университета <https://www.adygnet.ru> и на сайте ВАК <https://vak.minobrnauki.gov.ru>.

Автореферат разослан « ____ » (месяц) 2022 г.

Ученый секретарь диссертационного совета,
кандидат социологических наук

Е.С. Куква

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Глобализация мировой экономики привела к распространению гибкого труда, нестабильности и социальной незащищенности в сфере занятости. Продуктом глобальной экономики стала прекариатизация общества. Изменения в сфере занятости повлекли за собой трансформации в социально-экономическом положении человека в обществе. Отреагировала и профессиональная культура, которая занимает доминирующую позицию и определяет профессиональное поведение людей. Ретроспектива трансформации профессиональной культуры российского гражданина фокусирует события, произошедшие в сфере занятости в 1990-е годы. Переход от устоявшихся ценностей плановой экономики к рыночным реалиям потребовал быстрой адаптации населения к новому культурному профессиональному пространству, что привело к изменениям профессиональной идентичности и размыванию профессиональной культуры.

Современная экономика инициировала неомодели занятости, адаптировала временный труд. Возникла новая группа работников, новый социальный субъект – прекарии. В период с 2010 по 2021 годы в странах-членах ЕС был зафиксирован рост прекарной занятости на рынке труда. Странами с высокими показателями неформальной занятости стали Франция (с 4,7% до 4,9%), Бельгия (с 2,6% до 3,9%), Италия (с 2,1% до 3,2%). В Черногории зафиксирован самый сильный рост данного показателя с 2,9% до 8,7%¹. В России по данным Росстата в 2010 году в неформальном секторе экономики трудятся 16,6% занятого населения, к 2021 году данный показатель составил 20%². Прекариатизацию можно считать естественным явлением в постиндустриальном обществе, вытекающим из самой сути общественных процессов. Но понимается этот процесс двояко: с одной стороны, это энтропия состояния человека в положении неопределенной и неустойчивой трудовой деятельности, с другой – это открывающиеся новые возможности и полная свобода выбора и действий. Попытки анализировать процессы прекариатизации через рынок труда и проблемы занятости населения напрямую имеют отношение к профессиональной культуре и проблемам вхождения в нее.

Претерпела изменения система ценностей и доминант, которые помогали удержаться в постоянно изменяющихся условиях жизни. Цели перестали иметь первостепенное значение, на авансцену выдвинулись возможности и средства.

Коммодификация образования становится одной из главных причин попадания большого числа молодых людей в прекариат. Основная цель существующей системы образования – не передавать ценные знания,

¹ Precarious employment by sex, age and NACE. Eurostat.[Электронный ресурс]. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_qoe_4ax1r2/default/table?lang=en (Дата обращения: 19.08.21)

² Итоги выборочного обследования рабочей силы. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (Дата обращения: 05.08.21)

используя которые человек мог бы грамотно выстроить карьеру и стать профессионалом, а скорее создавать коммерческие продукты в лице выпускников и в виде самих дипломов. По данным ВЦИОМ количество приверженцев мнения о том, что диплом о высшем образовании следует получить исключительно, потому что так принято в обществе, увеличилось с 6% в 2010 году до 18% в 2019 году. Скептический настрой по отношению к высшему образованию как залогоу успешной карьеры возрос с 45% в 2008 году до 68% в 2019 году. Доля тех, кто считает, что без высшего образования человек «обречен на низкооплачиваемую и не престижную работу» снизилась с 41% в 2008 году до 33% в 2019 году³.

Традиционно образование было основным элементом нравственного развития и формирования профессиональной культуры и профессиональной идентичности. В глобализованном обществе образование представляет конкурентную отрасль, динамику которой можно наблюдать по различным рейтингам университетов единой образовательной мировой системы. По словам министра науки и высшего образования Российской Федерации В.Н. Фалькова, у вузов нашей страны практически никогда не возникают сложности, связанные с трудоустройством выпускников. Самые высокие показатели трудоустройства принадлежат ведущим вузам, таким как МГУ, МГИМО, СПбГУ⁴. Однако остается открытым проблемный вопрос о трудоустройстве выпускников именно по специальности, полученной в вузе. По сведениям сервиса по поиску вакансий Headhunter.ru 41% респондентов с высшим образованием нашли работу, не связанную со специальностью, выбранной в вузе, 54% «пытались работать по специальности», но все-таки предпочли работу в иной сфере, 37% соискателей с высшим образованием никогда не пытались найти работу по специальности⁵.

В 2020 году Росстатом был проведен мониторинг трудоустройства выпускников вузов. Наибольшее количество выпускников получили дипломы по специальности «Экономика» и «Управление». В период с 2016 по 2018 годы на рынок труда вышли 580,7 тыс. специалистов с обозначенным образованием, но 37% (216,8 тыс. человек) по специальности не работают. Также следует обратить внимание на то, что уровень безработицы среди выпускников вузов увеличивается. Так, если в 2019 году он составлял 12,9%, то в первом квартале 2020 года обозначенный показатель достиг 17,9%⁶. По мнению министра труда и социальной защиты Российской Федерации А.О. Котякова анализ и сопоставление структуры безработицы и

³ Большая зарплата или работа по специальности? ВЦИОМ. [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/bolshaya-zarplata-ili-rabota-po-speczialnosti-> (Дата обращения: 12.08.21)

⁴ В Минобрнауки рассказали о наиболее востребованных в России специальностях. ТАСС. [Электронный ресурс]. URL: <https://tass.ru/obschestvo/8844817> (Дата обращения: 12.08.21)

⁵ Высшее образование и работа по специальности: результаты опроса соискателей. Служба исследований HeadHunter. [Электронный ресурс]. URL: <https://hhcdn.ru/file/16811090.pdf> (Дата обращения: 12.08.21)

⁶ Три факта о трудоустройстве выпускников 2016-2018 годов. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/70843/document/88401> (Дата обращения: 04.10.21)

имеющихся вакансий выявляет определённые тренды и проблемы. К таким проблемам можно отнести разницу в ожиданиях по заработной плате и реальном предложении уровня оплаты труда на рынке занятости, несоответствие навыков соискателей рабочих мест компетенциям, востребованным работодателями, а также нежелание граждан работать в найме. Вышесказанное свидетельствует о том, что отсутствие закреплённых трудовых отношений, желание пробовать свои силы в различных сферах и отраслях делает социальные прогнозы маловероятными, а планирование – малоэффективным. Гибкие и изменчивые условия организации режима труда противоречат природе трудовых отношений. Временная работа ведёт человека к личностным деформациям, выступает четким показателем уязвимости ⁷. Процессы прекариатизации имеют тесную связь с профессиональной культурой и профессиональной идентичностью человека.

Степень теоретической разработанности проблемы. Представленное диссертационное исследование основывается на теоретических и методологических концепциях, разработанных зарубежными и отечественными исследователями процессов социально-экономических трансформаций сферы занятости, а также на результатах прикладных исследований в обозначенной предметной области.

Процессы трансформации общества описываются в трудах европейских исследователей М. Вебера⁸, З. Баумана⁹, Э. Тоффлера¹⁰, У. Бека¹¹. Авторы показывают, что быстрые темпы изменений в социальной, политической, экономической сферах погружают человека в состояние фрустрации и «футуристического шока» (Э. Тоффлер). Проблематика трансформации социально-экономической сферы общества представлена также в работах Р. Кастеля¹², А. Турена¹³, Дж. К. Гелбрейта¹⁴. Среди отечественных социологов проблемы трансформации социально-профессиональной структуры общества рассматриваются в исследованиях З. Т. Голенковой, Ю. В. Голиусовой¹⁵, М. Ф. Черныша¹⁶, О.И. Шкаратана и Г. А. Ястребова¹⁷.

⁷ Совещание о ситуации на рынке труда. Дом Правительства, Москва. [Электронный ресурс]. URL: <http://government.ru/news/39947/> (Дата обращения: 04.10.21)

⁸ Вебер М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии/Пер. с нем. под ред. Л.Г. Ионина. М., 2016. – 448 с.

⁹ Бауман З. Текущая современность/Пер. с англ. под ред. Асочакова Ю. В. СПб.: Питер, 2008. – 240 с.

¹⁰ Тоффлер Э. Третья волна. М.: АСТ, 2009. – 800 с.

¹¹ Бек У. Что такое глобализация?/Перевод: Григорьев А., Седельник В.Д. М.: Прогресс-Традиция, 2001. – 304 с.

¹² Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда/Перевод Шматко А.Н., Кирчик О.И., Маркова Ю.В. СПб: Алетейя, 2009. – 574 с.

¹³ Touraine A. The Post-Industrial Society. Tomorrow's Social History: Classes, Conflicts and Culture in the Programmed Society. N.Y.: Random House, 1971. – 244 p.

¹⁴ Гэлбрейт Дж. К. Новое индустриальное общество. Избранное. М.: Эксмо, 2008. – 1200 с.

¹⁵ Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества//Социологическая наука и социальная практика. – 2015. – №. 3. – С. 5-15.

¹⁶ Черныш М. Ф. Социальные институты и мобильность в трансформирующемся обществе. М.: Гардарики, 2005. – 254 с.

¹⁷ Шкаратан О.И., Ястребов Г.А. Российское неэтакратическое общество и его стратификация//Социологические исследования. – 2008. – №. 11. – С. 40-50.

Развитием теоретических представлений об измененных формах стандартной занятости, которые можно классифицировать как «нетипичные», «гибкие», «нестабильные» занимались исследователи: П.В. Бизюков¹⁸, В.Н. Бобков¹⁹, В.А. Базжина и И. В. Цыганкова²⁰, Е.В. Ванкевич и О.В. Зайцева²¹, И.Д. Котляров²², М.И. Глинская²³, Е.В. Маслова²⁴. Среди научных изысканий зарубежных исследователей стоит отметить работы Р. Маркей²⁵, П. Барбьери²⁶, Я. Брюлле²⁷.

Процесс прекариатизации занятости и его различные аспекты исследуют авторы: Дж. Чунара²⁸, К. Дерре²⁹, Л. Роджерс³⁰, К. Рэб³¹, Д. Полковска³². Среди отечественных исследователей следует обратить внимание на работы Н.Е. Тихоновой³³, Е.В. Маслюковой и В.В. Вольчик³⁴, М.Н. Михайлова³⁵, С.А. Дружилова³⁶, Ж.Т. Тощенко³⁷, А.В. Попова³⁸.

¹⁸ Бизюков П. В. Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости. М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2013. – Т. 152. – 152 с.

¹⁹ Бобков В.Н. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения//Народонаселение. – 2019. –Том 22. – №. 2. – С. 91-104.

²⁰ Цыганкова И.В., Базжина В. А., Никишина О. Ю. Развитие нестандартных форм занятости в современной России//Российское предпринимательство. – 2014. –Том 15. – №. 24. – С. 71-86.

²¹ Ванкевич Е.В., Зайцева О.В. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование//Белорусский экономический журнал. –2015. –№3–С.129-146.

²² Котляров, И.Д. Нестандартные формы занятости: позитивные, негативные, нейтральные//Journal of economic regulation (Вопросы регулирования экономики). – 2015 – Том 6. – №4. – С. 28-36.

²³ Глинская М.И. Организационно-экономический механизм регулирования неформальной занятости на российском рынке труда: дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05/ Глинская Мария Игоревна – М., 2020. – 222 с.

²⁴ Маслова Е.В. Регулирование нестандартной занятости населения в Российской Федерации: теоретико-методологические и практические вопросы: дисс ... д-ра экон. наук: 08.00.05/ Маслова Елена Валерьевна– М., 2019. – 414 с.

²⁵ Markey R., et al. Part-time Employment and Employee Participation in Australian Workplaces//Employee Relations. – 2002. – Vol. 24, is. 2. – P. 129-150.

²⁶ Barbieri P. et al. Part-time employment as a way to increase women’s employment:(Where) does it work?//International Journal of Comparative Sociology. – 2019. – Vol.60. – №. 4. – P. 249-268.

²⁷ Brülle J. et al. Changing labour market risks in the service economy: Low wages, part-time employment and the trend in working poverty risks in Germany//Journal of European Social Policy. – 2019. – Vol.29. – №. 1. – P. 115-129.

²⁸ Choonara J. The Precarious Concept of Precarity //Review of Radical Political Economics. – 2020. – Vol.52. – №. 3. – P. 427-446.

²⁹ Dörre K. Precariousness in the Eurozone//Confronting crisis and precariousness: Organized labour and social unrest in the European Union. – 2019. – P.15.

³⁰ Rodgers L. Labour law, vulnerability and the regulation of precarious work.Edward Elgar Publishing, 2016. – 237 p.

³¹ Raб K., Raб Ł. Precariat and precarious work as negative factors affecting sustainable development//Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie/Politechnika Śląska. – 2015.– № 81. – P. 167–174.

³² Polkowska D. Precariat: Contemporary Face of Labour Relations//Warsaw Forum of Economic Sociology. – 2016. – Vol. 7:1(13).– P. 27–41.

³³ Тихонова Н.Е. Прекариат и перспективы изменения социальной структуры российского общества//Социологические исследования. – 2019. – №. 2. – С. 167-173.

³⁴ Маслюкова Е. В., Вольчик В. В. Прекариат и высшее образование//Актуальные проблемы экономики и права. – 2019. – №. 4. – С. 1579-1590.

³⁵ Михайлова М. Н. Прекариатизация трудовых отношений//Теория и практика общественного развития. – 2015. – №. 20. – С. 52-54.

³⁶ Дружилов С. А. Прекариат и неформальная трудовая занятость в России: социально-психологические аспекты//Гуманитарные научные исследования. – 2015. – №. 1-2. – С. 53-61.

³⁷ Тощенко Ж. Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука, 2018. – 350 с.

³⁸ Попов А. В. От прекарной занятости к прекариату//Социологические исследования. – 2020. – №. 6. – С. 155-160.

Социальную группу людей с неустойчивым социально-экономическим положением, включенных в «нестандартную» занятость и не имеющих уверенности и социально-экономических гарантий в будущем, в научной литературе стали обозначать термином «прекариат». Данный термин был изучен и популяризирован Г. Стендингом³⁹. Исследование и концептуализация понятия «прекариат» отражено в работах отечественных исследователей: Ж.Т. Тощенко⁴⁰, В.В. Вольчик и О.Ю. Посуховой⁴¹, С.И. Котовой⁴², А.В. Слободской⁴³, А.В. Растегаевой⁴⁴, а также в зарубежных исследователей, таких как А. Фоти⁴⁵, Дж. Батлер⁴⁶, Н. Эттлингер⁴⁷, И. Кампбел и Р. Прайс⁴⁸.

В условиях изменяющейся социально-экономической сферы общества в целом и наличия процессов прекариатизации занятости в частности становится актуальным вопрос изучения профессиональной идентичности и профессиональной культуры человека, их трансформации и деформации, включенной в указанные процессы.

Понятие профессиональной культуры в отечественной социологической мысли представлено в работах: А.И. Кравченко⁴⁹, Л.Н. Максимовой⁵⁰, В.Я. Кочергина⁵¹, Е.В. Бродовской⁵², Е.Р. Ярской-Смирновой⁵³. В западной социологии исследования профессиональной

³⁹ Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс/Пер. с англ. под ред. Н. Усовой. М.: Ад Маргинем Пресс, 2020. – 368 с.

⁴⁰ Тощенко Ж. Т. Прекариат-новый социальный класс//Социологические исследования. – 2015. – №. 6. – С. 3-13.

⁴¹ Вольчик В.В., Посухова О. Ю. Прекариат и профессиональная идентичность в контексте институциональных изменений//Тетра Economicus. – 2016. – Т. 14. – №. 2. – С.159-173.

⁴² Котова С. И. Правовое положение прекариата на рынке труда и концепция занятости: дисс. ... канд. юр. наук:12.00.05 / Котова Светлана Игоревна. –М., 2019. –206 с.

⁴³ Слободская А. В. Становление прекариата в контексте трансформации социальной структуры современного общества: дисс. канд. фил. наук: 09.00.11/ Слободская Анастасия Валерьевна. –Томск, 2018. – 130 с.

⁴⁴ Растегаева А. В. Прекаризация как свойство современного рынка труда России в условиях дисбаланса системы занятости: дисс. канд. социол. наук:22.00.03/ Растегаева Анна Владимировна.– Саратов, 2018. –155 с.

⁴⁵ Foti A. General theory of the precariat: Great recession, revolution, reaction. New York: Institute of Network Cultures, 2017. –156 p.

⁴⁶ Butler J. Precarious life, vulnerability, and the ethics of cohabitation //The Journal of Speculative Philosophy. – 2012. – Vol. 26. – №. 2. – P. 134-151.

⁴⁷ Ettliger N. Precarity unbound//Alternatives. – 2007. – Vol.32. – №. 3. – P. 319-340.

⁴⁸ Campbell I., Price R. Precarious work and precarious workers: Towards an improved conceptualisation//The Economic and Labour Relations Review. – 2016. – Vol.27. – №. 3. – P. 314-332.

⁴⁹ Кравченко А. И. Культурология: учебник. М.: Проспект, 2017. –288 с.

⁵⁰ Максимова Л.Н. Сравнительный анализ организационной и профессиональной культуры//Вестник Поволжского института управления. – 2015. – №. 2 (47). – С. 76-81.

⁵¹ Кочергин В.Я. Профессиональная культура и социальные технологии: теоретико-методологический анализ взаимосвязи//Журнал Белорусского государственного университета. Социология. – 2019. – №. 3. – С. 4-9.

⁵² Бродовская Е. В. и др. Влияние цифровых коммуникаций на формирование профессиональной культуры российской молодежи: результаты комплексного прикладного исследования//Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. – 2019. – №. 1 (149). – С.228-250.

⁵³ Профессиональная культура: опыт социологической рефлексии / под ред. Е. Ярской-Смирновой. (Библиотека Журнала исследований социальной политики). М.: ООО «Вариант», 2014. -148с.

культуры проводились Э. Шейном⁵⁴, Т.Дж. Калио⁵⁵, Б. Максуйни⁵⁶, П. Россински⁵⁷. Большое внимание изучению профессиональных ценностей человека и их соотношения с культурой и обществом уделяется в работах М.Рокича⁵⁸, Здравомыслова А.Г. и В.А. Ядова⁵⁹.

Исследование профессиональной идентичности и ее специфики проведено в работах: П.Ю. Головина⁶⁰, М.В. Заковоротной⁶¹, И.С. Семеновко⁶², К.Г. Холодковского⁶³, М.А. Мануильского⁶⁴. Среди работ зарубежных исследователей можно отметить обзоры: М. Окура⁶⁵, Ф. Зимбардо⁶⁶, Р. Эллис⁶⁷. Процессу формирования профессиональной идентичности посвящены труды: Э. Ибарра⁶⁸, Я. Као и С. Лин⁶⁹, Х. Слэй и Д. Смит⁷⁰, А. Вуд⁷¹. Важно отметить, что в данном вопросе следует учитывать, что в ситуации «текущей современности» (З. Бауман) человеку сложно быстро адаптироваться и его идентичность начинает деформироваться под действием новых внешних факторов. Исследования трансформации профессиональной идентичности проводились такими авторами, как Л.С.

⁵⁴ Шейн Э. Г. Организационная культура и лидерство/Пер. с англ. Малкова И. – 4-е изд.– СПб:Питер, 2013. – 352 с.

⁵⁵ Kallio T. J., Kallio K.M., Blomberg A. J. Physical space, culture and organisational creativity—a longitudinal study//Facilities. – 2015. –Vol. 33. –№ 5-6. – P. 389-411.

⁵⁶ McSweeney B. Hofstede’s Model of National Cultural Differences and Their Consequences: A triumph of faith—a failure of analysis//Organizational Collaboration. – Routledge. –2020. – P. 122-134.

⁵⁷ Rosinski P. Coaching across cultures: New tools for leveraging national, corporate and professional differences. Nicholas Brealey,2003. – 228 p.

⁵⁸ Rokeach M. The nature of human values.Free press, 1973.

⁵⁹ Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. - М.: Аспект Пресс, 2003. - 485 с.

⁶⁰ Моор С.М., Головин П.Ю. Профессиональная идентичность как фактор трудовых отношений//Вестник Тюменского государственного университета.Социология. – №8–2012. –С.176-184.

⁶¹ Заковоротная М.В. Профессиональная идентичность как ключевой аспект современной социальной идентичности//Вестник Адыгейского государственного университета. Серия I: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. – 2014. – №. 3 (144). –С.13-22.

⁶² Семеновко И.С., Лапкин В.В., Пантин В.И. Идентичность в системе координат мирового развития//Полис. Политические исследования. – 2010. – Т. 3. – С. 40-59.

⁶³ Холодковский К.Г. Идентичность и сопряженные понятия: контуры исследовательского поля//Идентичность: Личность, общество, политика. – 2017. – С. 33-50.

⁶⁴ Мануильский М. А. Идентичность как модус человеческой природы//Человек. – 2019. – Т. 30. – №. 1. – С. 29-44.

⁶⁵ Okura M. et al. Factors that affect the process of professional identity formation in public health nurses//Open Journal of Nursing. –Vol.03 (01). –2013. – P.8-15.

⁶⁶ Зимбардо Ф., Коломбе Н. Мужчина в отрыве: игры, порно и потеря идентичности/ред. Никольский А.А.М.: Альпина Паблишер,2020. – 344 с.

⁶⁷ Ellis R. , Hogard E. Professional Identity in the Caring Professions: Meaning, Measurement and Mastery (Routledge Key Themes in Health and Society) 1st Edition.London: Routledge,2020. – 416 p.

⁶⁸ Ибарра Э. Прорваться в мире мужчин//Harvard Business Review. Россия. – 2013. – №. 10(92). – С. 78-80.

⁶⁹ Kao Y., Lin S. Constructing a structural model of teachers’ professional identity//Asian Journal of Management Sciences & Education. – 2015. – Vol. 4. – №. 1. – P. 69-81.

⁷⁰ Slay H.S., Smith D.A. Professional identity construction: Using narrative to understand the negotiation of professional and stigmatized cultural identities //Human relations. – 2011. – Vol.64. – №. 1. – P. 85-107.

⁷¹ Wood A. Learning, assessment and professional identity development in public health training//Medical teacher. – 2016. – Vol. 38. – №. 6. – P. 594-598.

Бурлаченко⁷², Дж. Бимроуз⁷³. Проблема деформации профессиональной идентичности отражена в работах: О.А. Браун⁷⁴, Я.А. Корнеевой⁷⁵.

Проблема изменения стандартных форм трудовой занятости и их «флексibility», появление «прекариата» как нового явления современного общества имеет многостороннюю проработанность и в определенной степени является изученной в зарубежной и отечественной научной традиции, хотя оставляет много открытых для исследования вопросов. Проблемная ситуация исследования связана с недостаточным пониманием трансформаций профессиональной идентичности и профессиональной культуры в контексте процесса прекариатизации. В настоящем исследовании мы будем рассматривать аспекты трансформаций профессиональной идентичности связанные с ее несформированностью (деформацией). Стоит обратить внимание на то, что наблюдается недостаток работ по теме трансформации и деформации профессиональной идентичности в контексте процесса прекариатизации занятости. Настоящая диссертационная работа призвана дополнить культурный аспект исследования указанных процессов.

Объектом исследования является профессиональная идентичность и профессиональная культура выпускников вузов, завершивших образование в сфере экономики и управления.

Предметом исследования выступает трансформация профессиональной идентичности и профессиональной культуры выпускников вузов управленческих и экономических факультетов в рамках процесса прекариатизации занятости.

Цель исследования – выявить основные формы трансформации профессиональной идентичности и профессиональной культуры выпускников вузов в рамках процесса прекариатизации занятости.

Для достижения поставленной цели в работе необходимо решить следующие **задачи**:

–рассмотреть теоретические основания концепта профессиональной идентичности и профессиональной культуры в социологии;

–выявить основные тенденции теоретико-концептуальных представлений о прекариате как явлении на рынке труда,

⁷² Бурлаченко Л.С. Трансформация профессиональной идентичности в условиях транзитивности профессионально-трудовой сферы современного общества//Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2020. – Т. 26. – №. 1. – С. 36-40.

⁷³ Bimrose J., Brown A. Professional identity transformation: supporting career and employment practitioners at a distance //British Journal of Guidance & Counselling. – 2019. – Vol. 47. – №. 6. – P. 757-769.

⁷⁴ Браун О. А. и др. Деформация свойств системы идентичности в процессе профессионального выгорания специалистов деонтологического профиля//Вестник Кемеровского государственного университета. – 2019. – №. 21 (3). – С.685-693.

⁷⁵ Корнеева Я. А., Кузнецова О. Е., Тункина М. А. Исследование профессиональной деформации личности во взаимосвязи с профессиональным самосознанием у сотрудников органов внутренних дел//Психолого-педагогические аспекты подготовки кадров к профессиональной деятельности в экстремальных условиях. – 2021. – С. 145-152.

проблематизировать основные тенденции процесса прекариатизации занятости и их влияние на профессиональную культуру;

–систематизировать основные подходы к анализу профессиональной идентичности и профессиональной культуры в контексте качественной и количественной парадигм;

–выявить место профессиональной культуры в системе ценностей молодого поколения и определить центральные тенденции процесса прекариатизации занятости на базе статистических данных стран-членов Европейского Союза и Российской Федерации;

–на основании собственного эмпирического исследования выявить основные направления деформации профессиональной идентичности и профессиональной культуры выпускников вузов в рамках процесса прекариатизации занятости.

Гипотеза исследования заключается в предположении о том, что в условиях прекариатизации занятости происходят следующие трансформации профессиональной идентичности и профессиональной культуры, которые можно рассматривать в качестве индикаторов процесса прекариатизации занятости:

1. Профессиональная идентичность является множественной и не определяется выбором специальности в вузе и самим процессом обучения. Профессиональная идентичность имеет размытый вид и утрачивает свою профессиональную направленность. Состояние недосформированности профессиональной идентичности не может определять профессиональную траекторию выпускника вуза.

2. Принятие профессиональной культуры происходит частично. Профессиональные нормы и профессиональные ценности не интериоризируются индивидом и не могут выступать в качестве регулятора настоящей и будущей профессиональной деятельности выпускника вуза.

Теоретической и методологической основой диссертационного исследования являются социологические, экономические, статистические работы отечественных и зарубежных авторов, сформировавших основные подходы к пониманию проблематики прекариатизации занятости в современном обществе. Значительное влияние на подбор подходов для диссертационного исследования оказала теория формирования прекариата Г. Стендинга, а также прикладные исследования в этой области Ж.Т. Тощенко, З.Т. Голенковой и Ю.В. Голиусовой. Работы М. Вебера, Э. Дюркгейма, Т.Б. Веблена были использованы для объективного понимания актуальных процессов трансформации общества. С аналогичной целью в диссертационном исследовании применялись идеи З. Баумана о «текучести современности», Э. Тоффлера о «третьей волне» и теория «габитуса» П. Бурдьё. Работы, посвященные социальной стратификации общества П. Сорокина, К. Маркса, Т. Парсонса использовались в качестве теоретической базы для анализа проблем в социально-профессиональной сфере. Исследование профессиональной идентичности выстраивалось на основе

концепта идентичности Э. Эриксона, теорий социального конструирования П. Бергера и Т. Лукмана, социальной установки Ф. Зимбардо, когнитивного диссонанса Л. Фестингера, а также работы Р. Мертона на тему социальной структуры и «аномии». Анализ профессиональной культуры проводился на основе идеологического конструкта М. Вебера, социального факта Э. Дюркгейма, конгломерата культурного кода, профессионального действия и социальной ситуации Т. Парсонса и социокультурного феномена А. Щюца.

В качестве методологической основы исследования выбраны общенаучные принципы познания общественных явлений, а также диалектический, системный, структурно-функциональный и междисциплинарный подходы. В работе использованы количественные и качественные методы сбора и анализа эмпирических данных, их структурирование и систематизация. Данные научные принципы и подходы способствуют комплексному изучению указанной проблематики.

Эмпирической базой исследования является анализ результатов самостоятельного прикладного социологического исследования. В исследовании применялся метод глубинного полуструктурированного интервью, в ходе которого были опрошены выпускники вузов. Под выпускниками вузов понимаются молодые люди, обучающиеся на выпускном курсе вуза и молодые люди завершившие обучение 3-5 лет назад. Выборочную совокупность составили молодые люди в возрасте от 22 до 30 лет, получившие диплом о высшем образовании по экономической или управленческой специальности и не имеющие официального трудоустройства по выбранной ранее профессии. Объем выборочной совокупности исследования составляют 36 человек. По гендерному составу выборка представлена 17 мужчинами и 19 женщинами. По территориальному признаку весь объем выборочной совокупности условно разделен на две группы: респонденты из Российской Федерации и респонденты из стран-членов Европейского Союза. Группа респондентов из Российской Федерации представлена 26 жителями Краснодарского края. Группа респондентов из стран-членов Европейского Союза представлена 10 резидентами следующих стран: Франция, Испания, Германия, Бельгия, Греция и Великобритания.

В диссертационном исследовании был использован метод вторичного анализа социологической информации, представленной в статистических, информационных, аналитических материалах Международной организации труда, Европейской комиссии, Федеральной службы государственной статистики и ее региональных органов, отчеты об основных статистических показателях состояния занятости в Российской Федерации и материалы региональных мониторингов рынка труда, а также данных социологического опроса, осуществленного исследователями КубГУ на территории Краснодарского края в ноябре–декабре 2020 года (N= 23052).

Достоверность результатов, полученных в ходе диссертационного исследования, заключается в комплексной проработке указанной

проблематики, методологической обоснованности полученных результатов, отсутствии противоречий в исходных теоретических положениях, соотношении количественных и качественных показателей в ходе исследования, их социологическом анализе и интерпретации, корректном анализе статистического массива данных.

Научная новизна исследования заключается в следующих положениях:

–дополнен теоретический базис концепта профессиональной идентичности и профессиональной культуры на основе социологического анализа;

–на основании анализа теоретико-концептуальных представлений о прекариате как явлении на рынке труда проблематизированы основные тенденции процесса прекариатизации занятости, выявлены основные формы деформаций профессиональной идентичности и профессиональной культуры выпускников вузов (экономических и управленческих направлений подготовки);

–систематизированы основные подходы анализа профессиональной идентичности и профессиональной культуры в контексте качественной и количественной парадигм;

–выявлено место профессиональной культуры в системе ценностей молодого поколения и определены центральные тенденции процесса прекариатизации занятости на базе статистических данных стран-членов Европейского Союза и Российской Федерации;

–исследована деформация профессиональной идентичности выпускников вузов в рамках процесса прекариатизации занятости.

Положения, выносимые на защиту:

1. Профессиональная идентичность определяется степенью принятия человеком выбранной деятельности, принадлежностью к профессиональной группе и является ориентиром в будущей профессиональной деятельности индивида. Профессиональная идентичность является ключевым элементом профессиональной культуры, обеспечивающим реализацию норм и ценностей культуры в профессиональном поведении больших групп людей. Принятие профессиональной идентичности является необходимым условием для того, чтобы индивид или группа людей могли действовать в соответствии с нормами и ценностями профессиональной культуры, в противном случае они могут знать содержание норм и ценностей профессиональной культуры, но не реализовывать их в профессиональном поведении. Традиционно считается, что процесс формирования профессиональной идентичности начинается в период учебной деятельности в вузе. В обществе классического модерна первая и самая важная стадия процесса формирования профессиональной идентичности и принятия норм, ценностей профессиональной культуры происходит на этапе обучения в вузе. В современном обществе этого не происходит в связи с процессом

прекариатизации занятости. Прекариатизация занятости не только разделяет процесс обучения в вузе и трудовую деятельность, но и способствует изменению структуры профессиональной культуры.

2. Прекарная форма занятости не подразумевает обязательного наличия специального профессионального образования и квалификации. Прекарная занятость способствует процессу депрофессионализации населения и представляет собой мир антипрофессиональной культуры. Входя в трудовую деятельность прекарного типа, человек становится временным носителем профессиональной культуры, которую утрачивает вместе со сменой характера занятости. При выборе выпускником вуза первого места работы не связанного с полученной специальностью, профессиональная культура и профессиональная идентичность, сформированные на этапе обучения в вузе, разрушаются.

3. Процесс прекариатизации занятости сочетает в себе экономические и социокультурные аспекты жизни человека, связанные с его профессиональной идентичностью. Для полноценного изучения данного сложного явления следует использовать сочетание количественных и качественных методов оценки. Количественная оценка представляет описание внешних контуров происходящего социального процесса и дает представление о масштабе явления. Процесс прекариатизации занятости имеет разные условия формирования и течения в зависимости от специфики общества. Вовлеченность в прекарный труд не всегда является вынужденной мерой и может представлять собой осознанный выбор современного человека, живущего в условиях высокой интенсивности инновационных процессов. В указанных условиях применение качественных методов сбора и анализа информации будет способствовать более глубокому исследованию проблемы и позволит понять тонкую культурную суть исследуемого явления, так как в данном случае речь идет о социально-психологической модели поведения человека, его профессиональной идентичности и профессиональной культуре в контексте изменяющихся условий труда. Ввиду деформации профессиональной идентичности и гибкости современных трудовых отношений происходит трансформация профессиональной культуры, которая поддается более детальному анализу сочетанием количественных и качественных методов исследования.

4. Прекариатизация занятости, как объективный процесс, присутствует во всех развитых странах и показывает стабильное увеличение роста занятого прекарным трудом населения. Существенная часть участников рынка труда не имеют сформированную профессиональную культуру, что является результатом процесса прекариатизации занятости. Институты современных обществ не адаптировались к изменившимся условиям и гибкости трудовых отношений. Современная Россия также не защищена от процессов прекариатизации, происходящих во всем мире. Процессы прекариатизации занятости проявляются на уровне институтов профессионального образования по наиболее востребованным и модным

специальностям. Связь институтов профессионального образования и процесса прекариатизации носит социокультурный характер. Даже выпускники популярных экономических и управленческих направлений подготовки в существенной степени прекариатизированны и не имеют сформированной профессиональной культуры.

5. Место человека в системе занятости – это не только экономический аспект, но и социально-психологическая модель поведения, которая может иметь разный вид из-за процессов деформации профессиональной идентичности на этапе социализации в условиях прекариатизации. Начинаящий специалист, который не прошел полный процесс профессиональной социализации, работая по специальности, выбранной в вузе, окажется в перманентном кризисе самоидентификации, в кризисе самосознания и будет носителем временной профессиональной культуры, которую утратит сразу после смены профессиональной деятельности. Представления молодого специалиста о профессиональной самореализации носят субъективный характер и, как правило, не соответствуют реальности. У выпускников вузов преобладает эгоистическая мотивация к профессиональной самореализации. Стратегия поведения молодого специалиста при выборе пути реализации полученных знаний может быть двух видов: полный отказ от профессии, временный уход из профессии под влиянием актуальной социальной ситуации или внутриличностных факторов. И то и другое провоцирует выбор прекариатизированного типа занятости и является следствием неполного принятия профессиональной идентичности.

6. Модус прекариатизации имеет гендерные особенности и противоречия. Об этом свидетельствует факт доминирования семейной идентичности у девушек, с одной стороны, и более сильной мотивации в карьерных достижениях, чем у молодых людей, с другой. Молодые люди имеют деформированную семейную идентичность и более слабую профессиональную идентичность. Континуум прекариатизации – это объективный фактор социального развития с основополагающими механизмами, алгоритмами процессов и моделями нового вида профессиональной идентичности, в рамках которой сама профессиональная идентичность является вторичной к «Я» человека. Проблемным полем прекариатизации является деформированная профессиональная идентичность, искаженная ценностно-мотивационная сфера, трансформирующаяся профессиональная культура.

Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается в совершенствовании научного понятийного аппарата посредством более подробного анализа ряда дефиниций с помощью теоретического анализа широкого круга источников академического и прикладного характера зарубежных и отечественных авторов. Использование в исследовании большого количества зарубежных работ на английском языке позволило ввести в отечественный научный оборот ряд новых источников по

проблеме прекариатизации занятости и деформации профессиональной идентичности в верифицированном переводе. На базе результатов эмпирического исследования, представленного в диссертационной работе, возможно построение прогнозов дальнейшей трансформации социальной стратификации современного экономически развитого общества на основании нового критерия экономической и социальной стабильности/нестабильности, дальнейшее развитие концептуальных представлений об актуальном состоянии рынка труда в рамках процесса прекариатизации занятости.

Практическая значимость полученных результатов диссертационного исследования определяется тем, что они могут быть включены в корпус научно-методических разработок и учебных пособий по таким отраслям социологического знания, как «Социология культуры», «Социология молодежи», «Социология труда», «Социология профессии», «Экономическая социология». На базе основных выводов и положений настоящего исследования возможна разработка практических рекомендаций для построения социальной политики, посвященной проблемам профориентации молодежи, корректировки программ по защите трудовых прав граждан.

Соответствие диссертационного исследования Паспорту специальности ВАК. Представленное исследование соответствует требованиям паспорта специальности 22.00.06 – Социология культуры. Пункт 3. Социальная структура общества и культурные различия. Пункт 14. Культурная социализация и самоидентификация личности.

Апробация полученных результатов исследования. Основные положения и выводы диссертационного исследования были опубликованы в виде статей и тезисов докладов по результатам работы следующих научных конференций и круглых столов разного уровня:

Международная научно-практическая конференция «Вопросы современных научных исследований» (г. Омск, 2018 г.); XIX Международная научно-практическая конференция «Российская наука в современном мире» (г. Москва, 2018 г.); V международная научно-практическая конференция «Педагогические, психологические и социологические вопросы профессионализации личности» (г.Прага, 2019 г.); VIII международная научно-практическая конференция «Новости науки 2019» (г.Москва, 2019 г.); Международная научно-практическая конференция «Socio-economic sciences & humanities» (г. Санкт-Петербург, 2019 г.); VII Международная научно-практическая конференция «Правовые и социально-экономические проблемы современной России: теория и практика» (г.Пенза, 2019 г.); II Международная научно-практическая конференция «Стратегии развития современной науки» (г. Москва, 2019 г.); XXI Международной научно-практической конференции «Научные достижения 2019» (г. Москва, 2019 г.); XLIX Международная научная конференция «Человекознание» (г.Кемерово, 2020 г.); IX международная научно-практическая конференция

«Региональные социогуманитарные исследования: история и современность» (г. Прага, 2020 г.); XVII Международная научно-практическая конференция «Проблемы социально-экономической устойчивости региона» (г. Пенза, 2020 г.); V Международная научно-практическая конференция «Европейская наука будущего» (г. Смоленск, 2020 г.); XXVI Международная научно-практическая телеконференция «Advances in Science and Technology» (г. Москва, 2020 г.); Международная научная конференция «Высокие технологии и инновации в науке» (г. Санкт-Петербург, 2020 г.); VI международная научно-практическая конференция «Актуальные социально-экономические проблемы развития трудовых отношений» (г. Прага, 2020 г.); Круглый стол с международным участием «Мировая экономика XXI века: эпоха биотехнологий и цифровых технологий» (г. Москва, 2020 г.); Всероссийская научно-практическая конференция «Междисциплинарность науки как фактор и условие повышения качества научных исследований» (г. Оренбург, 2020 г.).

По теме диссертационного исследования опубликовано 24 статьи, в том числе 3 научных публикации в изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, 3 работы в иностранных изданиях, 2 из которых на английском языке.

Основные положения диссертационного исследования были обсуждены на заседании кафедры социологии федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Кубанский государственный университет», диссертационная работа рекомендована к защите.

Структура диссертации подчинена целям и задачам исследования и отражает специфику изучаемой проблемы. Диссертационная работа состоит из Введения, двух глав по три и два параграфа (соответственно), Заключения, списка литературы и приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** приводится обоснование актуальности диссертационного исследования, описание степени теоретической разработанности проблемы, постановка цели, задач, а также объекта, предмета и теоретико-методологической, эмпирической баз исследования, изложение положений, выносимых на защиту, характеристика научной новизны, теоретической и практической значимости диссертационного исследования.

В **первой главе «Социологический анализ трансформации профессиональной культуры и профессиональной идентичности человека в условиях прекариатизации занятости»**, состоящей из трех параграфов, приведен теоретический анализ отечественных и зарубежных научных подходов к определению дефиниций профессиональной культуры, профессиональной идентичности и прекариата. Также в данной главе

рассмотрена специфика исследования профессиональной идентичности и профессиональной культуры качественными и количественными методами.

В параграфе 1.1 «Концепт профессиональной культуры и профессиональной идентичности в социологическом дискурсе» рассмотрены основные теоретико-концептуальные подходы к определению понятия профессиональной идентичности и профессиональной культуры в западной и отечественной социологии. Также в параграфе представлен анализ процесса формирования профессиональной идентичности, профессиональной культуры и связь указанного процесса с профессиональными стратегиями.

В параграфе установлено, что профессиональная идентичность определяется степенью принятия человеком выбранной деятельности и принадлежности к профессиональной группе. В современных исследованиях изучение формирования профессиональной идентичности становится более сложным процессом, включающим в себя изучение обширных социальных и психологических конструктов. В связи с этим рассматриваются два подхода: в рамках первого профессиональная идентичность формируется на этапе обучения в образовательном учреждении, в рамках второго – на этапе начала непосредственно рабочей деятельности.

Понятие профессиональная культура определяется совокупностью профессиональных знаний, умений, навыков, трудовых ценностей и профессиональной идентичности человека, включенного в профессиональное сообщество. Указанные составляющие профессиональной культуры являются взаимосвязанными и подвержены процессам трансформации.

Трансформация профессиональной культуры связана с процессом формирования профессиональной идентичности и его спецификой. Процесс формирования профессиональной идентичности является многомерным и может быть обусловлен рядом социальных и личностных детерминант. Данный процесс подразумевает наличие таких детерминант как: длительность процесса формирования профессиональной идентичности; конкретный этап становления профессиональной идентичности на котором находится личность; когда и где начался процесс формирования профессиональной идентичности (во время обучения или после первого опыта трудоустройства); степень участия внешних акторов; актуальная степень сформированности профессиональной идентичности и социально-психологическая модель поведения человека в данном процессе.

В параграфе 1.2 «Прекариат и процессы прекариатизации занятости как объект научного анализа и их влияние на профессиональную культуру» представлены вариации определения понятия прекариата, его родовые признаки, теоретический анализ социально-экономических критериев определения указанной дефиниции, а также описаны подходы к рассмотрению процесса прекариатизации занятости и его влияния на профессиональную культуру.

Термин прекариат имеет разнообразные варианты определения и социального статуса. Г. Стендинг определяет прекариат как агломерат нескольких различных социальных групп таких как иммигранты, молодежь с профессиональным образованием и представители пролетариата. Аналогично Г. Стендингу другие исследователи описывают прекариат как характерный признак обобщенного состояния общества, либо как один из индикаторов проблем трудовой мобильности. В отечественной науке исследователи детально описывают специфику российского прекариата, акцентируя внимание на проблемах найма в стране (З.Т. Голенкова, Ю.В. Голиусова), составе прекариата (Ж.Т. Тощенко), экономических факторах, способствующих появлению прекариата (О.И. Шкаратан, В.В. Карачаровский, Е.Н. Гасюкова). Данная тенденция термина прекариат быть интерпретированным и использованным по-разному является особенностью самой концепции понятия.

В состав прекариата входят представители различных традиционных социальных групп, которые обладают рядом характеристик. Так, резиденты прекариата не имеют стабильной занятости, либо имеют временную нестандартную форму занятости; они лишены трудовых гарантий связанных с их формой занятости; не имеют должного уровня заработной платы и социальных гарантий разного порядка.

Сам процесс прекариатизации в результате, которого появился новый социальный класс – прекариат, подразумевает наличие ряда уровней, аспектов и касается всех сфер жизнедеятельности населения. Профессиональная культура также подвержена процессам прекариатизации занятости населения. Способствовать трансформации профессиональной культуры могут объективные и субъективные факторы.

В параграфе 1.3 «Стратегии исследования профессиональной культуры и профессиональной идентичности в условиях прекариатизации занятости» проведен анализ количественных и качественных стратегий изучения профессиональной культуры и профессиональной идентичности.

В настоящее время существует ряд исследований, основанных на количественной оценке процесса прекариатизации занятости во всем мире. Количественной парадигме свойственно делать акцент на внешнем референте изучаемого понятия, тем самым давая более четкое описание самого контура заданного социального явления. В исследованиях, посвященных изучению процесса формирования профессиональной культуры и профессиональной идентичности, чаще используются количественные методы, так как они позволяют увидеть тенденцию происходящего и проанализировать его. Многие исследования, как теоретические, так и эмпирические, предпочитают стратегию измерения профессиональной культуры и профессиональной идентичности с поэтапной точки зрения, либо делают акцент на анализе экономических показателей данных понятий.

Анализ процесса формирования профессиональной культуры и профессиональной идентичности в контексте прекариатизации занятости предполагает изучение социально-психологической модели поведения человека в обозначенных трансформирующихся условиях. Для выявления и интерпретации внутренней составляющей социально-психологической модели применяется качественная парадигма исследования. Противоположной стратегией исследования выступает изучение профессиональной культуры и профессиональной идентичности в рамках объемных категорий, таких как рынок труда, неформальная занятость или гражданские права. Данная стратегия позволяет с помощью методов глубинного интервью и анализа документов выявить вероятные тенденции социальных процессов в обществе.

Вторая глава «Трансформация профессиональной идентичности и профессиональной культуры выпускников вузов в зеркале эмпирической социологии» состоит из двух параграфов и содержит описание статистических и эмпирических методов оценки тенденций, масштабов и динамики распространения нестандартной и неформальной форм занятости населения, а также описание результатов качественного анализа деформации профессиональной идентичности и профессиональной культуры выпускников вузов в контексте процесса прекариатизации занятости.

Параграф 2.1 «Социальное конструирование профессиональной культуры молодым поколением в контексте проблем занятости» представляет описание специфики социального конструирования профессиональной культуры молодежи и актуальной ситуации в сфере занятости в странах-членах ЕС-28 и РФ, сравнительный анализ данных мировой статистики рынка труда и описание правовой регламентации прекариата в законодательстве разных стран.

Процессы прекариатизации занятости способствуют депрофессионализации современного специалиста, следствием чего становится распространение антипрофессиональной культуры. Сама структура профессиональной культуры трансформируется под действием указанных процессов и на смену традиционным профессиональным знаниям, умениям, навыкам и опыту работы приходят надпрофессиональные навыки.

Эмпирической базой исследования специфики молодежной культуры выступают материалы социологического опроса «Рискогенное поведение молодежи и основы кибербезопасности». В 2020 г. в опросе приняло участие 22 тысячи человек, что составляет 2% от численности молодежи Краснодарского края.

По данным опроса можно сделать заключение о том, что подавляющее большинство молодых людей получает образование (общее–21,7%, среднее профессиональное–52,5%, высшее профессиональное–22,9%) значительная часть которых совмещает работу с учебным процессом–35,1%. Сфера интересов молодого поколения достаточно разнообразна и находит

свое проявление в различных формах организации досуговой деятельности. Подавляющее большинство респондентов свободное время занимают, прослушивая музыку (92,1%), пребыванием в социальных сетях и мессенджерах (87,5%), общением с семьей (87%). Треть опрошенной молодежи не имеет устойчивой системы интересов и не способна самостоятельно организовать свое свободное время (30,1%).

Активное использование интернет-ресурсов и социальных сетей молодым поколением, свидетельствует о том, что в современных условиях социальные сети становятся новым институтом социализации для целого поколения. Современное интернет-пространство оказывает влияние на молодежную культуру в целом и на формирование профессиональной культуры у молодого поколения, в частности.

Процесс социализации молодых людей включает необходимость идентификации себя с каким-либо идеалом или образом героя. Для 54,6% респондентов в качестве любимого героя выступают киногерои, для 44,1% – литературные персонажи, для 38,8% – исторические личности, для 29,4% – современники. Около трети респондентов (30,3%) декларируют позицию, в которой нет каких-либо образцов для подражания. Среди современников молодые люди в качестве ориентиров для себя определяют людей проявляющих активность в сетевом пространстве. К лидерам мнений относятся: оппозиционный политический блогер *Алексей Навальный* (21,6%), блогер *Юрий Дудь* (12%) и видеоблогер *Ян Топлес* (7,7%).

Многие из блогеров демонстрируют новую модель профессиональной деятельности и профессионального успеха, вследствие чего молодые люди начинают ориентироваться на овладение новыми профессиями (блогер, тиктокер) и новыми профессиональными компетенциями. Примечательно, что большинство молодых людей считают профессиональную реализацию одной из приоритетных в жизни, однако понимание профессии и необходимых для нее навыков у молодых людей уже начинает отличаться от устоявшихся стандартов.

Характер занятости населения изменился во всем мире, и в связи с этим просматривается тенденция к увеличению гибких форм занятости. Увеличивается количество населения включенного в прекарную занятость. Прекарная занятость способствует процессу депрофессионализации населения и утраты профессиональной культуры. Уровень занятости недавних выпускников в возрасте от 20 до 34 лет в странах-членах Европейского Союза не по специальности, полученной в учебном заведении, в 2020 году составил 78,7%⁷⁶. Заметен рост количества молодых людей, которые не получают образования и не работают с 16,6% в 2008 году до 17,6% в 2020 году⁷⁷.

⁷⁶ Employment rates of recent graduates. Eurostat Statistics Explained. [Электронный ресурс]. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Employment_rates_of_recent_graduates#Disparities_by_educational_attainment_level (Дата обращения: 09.06.21)

⁷⁷ Statistics on young people neither in employment nor in education or training. Eurostat Statistics Explained. [Электронный ресурс]. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics->

В параграфе 2.2 «Эмпирическое исследование профессиональных стратегий занятости выпускников вузов» представлены основные результаты качественного анализа профессиональных стратегий занятости выпускников вузов. Для исследования профессиональных стратегий занятости выпускников вузов применялся метод полуструктурированного интервью. В опросе поучаствовали 36 человек.

Результаты, проведенного опроса, показывают, что при выборе профессии респонденты используют три стратегии поведения: стратегия конформизма, когда у респондента не сформирована сфера интересов и, принимая решение, он ориентируется на поведение большинства; следование советам родителей; принятие вынужденного решения под давлением внешних факторов (ситуации).

На этапе обучения в вузе респонденты описывают свои субъективные ощущения от выбранной специальности как разочарование, скуку, отсутствие интереса. Это видно в таких ответах как *«в универе было скучно»*, *«я ожидал большего от универа и преподав»*. На данном этапе профессиональная идентичность респондентов либо не проходит процесса формирования, либо формируется в искаженном виде и/или деформируется. Респонденты на разных этапах обозначают свою идентификацию такими категориями, как *«я школьник»*, *«я студент»*, *«я не знаю, кто я»*.

При трудоустройстве респонденты реализуют четыре стратегии выбора места работы: ориентация только на уровень оплаты труда и пренебрежение остальными факторами; стремление к творческой реализации; выбор места работы по остаточному принципу; работа у родителей. Выбор своего первого места трудоустройства респондентами описывается как случайный или как вынужденное решение ввиду отсутствия альтернатив. Респонденты дают следующие ответы: *«я больше ничего не смогла найти»*, *«это единственная работа, куда меня взяли»*. Свою профессиональную деятельность респонденты характеризуют как временную и нестабильную, так как склонны думать, что это все следствие влияния внешних факторов, а не личного выбора. Звучат следующие ответы: *«так устроена жизнь»*, *«если нет связей, то нормальной работы тоже не будет»*.

Профессиональная идентичность респондентов на этапе обучения в вузе не проходит процесс формирования, либо деформируется при начале трудовой деятельности, так как на этом этапе респондент переживает статусный диссонанс между полученной профессией и актуальным местом работы.

В мотивационном поле респондентов доминирует эгоистический тип мотивации. Трудовые ценности профессионального самоопределения зачастую перекрываются желанием творческой реализации и семейными

ценностями. Также основными трудовыми ценностями для респондентов являются желание не тратить на работу много сил и получать хорошую оплату труда. Указанное положение иллюстрируют такие ответы как *«я не хочу жить на работе»*, *«мне нужны деньги, на которые я смогу жить»*.

По мнению респондентов резидентов Российской Федерации включенность человека в прекариатизированную занятость зависит исключительно от влияния внешних факторов и актуальной социальной ситуации. Данная позиция видна в таких ответах как *«наша жизнь такая нестабильная, в ней сложно что-то планировать»*. Резиденты стран-членов Европейского Союза придерживаются противоположного мнения и считают, что данное решение зависит только от выбора самого человека, на который не могут оказывать влияние внешние факторы. Указанную позицию иллюстрируют такие ответы как *«человека сам делает выбор и потом должен нести за него ответственность»*. Также респонденты из РФ убеждены в том, что официальное трудоустройство не гарантирует человеку стабильности и защиты со стороны государства. Данная позиция видна в таких ответах как *«я не рассчитываю на помощь от государства»*, *«надо самому что-то делать, наше государство ни о ком не заботиться»*. Респонденты из стран-членов ЕС полагают, что сам факт заключения долгосрочного трудового контракта является гарантом стабильности в будущем. Респонденты из РФ убеждены в том, что к прекариатизированным формам занятости склонны женщины, респонденты из стран-членов ЕС считают, что исключительно мужчины. Позицию респондентов из РФ иллюстрируют такие ответы как *«такой уклад в нашей стране»*, *«ответственность за семью несет мужчина, стабильная хорошая работа должна быть у него»*. Противоположную позицию респондентов из ЕС иллюстрирует следующий ответ *«женщина всегда ищет стабильную жизнь и работу, а мужчина спокойно живет и без этого»*.

Проведенное нами исследование деформации профессиональной идентичности и профессиональной культуры выпускников вузов в контексте процессов прекариатизации позволяет сделать следующие выводы:

–глобальная трансформация рынка труда порождает прекариатизацию занятости;

–процесс прекариатизации выступает одним из факторов, влияющих на формирование профессиональной идентичности и способствует трансформации, деформации либо полной утрате данной идентичности;

–деформацию профессиональной идентичности можно рассматривать в качестве базового состояния меняющейся текущей структуры профессиональной культуры;

–структура профессиональной культуры, в рамках процессов прекариатизации занятости, включает в себя: надпрофессиональные (soft-skills), узкопрофессиональные (hard-skills) и цифровые (digital-skills) навыки;

–измененные социально-психологические модели поведения молодых людей основаны на деформированной профессиональной идентичности;

–прекариат не предполагает наличия профессиональной культуры и считается «докультурным» явлением;

–в современных условиях у выпускников вузов преобладает эгоистическая мотивация к профессиональной самореализации;

–стратегии поведения при выборе профессионального пути молодыми людьми могут быть двух видов: полный отказ от профессии, либо временный уход из профессии под влиянием актуальной социальной ситуации или внутриличностных факторов;

–прекариатизация имеет гендерные особенности. Об этом свидетельствует часто встречающийся факт предпочтения девушками семейных ценностей, а не профессиональной самореализации;

–существуют гендерные стереотипы о склонности к precarious занятости, которые отличаются в зависимости от традиций национальной культуры страны;

–прекариатизация – это объективный фактор социального развития с основополагающими механизмами, алгоритмами процессов и моделями нового вида профессиональной идентичности, в рамках которой сама профессиональная идентичность является вторичной к «Я» человека;

–институционализация precarious занятости и ее роль как социального ориентира позволяет дополнить классическую модель прекариата, предложенную Г. Стендингом;

–проблемным полем прекариатизации является деформированная профессиональная идентичность, не сформированная профессиональная культура и искаженная ценностно-мотивационная сфера.

В заключении формулируются основные выводы по результатам проведенного диссертационного исследования. Результаты представленного исследования позволяют сделать заключение о том, что в настоящее время процессы прекариатизации занятости являются актуальными и способствуют деформации профессиональной идентичности и профессиональной культуры, что инициирует ситуацию несоответствия состава рабочей силы и структуры рабочих мест в сфере занятости.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ОТРАЖЕНО В СЛЕДУЮЩИХ ПУБЛИКАЦИЯХ

Публикации в рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК при Министерстве образования и науки РФ для публикации основных результатов диссертационных исследований:

1. Демонова Я.О. Концептуализация понятия прекариата в рамках теорий многомерного подхода // Контекст и рефлексия: философия о мире и человеке. 2019. Том 8. № 5А. С. 11-17. DOI: 10.34670/AR.2019.45.5.031
2. Демонова Я.О. Трансформации процессов прекариатизации занятости. Исторический экскурс вопроса // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. Краснодар. 2019. № 12. С.43-46.

3. Демонова Я.О. Теоретические аспекты анализа понятия прекариата в контексте классовых теорий // Вестник университета.2020.№6.С.152-158.

Научные публикации в других изданиях:

4. Демонова Я.О. Идентичность как социологическое понятие // Международный научный журнал «Вестник науки». № 9 (9). Том 2. Тольятти. Декабрь 2018. С. 34-37.
5. Демонова Я.О. Трансформация идентичности и человеческий капитал // Электронное научно-практическое периодическое издание «Вестник современных исследований» Выпуск № 12-3 (27).Омск. Декабрь, 2018. С. 117-120.
6. Демонова Я.О. Процессы прекариатизации в современном обществе // Сборник статей XIX международной научно-практической конференции, часть I. Москва: «Научно-издательский центр «Актуальность. РФ», 2018. С. 233- 236.
7. Демонова Я.О. Использование методов психодиагностики, проблема интерпретации их результатов и принятия решений по ним в условиях прекариатизации занятости // Colloquium-journal № 15 (39), Warszawa, Polska. 2019. С. 9-11
8. Демонова Я.О. Прекарная занятость. Теоретизация понятия // Правовые и социально-экономические проблемы современной России: теория и практика: сборник статей VII Международной научно-практической конференции.-Пенза: РИО ПГАУ, 2019.-С. 30-32.
9. Демонова Я.О. Прекариат и креативный класс // Стратегии развития современной науки: Сборник научных статей. Ч. II/Научный ред. канд. пед. наук, доц. Н.А. Пронина.- М.: Издательство «Перо», 2019. – С. 152-155.
- 10.Демонова Я.О. Концепт прекариата в гуманитарной науке // сборник избранных статей. Материалы конференции ГНИИ «Нацразвитие». Санкт- Петербург. Июнь 2019. С. 37-39.
- 11.Демонова Я.О. Взгляд на прекариат через призму теорий социальной идентичности // Национальное гуманитарное знание. Том III. Сборник научных статей / под общ. ред. к.э.н. В.А. Козловой, И.В. Кожан. – Ростов-на-Дону: ООО «Интерплэй», 2019. – С. 87-93. – 500 экз. – ISBN 978-5-6042776-2-1.
- 12.Демонова Я.О. Глобальная нестабильность и неравенство в сфере занятости: исторический анализ проблемы // Научные достижения 2019: сборник материалов XXI-ой международной очно-заочной научно-практической конференции, 25 сентября, 2019- Москва: Издательство НИЦ «Империя», 2019.-С. 35-38.
- 13.Демонова Я.О. Проблемы формирования профессиональной идентичности выпускников вузов // Pedagogical, psychological and sociological issues of professionalization personality: materials of the V

- international scientific conference on February 10–11, 2019. – Prague : Vědecko vydavatelství centrum «Sociosféra-CZ», 2019. – P. 53-57.
14. Демонина Я.О. Прекариат как новый социальный класс // Ежемесячный научный журнал «Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук». № 01 (119). Москва «Литера». 2019. С. 91- 94.
 15. Демонина Я.О. Проблема денег в контексте процессов прекариатизации // Новости науки 2019: сборник материалов VIII-ой международной очно-заочной научно-практической конференции (15 марта 2019 г., г. Москва). / в 2 т. Т. 1: Издательство НИЦ «Империя», 2019. – С. 34-36.
 16. Демонина Я.О. Прекарная занятость или прекарные работники? // Сборник статей студентов, аспирантов и профессорско-педагогического состава. По результатам XLIX Международной научной конференции «Человекознание». Кемерово, 06 января 2020. С. 30-32.
 17. Демонина Я.О. Генеалогия концепта прекариата в структуре теории Ж. Делеза // Мировая экономика XXI века: эпоха биотехнологий и цифровых технологий / Сборник научных статей по итогам работы круглого стола с международным участием. 15-16 января 2020 г. Часть 1 - Москва: ООО «Конверт», - 2020. – С. 38-40.
 18. Демонина Я.О. Formation of students' identity in the process of professional self-determination // Сборник научных трудов по материалам V Международной научно-практической конференции European science of the future / МНИЦ «Наукосфера». Смоленск, 2020. С. 53-55.
 19. Демонина Я.О. Проблемы развития трудовых отношений в странах ЕС-28 // Regional socio-humanitarian researches: history and contemporaneity: materials of the IX international scientific conference on January 25–26, 2020. – Prague : Vědecko vydavatelství centrum «Sociosféra-CZ», 2020. – P. 10-13.
 20. Демонина Я.О. The relationship between quality of life and process of precariatization of labor // Recent socio-economic problems of development of labor relations: materials of the VI international scientific conference on February 5–6, 2020. – Prague : Vědecko vydavatelství centrum «Sociosféra-CZ», 2020. P. 17-19.
 21. Демонина Я.О. Социально-экономические проблемы прекарной занятости // Проблемы социально-экономической устойчивости региона: сборник статей XVII Международной научно-практической конференции / МНИЦ ПГАУ. – Пенза: РИО ПГАУ, 2020. – С. 80-83.
 22. Демонина Я.О. Прекариат как новый класс в трансформирующейся структуре общества // Advances in Science and Technology Сборник статей XXVI международной научно-практической конференции, часть II Москва: «Научно-издательский центр «Актуальность.РФ», 2020. –С. 92-94.

23. Демонина Я.О. Теоретико-методологические проблемы исследования прекариата // Высокие технологии и инновации в науке: сборник избранных статей Международной научной конференции (Санкт-Петербург, Январь 2020). – СПб.: ГНИИ «Нацразвитие», 2020. – С. 103-106.
24. Демонина Я.О. Можем ли мы обобщить нестабильную занятость по всему миру? // Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции «Междисциплинарность науки как фактор и условие повышения качества научных исследований». – Оренбург: Omega Science. – 29 марта 2020 года. – С. 213-214.