

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кубанский государственный университет»

(ФГБОУ ВО «КубГУ»)

На правах рукописи

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

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени кандидата социологических наук

Научный руководитель:
доктор социологических наук,
профессор Хагуров Т.А.

Краснодар –2022

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1 СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ТРАНСФОРМАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ЧЕЛОВЕКА В УСЛОВИЯХ ПРЕКАРИАТИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ	22
1.1 Концепт профессиональной культуры и профессиональной идентичности в социологическом дискурсе.....	23
1.2 Прекариат и процессы прекариатизации занятости как объект научного анализа и их влияние на профессиональную культуру.....	46
1.3 Стратегии исследования профессиональной культуры и профессиональной идентичности в условиях прекариатизации занятости.....	59
ГЛАВА 2 ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ В ЗЕРКАЛЕ ЭМПИРИЧЕСКОЙ СОЦИОЛОГИИ	77
2.1 Социальное конструирование профессиональной культуры молодым поколением в контексте проблем занятости	78
2.2 Эмпирическое исследование профессиональных стратегий занятости выпускников вузов.....	109
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	140
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	144
ПРИЛОЖЕНИЕ	160

ВВЕДЕНИЕ

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 трудись 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

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)

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, 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 залого 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 глобализированном обществе образование представляет конкурентную отрасль, динамику которой можно наблюдать по различным рейтингам университетов единой образовательной мировой системы. По

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)

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 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

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)

наиме. Вышесказанное свидетельствует о том, что отсутствие закрепленных 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 ведет 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.

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: Алетей, 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.

Т. Голенковой, Ю. В. Голиусовой¹⁵, М. Ф. Черныша¹⁶, О.И. Шкаратана и Г. А. Ястребова¹⁷.

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.

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.

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

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.

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 исследователях, таких как А. Фоти⁴⁵, Дж. Батлер⁴⁶, Н. Эттлингер⁴⁷, И. Кампбел и Р. Прайс⁴⁸.

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.

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.

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 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.

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. – 148 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 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. – 2014. – № 3 (144). – С.13-22.

Семенов⁶², 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. 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

⁶² Семенов 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. Пробыться 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.

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 Vimrose 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.

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, 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. Мертоня 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. Шюца.

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, соотнесении 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. Если выпускник вуза имеющий диплом о профессиональном образовании сразу по окончании учебного заведения включается в перкарную занятость, то профессиональная культура, сформированная на этапе обучения, будет разрушаться. 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.

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. Начинающий 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.

ГЛАВА 1 СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ТРАНСФОРМАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ЧЕЛОВЕКА В УСЛОВИЯХ ПРЕКАРИАТИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ

Последствия социально-экономической политики 1980-х годов – это различные меры гибкости, включая заработную плату, занятость, работу и подвижность навыков. Целью данной политики было привлечение инвестиций и, следовательно, обеспечение экономического роста. Важно отметить, что данные события связаны с глобальной трансформацией рынка труда, которая порождает прекариатизацию занятости, что отражается на профессиональной культуре. Это особенно сказывается на росте торговли между странами и относительно новом значении развивающегося рынка экономики. Участники рынка труда в промышленно развитых странах оказались в более нестабильном положении, чем раньше. Неполная занятость также способствует росту прекариата, потому что он наиболее открыт для эксплуатации. Сотрудникам, занятым неполный рабочий день, часто приходится затрачивать на работу намного больше времени, чем то, которое им официально оплачивают. Еще одно важное событие, которое способствует увеличению количества людей в прекариате – это экономический кризис. Как правило, финансовый кризис приводит к снижению затрат на рабочую силу, так что многие люди вынуждены соглашаться либо на прекарную форму занятости, либо на статус временно безработных. В рамках настоящего исследования мы хотим понять, является ли прекариат действительно новым явлением в аспекте трудовых отношений и каково место человека в данной системе нестабильной занятости. Для этого нами будет исследована социально-психологическая модель поведения человека. Следует начать с определения центральных понятий исследования: профессиональная культура, профессиональная идентичность, профессиональные стратегии и прекариат.

1.1 Концепт профессиональной культуры и профессиональной идентичности в социологическом дискурсе

В отечественной социологической мысли понятие профессиональная культура представлено как совокупность знаний, умений, навыков, традиций и ценностей, стереотипов профессионального поведения. По мнению исследователя О.В.Крыштановской ядром профессиональной культуры является трудовая этика. Трудовая этика – совокупность моральных норм, ценностей и отношений внутри профессионального сообщества, которые выполняют регулятивные функции⁷⁶. Т.Б. Щепанская под профессиональной культурой понимает комплекс традиций таких, как права, стереотипы поведения, специфика образа жизни и форм повседневного дискурса, а также символики и атрибутов профессиональной среды. По мнению автора именно профессиональная культура создает и регулирует рамки профессионального сообщества⁷⁷. В.Г. Подмарков, рассматривает профессиональную культуру, как совокупность двух социальных элементов: содержания профессии (особые знания) и производственной ситуации (знания организационных связей и их исполнителей). В своем определении автор акцентирует внимание на определенных профессиональных знаниях и не включает в него субъективную деятельность и личностные качества человека⁷⁸.

Анализируя понятие профессиональной культуры на уровне личности, А.И. Кравченко отмечает, что ее сущность сводится к совокупности социально значимых профессиональных действий. К таким действиям могут относиться: профессиональные знания, умения, навыки необходимые для профессиональной деятельности; профессиональный опыт, интеграция профессиональных и личностных качеств человека; способность выбирать наиболее релевантные приемы и способы профессиональной деятельности в

⁷⁶ Крыштановская О. В. Анатомия российской элиты. М.: Захаров, 2005. – 384 с.

⁷⁷ Щепанская Т.Б. Сравнительная этнография профессий: повседневные практики и культурные коды: Россия, конец XX-начало XXI в.М.: Наука, 2010. – 183 с.

⁷⁸ Подмарков В.Г. Введение в промышленную социологию. М.: Мысль, 1973. – 320 с.

различных рабочих ситуациях; возможность обеспечить организации эффективную работу⁷⁹. В своем исследовании Л.Н. Максимова определяет профессиональную культуру в качестве ценностно-смыслового конструкта со сложной многомерной семантикой, которая включает в себя профессиональную идентичность, этос профессионального сообщества, индивидуальное сознание профессионала, как носителя профессиональной культуры, потребителей и творцов, профессиональную самоидентификацию и конструирование профессии. Профессиональная культура динамично развивается под влиянием объективных и субъективных факторов. К объективным факторам относятся: государственная политика в сфере труда, профессионально-квалификационная структура общества, система профессиональных приоритетов и ориентаций, степень принятия демократических ценностей, социально-профессиональные отношения, уровень профессионального мастерства. Субъективные факторы включают: общую и профессиональную культуру, профессиональное образование, профессиональную идентичность, профессиональные ценностные ориентации и мотивацию к трудовой деятельности, профессиональные знания и стаж, профессиональное призвание. Объективные и субъективные факторы, составляющие профессиональную культуру, находятся в тесной взаимосвязи и взаимозависимости⁸⁰.

Определение профессиональной культуры в рамках западной социологии в широком понимании включает в себя три основных элемента, каждый из которых берет свое начало в антропологии, организационной психологии и социологии: общие ценности, убеждения и предположения; общие нормы и практики; социальные отношения и взаимодействия. Данные три аспекта позволяют проследить, как профессиональная культура

⁷⁹ Кравченко А. И. Культурология: учебник. М.: Проспект, 2017. – 288 с.

⁸⁰ Максимова Л.Н. Профессиональная культура в российском контексте социальных трансформаций: дис. ... д-ра соц. наук: 22.00.06/ Максимова Лариса Николаевна – Саратов, 2013. – 424 с.

естественным образом развивается через многократные социальные обмены и трудовую деятельность, а также эволюционирует с течением времени⁸¹.

Э. Шейн определяет профессиональную культуру как ценности и убеждения, обеспечивающие нормы ожидаемого поведения, которым могут следовать члены профессиональной группы. Термины ценности и нормы следует уточнить. Ценности – это оценочные стандарты, относящиеся к профессиональной деятельности или рабочей среде, которые люди могут классифицировать как правильные или неправильные. Профессиональные ценности, передаваемые через нормы, артефакты и поведенческие паттерны, составляют основу профессиональной культуры. Взятые вместе, ценности и нормы образуют рамки для профессиональной деятельности. В то время как ценности – это общие социальные принципы и нормы – это фактически принятые поведенческие паттерны, формирующие социальные ожидания конкретного поведения⁸². Нормы более заметны, осязаемы, их легче понять и вспомнить, чем профессиональные ценности. Более того, нормы – это средства, с помощью которых внедряются ценности. Поскольку нормы являются специфическими и видимыми проявлениями ценностей, люди могут наблюдать каждую из них, повторять нормативное поведение других членов профессиональной группы, имитировать его и через этот процесс социального обучения узнавать и укреплять ценности, лежащие в их основе. Нормы могут проявляться в таких артефактах, как символы, ритуалы, язык и физическое устройство рабочего места. Например, если в профессиональной культуре в качестве одной из ценностей выступает система равенства, то организации заинтересованные в продвижении данной ценности могут исключить статусные символы, такие как исполнительная власть, обеденные залы и экстравагантные кабинеты для высшего

⁸¹ Everitt J.G., Tefft T. Professional socialization as embedded elaborations: Experience, institutions, and professional culture throughout teacher careers//Symbolic Interaction. – 2019. – Vol. 42. – №. 4. – P. 564-587.

⁸² Шейн Э. Г. Организационная культура и лидерство/Пер. с англ. Малкова И. – 4-е изд.– СПб:Питер, 2013. – 352 с.

руководства ⁸³. Как отмечают в своем исследовании Т.Дж.Каллио и К.М.Каллио, физическая среда и ее артефакты представляют собой богатый источник информации о профессиональной культуре, и отражают основополагающие ценности, нормы и положения. То есть с точки зрения профессиональной культуры даже физическое пространство организации играет культурную роль – это не только физическая арена для поведения, но и платформа, на которой лежат такие культурные ценности, как иерархия, идентичность, коммуникация и многое другое. Физическая среда профессионального пространства играет неявную, но значимую роль в формировании ряда аспектов профессиональной культуры, а именно равенства, открытости и коллективности⁸⁴.

Исследователь П.Росински предлагает рассматривать профессиональную культуру через систему культурных ориентаций. Система включает в себя восемнадцать культурных измерений, сгруппированных в семь категорий, соответствующих критическим вызовам в профессиональной деятельности: «власть и ответственность», «подход ко времени», «идентичность и цель», «организационные механизмы», «территория и границы», «информационные материалы», «коммуникация и способы мышления». Важно отметить, что, в отличие от других размерных классификаций, которые, как правило, ориентируются на соотношение национальной и профессиональной культур, данная система оценивает профессиональную культуру и ее влияние на поведение членов профессиональной группы. Категория «власть и ответственность» задается вопросом о том, пытается ли профессиональная культура контролировать и проактивно управлять окружением и жизнью членов профессиональной группы или же она занимает пассивную позицию? В категории «подход ко времени» оценивается три аспекта: рассматривается категория времени, как

⁸³ Hogan S. J., Coote L. V. Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model//Journal of business research – 2014. – Vol.67. – №. 8. – P. 1609-1621.

⁸⁴ 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.

избыточная, либо как недостаточная; монохромность/полихромность времени; на каком периоде фокусируется актуальное время (прошлое, настоящее, будущее). «Идентичность и цель» подразумевает исследование индивидуализма, коллективизма и внешних, внутренних факторов, влияющих на профессиональную идентичность. Категория «организационные механизмы» включает анализ структур и процессов, происходящих внутри профессиональной культуры по четырем дихотомиям: иерархия–равенство, универсализм–партикуляризм, стабильность–динамика, сотрудничество–конкуренция. Категория «территория и границы» определяет, разделяют ли члены профессиональной группы персональную жизнь и профессиональную. Категория «информационные материалы» исследует, как члены профессиональной группы обмениваются информацией и координируют свои действия. Из двух измерений состоит категория «коммуникация и способы мышления»: индуктивный – дедуктивный и аналитический – системный способы мышления⁸⁵.

Также профессиональную культуру можно анализировать через роли, которые она выполняет в социуме. Профессиональная культура реализует четыре социальные роли: способствует формированию профессиональной идентичности, обеспечивает коллективную приверженность профессиональной группе, выстраивает стабильную социальную систему, предоставляет возможность членам профессионального сообщества лучше понять суть профессии⁸⁶. Следует обратить внимание на то, что понятие профессиональная культура в некоторых западных исследованиях периодически заменяется термином «идентификация личности в профессии». Данное положение обосновано кросс-культурным исследованием ряда компонентов профессиональной идентичности молодых людей на этапе

⁸⁵ Rosinski P. Coaching across cultures: New tools for leveraging national, corporate and professional differences. Nicholas Brealey, 2003. – 228 p.

⁸⁶ Kinicki A., Fugate M. Organizational behavior: A practical, problem-solving approach. NY: McGraw-Hill Education, 2016. – 770 p.

получения профессионального образования⁸⁷. В связи с этим следует подробнее рассмотреть понятие профессиональной идентичности.

Существует множество подходов к определению профессиональной идентичности. В широком понимании профессиональная идентичность определяется в качестве представления человека о самом себе как об обладателе определенной профессии⁸⁸. Профессиональную идентичность рассматривают в качестве: профессиональной самооценки человека, основанной на атрибутах поведения, убеждениях, ценностях, мотивах и опыте⁸⁹; психологического и социального самоопределения, полученного в ходе позиционирования себя в обществе в результате выполнения социальной роли через специфическое занятие⁹⁰; результата профессиональной социализации, благодаря которой человек по уровню образования, профессиональным компетенциям, профессиональной культуре, включенности в профессиональную группу осознанно принадлежит к определенному профессиональному сообществу, которое определяет его как «своего»⁹¹.

Сложность более узкого определения понятия профессиональной идентичности заключается в том, что указанный научный конструкт рассматривается в качестве комплекса свойств и характеристик объективного и субъективного порядка, которые связаны с социальной идентичностью человека. Следует обратить внимание, что в современных исследованиях изучение формирования профессиональной идентичности становится более сложным процессом, включающим в себя исследование обширных социальных и психологических конструктов. Так, например, в своем исследовании В. Коуэн-Скали и Т. ван Деллен исследуют процесс

⁸⁷ Kim B. A cross-cultural study on the vocational identity of American and Korean university students//Psychological reports. – 2019. – Vol.122. – №. 6. – P. 2348-2365.

⁸⁸ Фадеева Л.А. Профессиональная идентичность//Идентичность: личность, общество, политика. Энциклопедическое издание. –2017.-С. 574-577.

⁸⁹Smith A. E., Hatmaker D. M. Knowing, doing, and becoming: Professional identity construction among public affairs doctoral students //Journal of Public Affairs Education. – Vol. 20(4). –2014. – P.545-564.

⁹⁰Okura M., et al. Factors that affect the process of professional identity formation in public health nurses//Open Journal of Nursing. – Vol. 3(01). – 2013. – P. 8-15.

⁹¹ Перинская Н.А. Профессиональная идентичность//Знание. Понимание. Умение. –2018. –№2. – С. 209-211.

формирования профессиональной идентичности в рамках обучения на рабочем месте. Исследователи приходят к заключению, что процесс обучения и конструирования рабочего пространства влияет на трансформацию профессиональной идентичности, что в свою очередь, имеет аффективное, когнитивное, социальное значение и, в целом, помогает справиться с негативным воздействием глобализации на рынок труда⁹². В другом исследовании формирование профессиональной идентичности определяется как динамический процесс, который начинается на этапе получения профессионального образования и не прекращается на протяжении всей профессиональной карьеры. Важно отметить, что исследование указывает на неразделимость процесса профессионального обучения и профессиональной деятельности⁹³. Факторам, оказывающим влияние на формирование профессиональной идентичности в процессе обучения, уделяется отдельное внимание. Перечень данных факторов дополнен такими как социальный опыт, образовательный контекст, предполагаемое соответствие профессии, демографические характеристики, профессиональный имидж, профессиональный опыт, личностное развитие и самостоятельность⁹⁴.

Понятие профессиональной идентичности требует более детального исследования взаимосвязи между личностными и профессиональными ценностями, внешними и внутренними факторами, спецификой структуры профессионального образования, роли обучения на рабочем месте⁹⁵. Наличие комплекса личностных черт и степень их выраженности в конструкте профессиональной идентичности позволяют сделать вывод о комплексности данного понятия. Акцент на наличие индивидуальных черт, которые

⁹² Cohen-Scali V., Van Dellen T. The transformative potential of workplace learning: Construction of identity in learning spaces//International Review of Education. – Vol. 61(6). –2015. – P.725-730.

⁹³ Dall’Alba G., Sandberg J.A phenomenological perspective on researching work and learning//International handbook of research in professional and practice-based learning. – Springer Netherlands. – 2014. – P. 279-304.

⁹⁴ Barbarà-i-Molinero A., Cascón-Pereira R., Beatriz Hernández-Lara A. Professional identity development in higher education: influencing factors//International Journal of Educational Management. – 2017. – P. 189-203.

⁹⁵ Trede F., Macklin R., Bridges D. Professional identity development: a review of the higher education literature//Studies in Higher Education. – Vol. 37. – №. 3. – 2012. – P. 365-384.

учитываются в работе с профессиональной идентичностью, позволяют избегать единственного и фиксированного определения данного конструкта, включая в него новые факторы, что позволит работать с научным понятием на междисциплинарном уровне. Противоположным данной позиции является мнение о том, что использование отдельного термина идентичности можно признать нерациональным. Е.Н. Данилова, В.А. Ядов полагают, что от термина идентичность стоит либо полностью отказаться, либо включить его в термин идентификация⁹⁶.

Исследователь Э. Ибарра в своем описании процесса формирования профессиональной идентичности включает в него такие аспекты, как компетентность, надежность и креативность. Вышеперечисленные качества могут служить индикаторами для определения степени сформированности профессиональной идентичности. Данный комплекс личностных черт исследователь называет «временным Я» и считает, что он существует лишь до тех пор, пока профессиональная идентичность не сформируется полностью. При этом важно учитывать, что за время карьерного пути человек примеряет на себя множество профессиональных идентичностей⁹⁷.

Вопросу о связи профессионального обучения и профессиональной деятельности посвящено исследование К. Хоффман и С. Берг. Исследователи утверждают, что профессиональная идентичность может быть сформирована только при переходе студентов от академической деятельности к карьере, так как исключительно на рабочем месте студенты получают подлинный опыт и допускают свои первые ошибки, благодаря которым и формируется их профессиональная идентичность. Профессиональную идентичность следует рассматривать в качестве результата процесса социализации, который происходит на этапе обучения и профессиональной деятельности⁹⁸.

⁹⁶ Данилова Е.Н., Ядов В.А. Нестабильная социальная идентичность как норма современных обществ // Социологические исследования. – 2004. – №. 10. – С. 27-30.

⁹⁷ Ибарра Э. Обретая Я. Неординарные стратегии, изменяющие карьеру. СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2005. – 237 с.

⁹⁸ Hoffmann K., Berg S. «You can't learn it in school»: Field experiences and their contributions to education and professional identity // Canadian Journal of Information and Library Science. – Vol.38 (3). – 2014. – P.220-238.

которую он получает во время процесса обучения. Второй – это процесс адаптации во время выхода на работу и при ее смене. Наконец, третий путь – это рефлексия и система приоритетов, которая меняется благодаря жизненному и рабочему опыту¹⁰². Альтернативная позиция по данному вопросу заключается в том, что профессиональная идентичность описывается в терминах «ноу-хау» и компетенций. В данном случае компетенции опираются как на формальное профессиональное обучение в аудитории, или на самообучение, так и на обучение на рабочем месте. Основным источником профессионального развития являются внешние или социальные факторы¹⁰³.

Третья ступень профессиональной идентичности разрабатывается на экологическом уровне. Д. Рудман и С. Денхардт, изучая профессиональную идентичность, пришли к выводу, что она представляет собой многомерную концепцию, которая включает в себя взаимодействие с окружающей средой в течение всей жизни. По мнению авторов, профессиональная идентичность формируется у человека посредством реализации его профессионального и личностного потенциала через взаимодействие с окружающей средой, так как сама среда дает ключи к развитию профессиональной идентичности каждого человека¹⁰⁴. И. Линдквист и его соавторы считают, что формирование профессиональной идентичности происходит благодаря процессу обучения именно на рабочем месте, которое представлено в формате наставничества и сопровождается целенаправленной работой как наставника, так и стажера¹⁰⁵.

Четвертый уровень профессиональной идентичности получает свое развитие через образование. К. Иллерис предполагает, что профессиональная

¹⁰² 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. – is: 1. –P. 85-107.

¹⁰³ Arthur M.B., et al. Intelligent enterprise, intelligent careers (and executive commentary)//Academy of Management. – 1995. – Vol. 9. – No. 4. –P. 7-22.

¹⁰⁴ Rudman D. L., Dennhardt S. Shaping knowledge regarding occupation: Examining the cultural underpinnings of the evolving concept of occupational identity//Australian Occupational Therapy Journal. –2008. – Vol.55.–P. 153-162.

¹⁰⁵ Lindquist I., et al. Physiotherapy students' professional identity on the edge of working life//Medical Teacher. – 2006. – Vol. 28. – Is.3. – P. 270-276.

идентичность развивается благодаря процессу обучения и получению навыков, необходимых для того чтобы овладеть профессией. Автор считает, что полученные в учебном заведении знания, навыки должны быть гибкими и легко адаптируемыми к актуальным экономическим условиям¹⁰⁶.

Пятый уровень развития профессиональной идентичности иллюстрируется взаимосвязью рынка труда и образования. Р. Ашер утверждает, что изменения на рынке труда и в образовании дополняют друг друга¹⁰⁷. Образовательные учреждения должны выпускать квалифицированных специалистов, которые могут легко ориентироваться в современных сложных экономических условиях, а современная политическая система слишком большое внимание уделяет тому, что именно должно включать в себя обучение и как оно осуществляется¹⁰⁸.

Продолжая тему конструирования личности и связи данного процесса с профессиональной идентичностью, рассмотрим подробнее теорию социальной установки Ф. Зимбардо, которая выстроена в русле социальной парадигмы. Автор задается вопросом, может ли человек распознавать те социальные влияния, которые действуют на него в повседневной жизни и могут исказить целостность и свободу выбора, а также каким образом формируются у человека его собственные убеждения, благодаря которым он впоследствии осуществляет выборы разного порядка. Способность распознавать влияние внешних факторов на уровне системы – ключ к ответу. По мнению Ф. Зимбардо социальное влияние может поменять систему устоявшихся убеждений и установок человека. Установочная система является комплексным образованием, связанных между собой элементов. Данные элементы представляют собой пять категорий реакций на социально значимые раздражители.

¹⁰⁶ Illeris K. Contemporary theories of learning. NY: Routledge, 2018. –276 p.

¹⁰⁷ Там же.

¹⁰⁸ Bathmaker A., Avis J. Becoming a lecturer in further education in England: The construction of professional identity and the role of communities of practice//Journal of Education for Teaching: International Research and Pedagogy. –2005. –Vol. 31(1).–P.47-62.

Первая категория – само поведение человека, выражающее акт внешней деятельности. Вторая категория – поведенческие интенции, то есть намерения предшествующие самому акту деятельности. Интенции могут быть выражены в виде планов на ближайшее будущее, желаний что-либо сделать или ожиданий от будущего действия или уже совершенного ранее, когда человек рассчитывает на определенный результат и находится в состоянии его ожидания. Третья – собственно когниции, которые представляют собой результат познавательных (когнитивных) психических процессов, происходящих на ментальном уровне. Когниции существуют в виде определенных идей, сопутствующих акту деятельности, личных убеждений, которые сформировались у человека благодаря жизненному опыту и представлению о том, какую реакцию следует проявлять в каждой конкретной ситуации. Четвертая категория – аффективные реакции человека на внешние раздражители и конкретную ситуацию в целом. Подобные реакции проявляются в форме эмоционального отклика и отражения конкретной установки человека на физическом уровне. Заключительная категория – сама установка. Установка – комплексное образование, суммарная оценочная реакция человека, включающая все вышеперечисленные компоненты и способная влиять и корректировать их.

Автор теории предлагает ряд тезисов для лучшего понимания термина установки и установочной системы. Установочная система представляет собой упорядоченный набор взаимосвязанных элементов, но это не подразумевает того, что данная система является хорошо организованной структурой и что деформация либо изменение одного из элементов не окажет влияние на другой ее компонент. Второй тезис – установки оказывают направляющее и координирующее действие на когнитивные процессы и процессы восприятия. Третий тезис теории Ф. Зимбардо звучит следующим образом: реакции человека на социальное влияние может варьироваться от слишком систематизированных и выверенных аналитическим путем до очень поверхностных, необдуманных, подразумевающих автоматическую реакцию

организма. Последний тезис – социальное влияние может оказывать корректирующее действие не только на восприятие человеком предмета установки, но и на восприятие собственной личности, так как внешние проявления человека в собственном поведении связаны с системой представлений его о самом себе, как о личности и о социальном акторе. Таким образом, внешние факторы оказывают влияние на установочную систему человека. Данное влияние вызывает ответную реакцию человека в рамках конкретной ситуации и способствует принятию определенного выбора. Социальные факторы и осуществляемые человеком действия и выборы оказываются взаимосвязанными¹⁰⁹.

В рамках вышеуказанной парадигмы следует также отметить теорию когнитивного диссонанса Л. Фестингера. В данной теории утверждается, что когда человек замечает определенное рассогласование между поведением и убеждениями, он начинает изменять свою модель поведения таким образом, чтобы устранить данную рассогласованность и прийти к определенному балансу. Автор определяет две основные гипотезы. Первая гипотеза заключается в предположении о том, что наличие диссонанса способствует ощущению психологического дискомфорта у человека, что в свою очередь является мотиватором для дальнейших действий направленных на устранение данного дискомфорта. Предположение, что человек знакомый с состоянием когнитивного диссонанса будет стараться избегать ситуаций и информации, которые могут спровоцировать состояние диссонанса вновь, является второй гипотезой теории. Следует уточнить, что под термином информация подразумевается любое знание, мнение или убеждение человека об окружающей среде, о самом себе или о своем поведении.

Термин «когнитивный диссонанс» можно рассматривать как antecedentное состояние, которое приводит человека к деятельности, ориентированной на снижение уровня дискомфорта, вызванного данным диссонансом. Состояние когнитивного диссонанса появляется по

¹⁰⁹ Зимбардо Ф., Ляйппе М. А. Социальное влияние. СПб.: Питер, 2001. –426 с.

разнообразным причинам и может иметь разную степень выраженности. Испытывая данный диссонанс, человек меняет свою модель поведения, так как прежняя больше не соответствует новой системе установок. Система установок же меняется под действием социальных факторов. Таким образом, для того чтобы внутренние установки соответствовали внешним проявлениям в виде социальной активности, человек стремится изменить свое поведение, чтобы достичь состояния соответствия внутреннего внешнему¹¹⁰.

Процесс формирования профессиональной идентичности будет связан с профессиональными стратегиями, которых придерживается молодой человек. Рассмотрим подробнее данную категорию. Анализ категории «профессиональные стратегии» в научной литературе задан широко и связан с такими категориями, как «социально-профессиональное самоопределение» и «социальные стратегии». М. Г. Солнышкина определяет профессиональные стратегии, как динамическую систему перспективного ориентирования человека, направленную на сознательное изменение и конструирование своей жизни в контексте ее профессионализации. Профессиональные стратегии рассматриваются автором, как один из элементов жизненных стратегий человека. В указанном контексте, профессиональные стратегии выступают в качестве способа планирования и конструирования человеком собственного жизненного пути, через поэтапное формирование профессионального будущего. Главной функцией профессиональных стратегий является профессионализация человека. На формирование и трансформацию профессиональных стратегий оказывают влияние объективные и субъективные группы факторов¹¹¹.

Н.Н. Федотова предложила типологию профессиональных стратегий двух типов: активной и пассивной. Каждый из этих типов раскрывается по-

¹¹⁰ Фестингер Л. Теория когнитивного диссонанса/Пер. с англ. Знаешева И.В., Анистратенко А.А. СПб.: Ювента, 1999. – 320 с.

¹¹¹ Солнышкина М.Г. Профессиональные стратегии личности в условиях трансформации российского общества: дис. ... д-ра социол. наук:22.00.04/ Солнышкина Марина Георгиевна.–М., 2006. –401 с.

разному и образует новые стратегии. К основным типам пассивных профессиональных стратегий автор относит: рефлексивно-запаздывающую стратегию, придерживаясь которой, человек уделяет особое внимание во время процесса трудоустройства функциональному содержанию работы и условиям труда. Адаптация заключается в приспособлении, которое подразумевает не принятие различных нововведений. Доминирующим является старое ценностное сознание; умеренно-приспособительную стратегию, для которой характерно доминирование старого ценностного сознания. В профессиональной деятельности человек отдает предпочтение стабильному доходу в ущерб размеру этого дохода. При данной стратегии наблюдается феномен наследования детьми профессии родителей. Образование рассматривается, как самоценность. Жизненная позиция, человека с данной профессиональной стратегией, характеризуется не адаптированностью к новым социальным условиям.

К основным типам активных профессиональных стратегий относятся: позитивно-инструментальная стратегия, направленная на рациональное использование человеком своих возможностей. Ценностное сознание является противоречивым. Адаптация к новым условиям проходит успешно. Молодые люди, реализующие данную стратегию, творчески подходят к профессиональному труду и ищут возможности для развития своих знаний и навыков. Материальное благополучие и успешная карьера – доминирующий мотив, но не единственный. Позитивно-активная стратегия характеризуется новым ценностным сознанием. Адаптация к новым условиям происходит на уровне ценностей и социальных позиций. В профессиональной деятельности человек, придерживающийся данной стратегии, ориентирован на создание собственного предприятия. Образование рассматривается в качестве средства необходимого для дальнейшей успешной карьеры. Криминально-карьерная стратегия характеризуется исключением профессиональной деятельности, как условия жизни и развития. Человеком, реализующим данную стратегию, используются методы, связанные с дезорганизацией и аномией. Реализация

своих способностей в социальном пространстве связана с полулегальными и не легальными действиями. В зависимости от выбранного типа профессиональной стратегии молодое поколение по-разному старается реализовать свои знания, умения, навыки, решить проблему получения профессионального образования и трудоустройства и карьерного пути¹¹².

Исследуя социально-профессиональные стратегии молодого поколения, О.В. Москаленко определил следующие основные типы стратегий: традиция – выбор профессии в соответствии с семейными обычаями; случай – специфическое событие, определившее дальнейшее профессиональное будущее; долг – наличие определенных обязательств; целевой выбор – выбор, основанный на осознанности¹¹³. В исследовании проблем профессионального самоопределения молодежи авторами также были определены основные типы стратегий с характерными для них особенностями. Указанные стратегии, были обозначены, как: «стратегия содержательных карьеристов» – ориентация на собственные способности, навыки и родительский авторитет; «стратегия мечтателей» – склонны к смене профессии ввиду индивидуальных социально-психологических особенностей характера или некомфортных условий труда; «стратегия счастливого случая» – пассивное поведение, обусловленное состоянием неопределенности; «стратегия затянувшегося поиска» – равнодушие к профессиональному будущему начиная с этапа получения образования¹¹⁴. А.Р. Заляев в исследовании социально-профессиональных стратегий студентов медицинских специальностей определили три основных типа стратегий: стратегия «профессионального роста» – выбор работы по специальности; стратегия «околоотраслевой работы» – работа в коммерческих организациях, имеющих отношение к полученной специальности; стратегия «ухода из

¹¹²Федотова Н.Н. Социально-профессиональный статус поствузовской молодежи на рынке труда. Саратов: Изд-во Поволж. межрегион. учеб. Центра, 2000. – 43 с.

¹¹³Москаленко О.В. Психология профессиональной карьеры государственного служащего. М.: Изд-во РАГС, 2006. – 31 с.

¹¹⁴Проблемы профессионального самоопределения молодежи: анализ ценностных ориентаций и профессиональных стратегий. Информационно-аналитический отчет/ Вишневецкий Ю.Р. и др.– Екатеринбург: УрФУ, 2011. – 167 с.

профессии» – работа в другой отрасли, не связанной с полученным образованием¹¹⁵.

Актуальным остается вопрос, почему возникают проблемы, связанные с формированием профессиональной идентичности и какими могут быть причины, негативно влияющие на нее? Препятствовать формированию профессиональной идентичности могут внешние факторы такие, как социальные стереотипы и преобладающие негативные мнения о профессии, ускоренные темпы профессионального обучения, диссонанс между профессиональной идентичностью и профессиональной культурой¹¹⁶. Проблемы в формировании профессиональной идентичности могут произойти на любом этапе ее развития в рамках карьеры из-за отсутствия надлежащего руководства и сложностей с социализацией. Во время построения карьеры угрозы могут включать внешнее давление, оказываемое на сотрудника во время работы и диссонанс между ожиданиями от профессии и реальностью, а также несоответствием между академической подготовкой и должностными обязанностями, спецификой маркетинга конкретной организации, отсутствием социального одобрения определенной профессии¹¹⁷.

Существуют и внутренние факторы, влияние которых также может негативно сказываться на формировании профессиональной идентичности. Среди таких факторов может быть разрушение «Я-концепции» личности, которое происходит, если профессиональная идентичность не согласуется с предыдущим профессиональным опытом или представлениями о нем. Профессионализм поддерживается отрицательным подкреплением, так как сотрудники зачастую стараются избегать дисциплинарных взысканий и

¹¹⁵Заляев А.Р. Социально-профессиональные стратегии студентов медицинских специальностей: дисс.... канд. соц. наук: 22.00.04/ Заляев Артур Рустемович.– Казань, 2017. –156 с.

¹¹⁶McCrae N., Askey-Jones S., Laker C. Merely a stepping stone? Professional identity and career prospects following postgraduate mental health nurse training //Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing. – Vol. 21(9). –2014. – P.767-773.

¹¹⁷Schaubroeck J. M., Peng A. C., Hannah S. T. Developing trust with peers and leaders: Impacts on organizational identification and performance during entry//Academy of Management Journal. – Vol. 56(4). –2013. – P. 1148-1168.

бояться, что будут не соответствовать занимаемой должности. Так происходит в коллективах, где большая часть сотрудников уже имеет многолетний опыт и, соответственно, для молодых специалистов устанавливается слишком высокая планка требований. В подобной ситуации создаются недостижимые идеалы для тех, кто только начал свою карьеру или находится на средней стадии ее развития. Слишком высокий уровень ожиданий может привести к чувству неудовлетворенности и негативно сказаться на формировании профессиональной идентичности. С чувством некомпетентности, маскирующим страх перед возможными профессиональными неудачами, сталкивается большинство сотрудников в самом начале своей карьеры¹¹⁸.

С. МакКолум и А. Файндли в своей модели профессиональной идентичности объединяют как внешние, так и внутренние факторы, негативно влияющие на ее формирование. Данная модель идентичности представлена в виде луковицы, в которой большинство поверхностных слоев олицетворяют знания и приверженность принципам или должностным обязанностям; более глубокие слои символизируют постепенную интернализацию ценности преднамеренной практики; а ядром является окончательное развитие добродетельного характера. Исследователи отмечают, что профессиональная идентичность формируется на этапе обучения и продолжает развитие с началом карьеры, но при вступлении в должность профессиональная идентичность становится поверхностной, что проявляется в формальном отношении к своим обязанностям и должностному положению в целом¹¹⁹.

Исследователь Р. Мертон в своей работе «Социальные структуры и аномии» показывает как поведение человека, регулируемое внутренними факторами и побуждениями, может быть задано и скорректировано влиянием внешних социальных структур. Автор рассматривает вопрос, как некоторые

¹¹⁸Webster-Wright A. Authentic professional learning. Springer, 2012. – 276 p.

¹¹⁹McCollum D., Findlay A. «Flexible» workers for «flexible» jobs? The labour market function of migrant labour in the UK // Work, employment and society. – 2015. – Vol. 29(3). – P.427-443.

социальные структуры оказывают определенное влияние на поведение людей в обществе и с помощью, каких процессов социальные структуры порождают обстоятельства, в которых нарушение кодексов поведения представляет собой нормальную (ожидаемую) реакцию.

Среди нескольких элементов социальных и культурных структур, два из них имеют наибольшее значение. Они аналитически делимы, хотя и сливаются в конкретных ситуациях. Первый состоит из культурно определенных целей, задач и интересов, которые рассматриваются как законные цели для всех членов общества. Цели жестко упорядочены в некоторой иерархии ценностей. С учетом различных степеней чувства и значимости, преобладающие цели представляют собой систему желательных ориентиров. Они являются теми вещами, к которым стоит стремиться. И хотя некоторые, а не все из этих культурных целей напрямую связаны с биологическими побуждениями человека, они не определяются ими.

Второй элемент культурной структуры определяет, регулирует и контролирует приемлемые способы достижения этих целей. Каждая социальная группа неизменно связывает свои культурные цели с правилами, коренящимися в нравах или институтах, допустимых процедур движения к этим целям. Эти нормативные нормы не обязательно идентичны техническим нормам или нормам эффективности. Многие процедуры, которые с точки зрения конкретных лиц были бы наиболее эффективными в обеспечении желаемых ценностей – применение силы, мошенничество, власть – исключаются из институциональной сферы разрешенного поведения. Иногда запрещенные процедуры включают некоторые из них, которые были бы эффективны для самой группы. Во всех случаях выбор средств достижения культурных целей ограничен институционализированными нормами. Кроме того, утверждение о том, что культурные цели и институционализированные нормы действуют совместно для формирования преобладающих практик, не означает, что они постоянно связаны друг с другом.

Рассмотрение того, как социальная структура функционирует, чтобы оказывать влияние на поведение индивидов с целью спровоцировать выбор одного или другого типа девиации, следует предварить наблюдением за людьми, которое показало бы, что люди могут переходить от одной альтернативы поведения к другой, поскольку они участвуют в различных сферах социальной деятельности. Данные категории относятся к ролевому поведению в конкретных типах ситуаций, а не к личности. Это типы более или менее устойчивых реакций, а не типы организации личности. В таблице 1, приведенной ниже, рассматривается пять типов девиаций, где (+) означает принятие, (-) означает отказ и (- + -) означает отказ от преобладающих ценностей и замещение их другим набором ценностей.

Таблица 1– Типология моделей индивидуальной девиации

Модели девиации	Культурные цели	Средства институционализации
Подчинение	+	+
Инновация	+	-
Ритуализм	-	+
Ретретизм	-	-
Мятеж	- + -	- + -

Девиация первого типа – подчинение – это наиболее распространенная модель поведения в обществе, если рассматривать вариант стабильного социума. Если бы данная модель поведения была не так распространена, то стабильность не удалось бы сохранить. Сетка ожиданий, составляющих каждый социальный порядок, поддерживается модальным поведением его членов, представляющих соответствие установившемуся контролю. Это происходит потому, что поведение обычно ориентировано на базовые ценности общества, о которых можно судить по человеку, который представляет собой совокупность данных ценностных ориентиров. Если нет депозита из ценностей, разделяемых взаимодействующими индивидами, складываются социальные отношения другого порядка, если беспорядочные взаимодействия можно так назвать, но не общество.

Второй тип девиантного поведения – инновация, реализуется через использование институционально запрещенных, но часто эффективных средств достижения хотя бы эмитирующих успех, состоятельность и высокий статус. Подобная модель поведения свойственна человеку, который ассимилировал культурный акцент на цели без равной интернализации институциональных норм, определяющих пути и средства ее достижения. Цель вызывает готовность идти на риск. Такое желание может возникнуть у человека из любого социального слоя. Эта форма девиации предполагает, что индивиды не имели желаемого социального статуса и это привело их к отказу от институциональных средств, но позволило, сохранить стремление к успеху. Среди тех, кто полностью усвоил институциональные значения, однако, сопоставимая ситуация с большей вероятностью приведет к альтернативному ответу, в котором цель оставлена, но поведение соответствующее нормам общества сохраниться.

Ритуальный тип девиации включает в себя отказ от высоких культурных целей, нравственных ценностей, материальных благ, быстрой социальной мобильности до такой степени, что стремления могут быть удовлетворены. Хотя отказ от культурных ценностей общества все же подразумевает, что человек продолжает почти навязчиво соблюдать институциональные нормы. Данная девиация, по сути, является внутренним решением самого человека и поскольку открытое поведение институционально разрешено, хотя оно и не является культурно предпочтительным, как правило, не считается репрезентативным. Этот тип девиации будет довольно распространенным в обществе, в котором социальный статус человека в значительной степени зависит от его собственных достижений. В социуме присутствие процесса непрерывной конкурентной борьбы зачастую сопровождается состоянием острой тревоги у его членов. Одним из способов борьбы с подобным состоянием тревоги является понижение уровня стремлений до минимального. Страх порождает бездействие, или, точнее, рутинное действие. Синдром социального

ритуалиста одновременно знаком и поучителен. Его имплицитная жизненная философия находит выражение в ряде культурных клише: «я не высовываюсь», «я доволен тем, что у меня есть», «не поднимайся высоко, не будет больно падать». Тема, пронизывающая эти отношения, заключается в том, что высокие амбиции подразумевают разочарование и опасность в то время как низшие стремления приносят удовлетворение и чувство безопасности. Это ответ на ситуацию, которая кажется угрожающей и порождает недоверие. Это способ девиации индивидуума, стремящегося к личному бегству от опасности и разочарования, которые кажутся ему присущими конкурентной борьбе за основные культурные цели и ценности.

Девиация четвертого типа – ретритизм, подразумевает отказ от культурных целей и институциональных средств. При данном типе девиации люди адаптируются или дезадаптируются в обществе, но не от него. Не разделяя общую систему ценностей, они могут быть включены в активную социальную жизнь в качестве членов общества (в отличие от социально неактивного населения) только в «вымышленном» смысле. В эту категорию попадают некоторые виды социальной деятельности психотиков, аутистов и представителей андеркласса. Они отказались от культурно предписанных целей и их поведение не соответствует институциональным нормам. Источником их способа девиации не является сама социальная структура, которую они фактически отвергли, само их существование в пределах социума не представляет проблемы для членов этого общества. В общественной и церемониальной жизни этот тип девиантного поведения наиболее распространен и подвергается сильному осуждению со стороны обычных представителей общества.

Пятый тип девиации – мятеж, предполагает отчуждение от царствующих целей и стандартов общества. Данные стандарты начинают рассматриваться как чисто произвольные. И произвол – это именно то, что не может быть ни единой целью, ни законом, ни мерилom успеха. В обществе, в котором возможна организация движения на восстание, очевидно, стремятся

ввести социальную структуру, в которой культурные стандарты успеха будут резко изменены и будет предусмотрено более тесное соответствие между заслугами, усилием и наградой за это. Существенный момент, отличающий мятеж от любого другого типа девиации заключается в том, что мятеж предполагает подлинную переоценку, где прямое или косвенное переживание разочарования приводит к полному отказу от ранее значимых ценностей. Таким образом, из вышесказанного следует сделать заключение о том, что аберрантное поведение может рассматриваться социологически как симптом диссоциации между предписанными культурой стремлениями и социально структурированными путями реализации этих стремлений¹²⁰.

Согласно существующим в социологии концепциям занятости, представлениям о профессиональной культуре и профессиональной идентичности, показанным выше, можно сделать заключение о том, что понятие профессиональная культура представляет собой сложный ценностно-смысловой конструкт, включающий профессиональную идентичность, этос профессионального сообщества, профессиональные знания, умения, навыки каждого члена профессиональной группы. Данное положение подразумевает, что нормы, ценности, знания, профессиональные символы, объединены с формальной и неформальной деятельностью каждого члена профессионально сообщества, 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

¹²⁰ Мертон Р. Социальная структура и аномия. Социология преступности (Современные буржуазные теории)/Перевод с франц. под ред. М.Н. Грецкого. – М.: Прогресс, 1966. – С. 299-313.

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.

1.2 Прекариат и процессы прекариатизации занятости как объект научного анализа и их влияние на профессиональную культуру

Начинать теоретический анализ понятия прекариат следует с работ Г. Стендинга, так как именно этот исследователь популяризировал данный термин в контексте проблем занятости. В своей книге «Прекариат: новый опасный класс» автор определяет прекариат, как новый класс, состоящий из социально-экономических групп людей, которым присущи три главные особенности, а именно: отсутствие гарантированных рабочих мест, дополнительных социальных гарантий и определенных гражданских прав. Автор приходит к выводу, что современные процессы глобализации все больше погружают людей в прекариат. Согласно Г. Стендингу люди, попавшие в прекариат, страдают не только из-за проблем с трудоустройством, но и из-за отсутствия профессиональной идентичности, контроля времени, социальной политики в сфере труда. Г. Стендинг акцентирует внимание на процессе формирования прекариата как класса и указывает на то, что прекариат можно рассматривать как агломерат нескольких различных социальных групп, таких как иммигранты, молодежь с профессиональным образованием и представители пролетариата. Автор также утверждает, что прекариат включает в себя три конкретные группы, которые могут быть определены как сформированные и ограниченные совокупным воздействием множественных факторов ненадежности, являющихся общими для всех членов группы. Эти группы называются «атавистами», «ностальгистами» и «прогрессистами», чьи нестабильные

обстоятельства различаются, но которые коллективно разделяют преобладающее чувство незащищенности и неопределенности. Атависты – это бывшие члены рабочего класса, которые потеряли работу. Ностальгисты – это мигранты, у которых не сформировалась новая идентичность в связи с их вынужденным переездом в другую страну. Прогрессисты – образованные участники прекариата, возможно, даже недавние выпускники, которые недовольны своим настоящим статусом и отсутствием карьерного роста. Независимо от нюансов и явных различий, все члены групп (атависты, прогрессисты и ностальгисты) связаны структурной нестабильностью, а также групповой идентичностью¹²¹.

Г. Стендинг полагает, что каждый может быть в прекариате из-за воздействия разного рода обстоятельств. Тем не менее, есть определенные группы, которые, как правило, имеют высокую вероятность быть прекариатизированными: молодежь, женщины, мигранты и этнические меньшинства. Согласно Г. Стендингу, молодежь является наиболее преобладающей группой в прекариате из-за частой трудовой эксплуатации. Примером могут служить: использование стажировок для трудоустройства, дешевая или бесплатная рабочая сила, а также длительные испытательные периоды, в течение которых молодые работники получают меньшую заработную плату и неполные пособия. Также отмечено, что представители прекариата не имеют семи базовых аспектов охраны труда: безопасность на рынке труда – адекватные возможности для получения дохода аналогичные для всех; гарантия занятости – защита от произвольного увольнения, открытое положение о найме и увольнении, возложение расходов на работодателей за несоблюдение правил; безопасность работы – защита от несчастных случаев и заболеваний на работе, ограничения рабочего времени, а также разного рода компенсации; гарантированный доход – обеспечение

¹²¹Standing G. Meet the precariat, the new global class fuelling the rise of populism//World Economic Forum. – 2016. [Электронный ресурс]. URL: www.weforum.org/agenda/2016/11/precariat-global-class-rise-of-populism/ (Дата обращения: 10.02.19)

адекватного стабильного дохода (защищенного), индексация заработной платы, всесторонняя социальная безопасность, прогрессивное налогообложение для уменьшения неравенства и дополнения низкого уровня дохода; охрана труда – способность и возможность сохранить свою нишу в сфере занятости, возможности для «вертикальной» мобильности с точки зрения статуса и дохода; безопасность воспроизведения навыков – возможность получить навыки через трудовое обучение и использовать компетенции; безопасность представительства – возможность обладать коллективным голосом на рынке труда через независимые профсоюзы, право на забастовку¹²².

Термин прекариат рассматривается в разных научных отраслях и имеет вариации определения. Н. Эттлингер в своей работе ставит цель развить экспансивный взгляд на прекариат через растворение пространственно-временных границ. Автор утверждает, что во время изучения понятия прекариат исследователи ограничиваются определенной геолокацией и конкретными временными периодами, что является не совсем верным, так как прекариат следует изучать в непредсказуемых микро-пространствах повседневной жизни ¹²³. Исследователь Б. Андерсон подвергает анализу отношения между глобальной и трудовой мобильностью и рассматривает прекарную занятость через призму времени. Автор утверждает, что вопросы времени (период работы, продолжительность рабочего дня и так далее) являются недооцененной критической областью и объектом для изучения при попытке понять прекарные условия труда работников. Также отмечается важность миграционных процессов и иммиграционной политики государства¹²⁴. Данное предположение созвучно с работой Н. Стефенсон и Д. Пападулуос, которые утверждают, что указанная прекарность частично характеризуется непрерывным опытом

¹²² Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс/Пер. с англ. под ред. Н. Усовой. М.: Ад Маргинем Пресс, 2020. – 368 с.

¹²³ Ettliger N. Precarity unbound//Alternatives: Global, Local, Political. – Vol. 32. – №. 3. – 2011. – P. 319-340.

¹²⁴ Anderson B. Nation Building: Domestic Labour and Immigration Controls in the UK//Migration and care labour. – London: Palgrave Macmillan.–2014. –P .31-48.

мобильности по различным временным линиям, а также приводит к воплощению опыта эксплуатации в постфордистском обществе ¹²⁵. Применение термина прекариат допустимо в разных контекстах: для описания обобщенного состояния общества, в контексте рабочего опыта, для описания трансформационных процессов в обществе и результатов процесса глобализации.

З.Т. Голенкова и Ю.В. Голиусова в своем исследовании анализируют современный рынок труда России и выделяют в его структуре ряд групп, которые классифицируются по типу занятости. По вышеуказанному типу авторы выделяют две большие группы среди занятого населения страны: «наймиты» и «неформалы». Анализируя специфику состава данных групп, авторы делают вывод о том, какие именно категории наемных работников могут быть включены в ряды российского прекариата ¹²⁶. Ж.Т. Тощенко изучает понятие прекариата в российской экономике, а точнее исследует, кого именно можно считать человеком, занимающимся прекарной деятельностью ¹²⁷. О.И. Шкаратан, В.В. Карачаровский, Е.Н. Гасюкова не дают четкого определения понятия прекариата и не уточняют, какие группы населения следует относить к нему. Авторы дают подробное описание признаков данного явления, которые представляют собой внешние экономические факторы ¹²⁸. Е.Н. Гасюкова уточняет состав прекариата и дает характеристику прекариатизированным слоям населения России. Автор акцентирует внимание на ущемлении прав такого населения ¹²⁹.

Данная тенденция термина прекариат быть интерпретированным и использованным по-разному является особенностью самой концепции понятия. Термин прекариат имел наиболее устойчивое академическое

¹²⁵Stephenson N., Papadopoulos D. Exit from the Regime of Life Control: Biopolitics, Anticipatory Risk and the Excess of Experience//Somatechnics. – Vol.1. – №. 2. – 2011. – P. 412-433.

¹²⁶Голенкова З.Т. и др. Наемный работник в современной России. М.: Новый хронограф, 2015. – 368 с.

¹²⁷Тощенко Ж. Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука, 2018. – 350 с.

¹²⁸Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013)//Социологические исследования. – 2015. – №12. – С. 99-110.

¹²⁹Гасюкова Е.Н. Прекаризация: концептуальные основания, факторы и оценки. Мир и Россия//Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. – 2015. – Том 8. – № 6 (44). – С. 28-46.

значение во Франции, когда П. Бурдьё впервые использовал термин *précarité* в своем исследовании 1960-х годов в Алжире. Французский термин *précarité* был использован для описания социального разделения между работниками, которые трудились на одном рабочем месте продолжительное время и работниками, которых нанимали на короткий срок для выполнения конкретных задач. Последние и были обозначены исследователем как *précarité*. Однако, во Франции с 1970-х годов на фоне массовой безработицы и широко распространенной временной работы термин *précarité* не использовался в связи с занятостью. В конце 1970-х - 1980-х годов *précarité* вошел в академический словарь как понятие, описывающее бедность, а не проблемы трудоустройства, но позднее качество экономического ландшафта начало меняться и занятость была впоследствии определена, как ключевой фактор в понятии *précarité*. Новая классификация людей, как по степени занятости, так и по уровню бедности была применена во Франции и США¹³⁰. Таким путем родилась концепция «работающих бедных». С. Оффреди был одним из первых во Франции, кто предположил, что понятие *précarité* может не только рассматриваться в рамках сферы занятости теоретически, но и практически стать определяющей чертой общества в целом¹³¹.

Таким образом, термин прекариат относится к процессу, в результате которого общество в целом становится более прекариатизированным и потенциально дестабилизированным. Дж. Барбье, который вел хронику теоретизации и применения понятия *précarité* во французской социологии и экономике, утверждает, что термин имеет более широкое применение. Автор считает, что данный термин описывает неопределенность и случайность, которая лежит в основе человеческого состояния¹³². Использование термина *précarité* довольно существенно отличается в разных континентальных

¹³⁰Bourdieu P. Job insecurity is everywhere now. In *Acts of Resistance: Against the Tyranny of the Market*. New York: New Press, 1999. – 108 p.

¹³¹Offredi C. La précarité des années quatre-vingt ou un phénomène social en gestation dans la société//*International Review of Community Development/Revue internationale d'action communautaire*. – 1988. – №. 19. – P. 21-31.

¹³²Barbier J-C. A survey of the use of the term *précarité* in French economics and sociology. Paris: Centre national de la recherche scientifique, Centre d'études de l'emploi, 2002. – 36 p.

европейских странах с тенденцией сосредотачивать свое внимание на неблагоприятных условиях труда, например, в Италии (*precarietà*) и Испании (*precariedad*) термины обычно используются в контексте занятости. Прекариат рассматривают как обобщенное состояние жизни или как гораздо более целенаправленный дескриптор конкретного опыта, полученного на рынке труда, что усложняет возможность лаконичного определения понятия¹³³.

Неизменно актуальным остается вопрос о статусе прекариата. Можно ли считать прекариат классом? Прекариат можно считать уже готовым классом и концептуализировать его как коллектив социальных жителей, находящихся в неблагоприятном положении, экономически маргинализированных, которые заняты низкооплачиваемой временной работой и неспособны к формированию значительного вклада в общий трудовой процесс на работе. Это новый опасный класс, для которого характерна временная, неустойчивая и не защищенная форма занятости, а также отсутствие социальных гарантий и профессиональной идентификации¹³⁴. Согласно другой точке зрения, прекарии представляют собой группу людей, которая является достаточно дифференцированной из других социальных групп, представители которой подвержены множественной и негарантированной занятости с ущемленным набором трудовых прав и социальных гарантий¹³⁵. З.Т. Голенкова и Ю.В. Голиусова определяют прекариат, как социальную группу людей без узаконенных трудовых отношений с работодателем. Данной группе свойственно материальное неблагополучие и неполноценные гарантии занятости, отсутствие социальных гарантий и как следствие этого маргинализация и

¹³³Waite L. A Place and Space for a Critical Geography of Precarity?//Geography Compass. –2009. – Vol.3. – Is.1. – P. 412-433.

¹³⁴Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс/Пер. с англ. под ред. Н. Усовой. М.: Ад Маргинем Пресс,2020. – 368 с.

¹³⁵ Dictionary Macmillan BuzzWord—the precariat [Электронный ресурс].URL: <https://www.macmillandictionary.com/buzzword/entries/precariat.html> (Дата обращения: 02.10.19)

аномия¹³⁶. Также прекариат классифицируют как социальную страту и особый социальный слой. Предполагается, что даже без признания прекариата как класса, мы можем наблюдать определенную тенденцию в сфере занятости. Новый тип прекариатизированной занятости, возможно, представляет лишь новую форму стандартной занятости и может быть удобен для работников и работодателей¹³⁷. С.А. Дружилов, исследуя прекариат, как особый социальный слой отмечает, что неустойчивая и неформальная трудовая занятость может выступать в качестве одного из способов адаптации и одной из форм самовыражения работников. Измененная модель трудового поведения представителей прекариата отражает гибкость системы занятости в новых технических и информационных условиях¹³⁸.

В своем исследовании Г. Стендинг рассматривает социально-экономическую сторону проблемы трудоустройства ряда социальных групп. В данный перечень входит и молодежь. Нас же интересует социально-психологическая составляющая и ответ на вопрос, как деформируется идентичность молодого человека в связи с частой сменой форм занятости? Для этого в рамках нашего исследования мы будем изучать прекариат через призму процесса формирования профессиональной идентичности и рассматривать его как обозначение социально-экономического явления, обладающего рядом характерных признаков, таких как отсутствие единой линии учеба – карьера, нестабильной занятости, разного характера оплаты труда, отсутствия долгосрочной жизненной и профессиональной стратегии, наличия особого состояния психологического поиска.

С точки зрения понимания неустойчивости как условия жизни, некоторые исследователи отмечают, что процессы прекариатизации

¹³⁶Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Прекариат как новое явление в современной социальной структуре// Наёмный работник в современной России. – М.: Новый Хронограф. – 2015. – С. 121-138.

¹³⁷Schmid G., Protsch P. Wandel der Erwerbsformen in Deutschland und Europa. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 2009. – 46 p.

¹³⁸Дружилов С.А. Прекариат и неформальная трудовая занятость в России: социально-психологические аспекты//Гуманитарные научные исследования.–2015.–№1.Ч.2. –С.53-61.

происходят повсеместно. Дж. Батлер наблюдает прекарность в США двадцать первого века и связывает ее с хрупкостью и бессилием человеческого существования перед лицом угнетающей повседневной управляемости¹³⁹. Аналогично Б. Нейлсон и Н. Россетер утверждают, что прекарность может быть связана с широко распространенным страхом в некоторых Северных странах, которые подпитываются оккупацией Ирака и риторикой о террористической угрозе¹⁴⁰. Состояние прекарности можно рассматривать как что-то контекстуально заданное тенденциями современного времени, которые исходят, в первую очередь, из опыта человека на рынке труда. Следовательно, мы можем говорить о том, что процессы прекариатизации могут прямо, либо косвенно способствовать изменениям в профессиональной культуре и профессиональной идентичности.

Появление прекариата может быть связано с фундаментальными институциональными изменениями, происходящими в современном обществе. Прекарность наиболее часто рассматривается в отношении конкретных условий на рынке труда, в частности в странах с развитой капиталистической экономикой. Подобный тип экономического строя, как правило, является благоприятным для роста работы, которая характеризуется нестабильностью, отсутствием социальных гарантий, безопасности и наличием социальной или экономической уязвимости. Прекарную работу следует понимать как отличающуюся от стандартной, которая обычно рассматривается как полная занятость с обширными законодательными льготами и правами. В Канаде такой тип работы называют нестандартной (non-standard), в Соединенных Штатах предпочтительным термином является «случайная работа» (contingent), в то время как в Западной Европе термин прекарный (precarious) становится все более распространенным¹⁴¹. Само

¹³⁹Butler J. Precarious life: the powers of mourning and violence. London: Verso, 2004. –168 p.

¹⁴⁰Neilson B., Rossiter N. From precarity to precariousness and back again: Labour, life and unstable networks//Fibreculture. –2005. –Vol.5 (5). – P. 10-13.

¹⁴¹Waite L. A Place and Space for a Critical Geography of Precarity?//Geography Compass. –2009. – Vol.3. –Is.1 . –P. 412-433.

возникновение прекариата можно связать с реструктуризацией занятости и неравным доступом к рынку труда. Члены прекариата испытывают дефицит возможностей для построения карьеры и перехода к значимым и хорошо оплачиваемым должностям. Подобное может происходить из-за того, что прекарии имеют статус «посторонних лиц» в государстве, их позиция пропагандируется слабой системой регулирования трудовой деятельности, ограниченным законодательством о защите подобного типа работников и ограниченным доступом к социальным гарантиям. Сложившаяся ситуация способствует коммодификации труда, получению негативного опыта, отсутствию безопасности, стрессу и ощущению неопределенности у работников¹⁴².

Анализируя тему актуальных процессов, происходящих в современном обществе, следует обратиться к работе З. Баумана «Текущая современность». В своей работе автор рассматривает общество эпохи модерна, но особого рода. Новая модель общества, находящегося в переходном состоянии, получает название «текущая современность». Данной метафорой автор подчеркивает особую гибкость и мягкость актуальной современности. Отличительной чертой подобной гибкости является то, что в обществе происходят процессы постепенного «размягчения» структур социума эпохи модерна. Благодаря данным процессам прежнее давление системы на индивида ослабляется, что в свою очередь дает возможность последнему ощущать чувство свободы. Современное общество меняет свое агрегатное состояние и ввиду этого классифицируется автором, как общество риска, которое поменяло свои прежние структуры на новую систему сетей. Риски или опасности способны быть разного порядка от «социально типических» до глобальных и справляться с ними в новом социуме человеку придется исключительно самому, так как теперь он является свободным.

¹⁴²Gilroy B.M., Günthner J. The German Precariat and the Role of Fundamental Security Is the Unconditional Basic Income a Possible Solution for the Growing Precarity in Germany?//Paderborn University, CIE Center for International Economics. –2017.– №109.– P. 1-42.

Однако З. Бауман задается вопросом – действительно ли новая эра легкой и мягкой современности дает человеку настоящее освобождение или же в новом социуме просто изменился характер несвободы? По мнению автора, система сетей, пришедшая на смену жестким структурам, на самом деле не является альтернативным вариантом, а всего лишь представляет собой разновидность данных структур. Отличие сетей от структур относительное и количественное. В системе сетей сохраняется прежний социальный порядок и контроль. Ей также свойственна объективность, анонимность и принудительность. Современные сети – это форма социальных фактов, перед которыми индивид по-прежнему бесправен.

В новом обществе индивид не имеет долгосрочных планов, целей, он живет одним днем и во главе его новой системы приоритетов – динамика. Новейшую эпоху можно охарактеризовать как время «слабых связей». Человек вступает преимущественно во фрагментарные, временные, многообразные отношения, которые не подразумевают формирования групповой идентичности, что провоцирует проблемы с социальными ролями. Подобное положение личности в социуме невозможно назвать свободой, так как оно сопровождается ощущением одиночества, тревоги, небезопасности. Индивидуализация общества дает каждому человеку ощущение большей свободы, но при этом она же сопровождается процессами мягкого социального распада. Люди объединяются в группы из-за потребности избежать одиночества, но не имеют сформированной идентичности, благодаря этому социум лишается своего «социального клея»¹⁴³.

О проблеме модифицирования человеческого труда З. Бауман писал в своей более ранней работе под названием «Индивидуализированное общество». Новые формы труда, по мнению автора, более не требуют эксклюзивных навыков и знаний, следовательно, человек, выполняющий его, становится легко заменимым и максимально зависимым от движения ресурсных потоков. Таким образом, автор акцентирует внимание на новых

¹⁴³Бауман З. Текущая современность/Пер. с англ. под ред. Асочакова Ю.В. СПб.: Питер, 2008. –240 с.

личностных характеристиках человека, которые меняются и трансформируются в «текущей современности»¹⁴⁴. Измененные личностные качества человека могут выступать одним из факторов способствующих попаданию человека в прекариат.

Приобретенные новые профессиональные навыки будут способствовать процессу трансформации профессиональной идентичности, что в свою очередь, безусловно, отразится на профессиональной культуре. Профессиональная культура неразрывно связана с социальными процессами, происходящими в обществе, и не может не реагировать на них. Актуальные социальные процессы способствуют трансформации профессиональной культуры. Данные процессы влияют на сферу образования, статус в профессиональной иерархии, уровень автономности в профессиональной деятельности, доступ профессионала к информации во время трудовой деятельности.

Степень влияния социальных процессов на профессиональную культуру может быть различной в зависимости от роли государства. Так, в континентальных странах таких, как Россия, Франция, Италия, Германия государство способствует созданию профессиональных групп и само осуществляет контроль их деятельности с целью регулирования различных аспектов социальной жизни и профессиональных полномочий членов данных групп. В англосаксонских странах государство предоставляет и осуществляет полный контроль двух возможностей: получение профессионального образования и создание профессиональных групп¹⁴⁵.

В.Бергквист и К.Павлак определяют шесть типов профессиональной культуры, которые оказывают влияние на будущего специалиста на этапе получения профессионального образования. «Коллегиальная культура» отражает дисциплинарную составляющую обучения студентов в рамках

¹⁴⁴Бауман З. Индивидуализированное общество/Пер. с англ. под ред. Иноземцева В. Л.–М.: Логос,2002. 390 с.

¹⁴⁵Abbott A. The system of professions: An essay on the division of expert labor.First edition. University of Chicago Press,1988. – 452 p.

конкретного факультета. «Управленческая культура» способствует развитию у студентов навыков по организации, реализации и оценки собственной работы. «Культура развития» связана, прежде всего, с созданием программ и мероприятий, способствующих личностному и профессиональному росту студентов. «Культура адвокатуры» реализует политику справедливых и равноправных отношений и распределения ресурсов и благ в учебном учреждении. «Виртуальная культура» показывает способность постмодернистского мира генерировать и распространять новые знания, которые расширяют глобальную сеть обучения. «Материальная культура» показывает исторические корни профессионального сообщества и его духовные основания¹⁴⁶.

Анализируя профессиональное становление человека как непрерывный процесс в профессионально-образовательном пространстве, Э.Ф. Зеер выделяет три стадии данного процесса становления: профессиональная адаптация, профессионализм, мастерство. Только при условии прохождения всех этих стадий процесс профессионального становления может быть продуктивным. По мнению автора, процесс профессионального становления человека – это процесс повышения уровня профессиональных компетенций, через разрешение противоречий между актуальной социальной ситуацией, ведущей деятельностью и степенью сформированности уже имеющихся профессиональных компетенций¹⁴⁷.

Подводя итог данного параграфа, следует отметить, что термин прекариат назвал социально-экономическое явление и занял свое место на определенном историческом этапе развития многих постиндустриальных обществ, что связано с изменением экономических ландшафтов, интенсификацией траекторий неолиберализма, глобализации и повышением мобильности. Примечательной чертой прекарности является то, что она

¹⁴⁶Bergquist W. H., Pawlak K. Engaging the six cultures of the academy: Revised and expanded edition of the four cultures of the academy. John Wiley & Sons, 2007. –304 p.

¹⁴⁷ Зеер Э.Ф., Третьякова В.С., Зиннатова М.В. Инновационная модель социально-профессионального развития личности обучающегося//Образование и наука. – 2020. –№22(3). –С.83-115.

объединяет категории работников, обычно находящихся на противоположных концах спектра рынка труда, низкооплачиваемых работников (например, уборщики, водители, строители, домашние работники) и более высокооплачиваемых, это так называемый «креативный класс» (например, дизайнеры, фрилансеры и т. д.)¹⁴⁸.

На основании представленного выше теоретического анализа научной литературы можно сделать следующие выводы. Термин прекариат имеет разнообразные варианты определения и социального статуса. 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. К объективным факторам относятся: государственная политика, специфика профессиональной стратификации общества, тенденции в профессиональном образовании, социальные условия для реализации трудовой деятельности. Субъективные факторы включают: профессиональную идентичность члена профессионального сообщества, уровень общей культуры, мотивацию труда и ценностные ориентации, профессиональные знания, умения, навыки, профессиональный этос.

¹⁴⁸ Neilson B., Rossiter N. From precarity to precariousness and back again: Labour, life and unstable networks//Fibreculture. –2005. –Vol. 5 (5). –P. 10-13.

1.3 Стратегии исследования профессиональной культуры и профессиональной идентичности в условиях прекариатизации занятости

Для исследования профессиональной культуры и профессиональной идентичности можно применять разнообразные стратегии исследования и использовать как качественные, так и количественные методы. Количественная парадигма основана на позитивизме, который подразумевает эмпирическое исследование объекта изучения. Все изучаемые явления могут быть сведены к эмпирическим показателям, которые представляют истину. Онтологическая позиция количественной парадигмы подразумевает, что существует только одна истина – объективная реальность, которая существует независимо от человеческого восприятия. Цель данного измерения состоит в том, чтобы собрать сырые данные и проанализировать причинно-следственные связи между переменными в рамках заданной структуры. Методы, обеспечивающие это, включают наблюдение, опрос, анализ документов, эксперимент. Наблюдение может быть структурированным и не структурированным, включенным и не включенным, полевым, лабораторным, систематическим и одномоментным. Метод опроса предполагает следующие виды: анкетирование, интервью, социометрический опрос, экспертный опрос. Анализ документов бывает нескольких видов: качественный, традиционный, формализованный. Метод эксперимента предполагает такие варианты как социологический эксперимент, психологический эксперимент, научный эксперимент, практический эксперимент, лабораторный или полевой эксперимент, параллельный и последовательный эксперимент. Размеры выборок при использовании количественных методов, намного больше, чем те, которые используются в качественных исследованиях, так что можно использовать статистические методы обработки массива данных для обеспечения репрезентативности результатов. Для количественной парадигмы свойственно делать акцент на внешнем референте изучаемого понятия, тем

самым давая более четкое описание самого контура заданного социального явления. Количественная парадигма воспринимает истину как нечто, описывающее объективную реальность, отдельную от наблюдателя и ожидающую открытия¹⁴⁹. При исследовании профессиональной культуры и профессиональной идентичности следует учитывать специфику данных понятий.

Профессиональная культура – это сложный и многогранный конструкт, включающий в себя общие нормы, убеждения и практики, а также модели социальных взаимодействий внутри профессионального сообщества. Исследования профессиональной культуры условно можно разделить на те, которые ориентируются на более детальное изучение формы и те, которые делают акцент на содержании профессиональной культуры. Содержание и форма профессиональной культуры являются эмерджентными, а это предполагает, что указанные элементы профессиональной культуры динамичны и взаимозависимы друг от друга. Однако большинство современных исследований профессиональной культуры редко соединяют в себе изучение ее содержания и формы, а также их взаимосвязи с социальными структурами. Вместо этого в эмпирических исследованиях основное внимание уделяется только одному компоненту: либо содержанию, либо исключительно видам ее форм. Содержание профессиональной культуры подразумевает анализ общих ценностей, убеждений, норм, традиций и социального взаимодействия внутри профессиональной группы, которые разделяются между членами данной культуры. Это и есть то, что человек может рассказать о себе, как о представителе какой-то профессии. Форма профессиональной культуры – это

¹⁴⁹ Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. М.: Омега-Л, 2007. – 567 с.

модель социальных отношений и взаимодействий, которые существуют среди членов профессиональной группы¹⁵⁰.

Исследователь С. Кардос уточняет, что взаимозависимость между содержанием и формой профессиональной культуры имеет решающее значение для ее формирования и интерпретации. Концептуализация профессиональной культуры полезна тем, что объединяет в себе все элементы динамической социальной системы с постоянным взаимным влиянием. Этот сложный взгляд на профессиональную культуру предполагает анализ элементов профессиональной культуры в качестве социального фундамента для понимания того, что эта культура обязательно меняется с течением времени¹⁵¹.

В своем исследовании содержания и формы указанного понятия А.Харгвиз выделяет четыре типа профессиональной культуры, которая формируется у молодого человека в процессе обучения: «культура сотрудничества», «надуманная коллегиальность», «индивидуализм» и «балканизация».

«Культура сотрудничества» определяется автором, как профессиональная культура, в которой члены профессиональной группы полностью разделяют ее нормы и ценности и предпочитают заниматься той деятельностью, которая приводит к успешной реализации и изменениям.

В «надуманной коллегиальности» члены профессиональной группы работают вместе, но не по собственному желанию, а потому что вынуждены подчиняться внешним нормативным актам и административным требованиям.

¹⁵⁰Mowrey S. C. Indexing Professional Culture: A Social Network Analysis of Three Pre-kindergarten Centers. Dissertation. Nashville, Tennessee.–2017. [Электронный ресурс].URL: <https://etd.library.vanderbilt.edu/etd-03012017-105736> (Дата обращения: 01.04.19)

¹⁵¹Kardos S.M. et al. Counting on colleagues: New teachers encounter the professional cultures of their schools//Educational Administration Quarterly. – 2001. – Vol. 37. – №. 2. – P. 250-290.

«Культура индивидуализма» характеризуется обособленностью членов профессиональной группы, при которой члены профессиональной группы работают самостоятельно и дистанционно друг от друга.

«Культура балканизации» предполагает, что члены профессиональной группы разделены на подгруппы в зависимости от их профессиональной идентичности.

Автор подчеркивает, что «балканизированная культура» может иметь негативные аспекты своего развития ввиду разной профессиональной идентичности членов профессиональной группы. Первый тип профессиональной культуры считается положительным и эталонным, остальные три имеют отрицательную характеристику¹⁵².

Анализ формы и содержания профессиональной культуры является не единственным способом изучения данного понятия. Исследователь С.Джорджи в своей работе представляет обзор трех десятилетий исследований профессиональной культуры и описывает пять концептуализаций профессиональной культуры, представленных в научной литературе: «культура как история», «культура как фрейм», «культура как набор инструментов», «культура как категория и ценность».

В «культуре как истории», культура рассматривается как ряд событий, причинно связанных друг с другом и удерживаемых вместе логикой повествования. Это рассказы и традиции, которыми делятся внутри профессиональной группы. Исследования в этом направлении традиционно фокусировались на культуре как механизме передачи видения идей, а также конструирования идентичности.

В «культуре как фрейме», фрейм – это ментальный фильтр, который воздействует на членов профессиональной группы. Это восприятие и поведение, которое влияет на то, какие аспекты ситуации воспринимаются

¹⁵²Hargreaves A., Fullan M. Professional capital: Transforming teaching in every school. New York: Teachers College Press, 2015. – 240 p.

как важные и релевантные, а какие нет. Данное восприятие упрощает мир и одновременно формирует его структуру для членов профессиональной группы. Соответственно, исследования в этом направлении, как правило, фокусируются на коллективном определении ситуаций как центральном месте во влиянии на восприятие и поведение.

Концептуализация «культуры как инструментария» подразумевает другой подход к культуре, описывающий ее как предпосылку поведения, а не как смысл – создание механизма, используемого после того, как это уже произошло. Он рассматривает культуру как репертуар идей. Члены профессиональной группы могут смешивать и сочетать разные варианты стратегий решения проблем и действий. Исследования в этом направлении сосредоточены главным образом на гибком и контекстно-зависимом использовании культуры.

В «культуре как категории» концептуализации, культура определяется как система социальной классификации, которая наполняет смыслом и конструирует идентичность, позволяя людям различать объекты, людей, и их поведение. Исследования в этом направлении сосредоточены на культуре как механизме создания ценности суждения, легитимность и осмысление.

Концептуализация «культуры как ценности» считается наиболее популярным подходом в исследованиях профессиональной культуры, так как культура состоит из трудовых ценностей. Исследования в этой области подчеркивают предсказуемость и стабильность поведения, которое создает культура, ее роль как источника конкурентного преимущества, а также церемоний и ритуалов, созданных для поддержания культурных ценностей¹⁵³.

Г.Хофстеде разработал концепцию пяти измерений профессиональной культуры: «неравенство между людьми», связанное с неравным доступом членов общества к профессиональному образованию;

¹⁵³Giorgi S., Lockwood C., Glynn M. A. The many faces of culture: Making sense of 30 years of research on culture in organization studies//Academy of Management Annals. – 2015. – Vol. 9. – №. 1. – P. 1-54.

«избегание неопределенности», которое связано с уровнем стресса в обществе перед лицом неизвестного будущего; «индивидуализм против коллективизма», который связан с проблемой профессиональной идентичности и интеграцией людей в первичные группы; «мужественность против женственности», которая связана с разделением эмоциональных ролей между двумя полами в профессиональной деятельности; «долгосрочная или краткосрочная ориентация в профессии», которая связана с выбором работы на короткое время или на продолжительный период¹⁵⁴.

В отечественном социологическом знании профессиональную культуру исследуют в контексте понимающей социологии на примере конкретных профессиональных групп или в рамках процесса трансформации древних профессий. Так, специфика профессиональной культуры специалистов по социальной работе представлена в исследованиях П.В. Романова и Е.Р. Ярской-Смирновой. В своем исследовании авторы приходят к заключению, что профессиональная культура специалистов по социальной работе претерпела ряд существенных изменений, так как практические профессиональные компетенции специалистов по социальной работе преобладают над аналитическими и управленческими¹⁵⁵. К.Н.Шестакова исследовала профессиональную культуру представителей актерской профессии. Автором были выявлены факторы, способствующие деформации профессиональной культуры актеров. К внутренним факторам относятся: эмоциональное выгорание и эмоциональные переживания кризисов профессиональной деятельности, к внешним: невостребованность в профессиональной среде¹⁵⁶. А.М. Мясоедов в исследовании профессиональной культуры работников медицинской сферы приходит к

¹⁵⁴Hofstede G. Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context//Online readings in psychology and culture. – 2011. – Vol.2. – №. 1. – P. 3-26.

¹⁵⁵ Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р. Социальная работа в современной России: анализ статуса профессиональной группы//Социологические исследования. – 2014. – №. 10. – С. 60-69.

¹⁵⁶Шестакова К.Н. Актерская профессия в контексте ситуационного подхода//Вестник психофизиологии. – 2014. – Т.3. – С. 110-139.

выводу, что на профессиональную культуру медиков оказывают влияние определенные социальные и политические факторы. Профессиональная медицинская культура в настоящее время характеризуется сменой ценностных парадигм, в результате чего на первое место выходят этические и биоэтические параметры¹⁵⁷.

С.В. Лазаренко в своем исследовании формирования профессиональной культуры студентов экономического направления высших учебных заведений констатирует, что уровень профессиональной культуры специалистов экономического профиля не соответствует актуальным требованиям модернизации экономической сферы в нашей стране. Причину данного несоответствия автор видит в современной системе высшего образования, а именно в том, что основы профессиональной культуры не осваиваются студентами на этапе обучения в высшем учебном заведении. Профессиональная культура специалистов экономической сферы (экономисты, управленцы, финансисты) включает в себя ряд элементов: профессиональные компетенции; профессиональные знания, умения, навыки; профессиональная грамотность специалиста (устная и письменная); профессиональная лексика высокого уровня; профессиональная этика; соблюдение профессионального этикета; профессиональная ответственность; достойное профессиональное поведение; профессиональная коммуникация; профессиональная информационная культура; профессиональные мотивация и стремление к самообразованию; профессиональный имидж. Для успешного формирования всех элементов профессиональной культуры в высшем учебном заведении необходимо усилить процесс социального управления за счет факторов социального влияния таких, как профессиональное

¹⁵⁷Мясоедов А.М. Медицинская культура как стратегия развития современной медицины и медицинского образования в XXI в.// Сахаровские чтения 2018 года: экологические проблемы XXI века. –2018. – С. 197-198.

сообщество, профессорско-преподавательский состав, образовательно-воспитательная система высшего учебного заведения¹⁵⁸.

В исследованиях, посвященных изучению профессиональной идентичности, чаще используются количественные методы, так как они позволяют увидеть тенденцию происходящего и проанализировать ее. В научной литературе существует дискурс по теме формирования профессиональной идентичности, а, в частности, по следующему вопросу: профессиональная идентичность человека начинает формироваться во время его обучения в учебном заведении или в период выхода на первое рабочее место во время профессиональной практики? В связи с этим исследования профессиональной идентичности бывают сосредоточены на изучении этапа вхождения человека в его профессию и самого рабочего процесса. Исследователей может интересовать тактика погружения человека в новый рабочий процесс или содержание, точнее, компоненты, которые включает в себя процесс формирования профессиональной идентичности через социализацию человека в профессиональной деятельности. Так, например, Д. Фельдман в своем исследовании, касающемся трудового процесса, в котором были задействованы новые сотрудники и коучи, определил три этапа формирования профессиональной социализации. Первый – стадия «вхождения». Затем – «упреждающая социализация», которая начинается до старта рабочей практики и включает в себя представления о профессии, полученные на этапе обучения, и продолжается через «проживание» профессии, где новичок погружается в профессию и приобретает необходимые знания, умения и навыки. На третьем этапе происходит «погружение в роль», когда новый сотрудник обосновывается в своей профессии и начинается процесс слияния карьеры с личной жизнью¹⁵⁹. Дж. Вайдман и его соавторы аналогичным образом разграничили

¹⁵⁸ Лазаренко С.В. Управление процессом формирования профессиональной культуры студентов экономического направления высших учебных заведений: дисс...канд. социол. наук:22.00.08/ Лазаренко Светлана Владимировна. – М.,2011. –145 с.

¹⁵⁹ Feldman D.C., Lankau M.J. Executive coaching: A review and agenda for future research//Journal of management. –2005. –Vol. 31. – №. 6.– P. 829-848.

вышеперечисленные стадии на три категории: «формальное», «неформальное» и «личное» и разработали собственную модель социализации аспирантов, обозначив перечень конкретных индивидуальных и институциональных характеристик¹⁶⁰.

Трехэтапная модель Э. Шейна рассматривает профессиональную социализацию как компонент, состоящий из следующих этапов: этап приема на работу, этап профессиональной адаптации, этап взаимного принятия. Каждому из трех этапов соответствуют свои задачи и, соответственно, пути их решения, как на уровне организации, так и на уровне новых ее сотрудников. Задачи необходимо решать своевременно, чтобы процесс формирования профессиональной социализации прошел успешно. Автор подчеркивает, что перспектива, которая появляется у новичка на этапе профессиональной адаптации, имеет важные последствия для будущей карьеры и влияет на будущее поведение в организации. Также подчеркивается важность соотношения ценностей разного порядка с выбранной профессией на протяжении всего карьерного пути человека¹⁶¹.

Э. Лурье описывает три основных социологических подхода к изучению формирования профессиональной социализации, которые не являются взаимоисключающими. Одним из них является мертоновский подход, разработанный одноименной школой. Данный подход предполагает, что процесс профессиональной социализации включает в себя ряд первичных и вторичных детерминант. Исследовать необходимо как академическое обучение и подготовку человека (первичные детерминанты), так и характер отношений, ценностей и поведения человека в процессе социализации (вторичные детерминанты)¹⁶².

¹⁶⁰Weidman J.C, Twale D.J., Bethea K. Conceptualizing socialization of graduate students of color: Revisiting the Weidman-Twale-Stein framework //Western Journal of Black Studies. – 2016. – Vol. 40. – №. 2. –P.80-94.

¹⁶¹Schein E. H., Van Maanen J. Career Anchors: The Changing Nature of Careers Participant Workbook. New York: John Wiley & Sons, 2013. – 24 P.

¹⁶²Lurie E. E. Nurse practitioners: Issues in professional socialization//Journal of Health and Social Behavior. – 1981. –Vol. 22(1). –P. 31-48.

Также исследовать профессиональную идентичность возможно, выбрав стратегию единого процесса социализации человека, а не поэтапного варианта данного процесса. Для того чтобы изучить процесс профессиональной социализации, Дж. ВанМаанен и Э. Шейн предлагают выделить шесть континуумов профессиональной социализации, которые и будут являться отправной точкой для организации исследования. Данные шесть измерений включают в себя: «коллективные и индивидуальные процессы социализации»; «формальные и неформальные процессы социализации»; «последовательные и случайные шаги в процессах социализации»; «фиксированные и переменные процессы социализации»; «процессы последовательной и дизъюнктивной социализации»; «процессы социализации инвестиций и диверсификации»¹⁶³. Коллективная, формальная, последовательная, фиксированная и инвестиционная тактика соответствуют более пассивным процессам социализации, когда новый сотрудник принимает любую роль, как заданную. Такую позицию описывает Г. Джонс в своей версии модели социализации указанных авторов. Этот тип социализации, вероятно, будет рассматриваться как функциональный для крупных и промышленных организаций и в качестве усиления контроля над отношением и поведением новых сотрудников. Подобные пассивные процессы социализации способствуют ускорению процесса адаптации и соответствию ролевым предписаниям у новых сотрудников, а также это уточнение расширяет выводы Дж. ВанМаанена и Э. Шейна о том, что такая пассивность приводит к меньшей неопределенности, ролевому конфликту и стрессу, способствуя большей удовлетворенности работой¹⁶⁴. На рисунке 1 представлена модель «Тактика социализации и ее предполагаемые эффекты» Дж. ВанМаанена, Э. Шейна и модель Г. Джонса, опубликованная в статье Б.Э. Эшфорта и А.М. Сакса «Тактики социализации: продолжительный

¹⁶³Van Maanen J., Schein E. Toward a theory of organizational socialization//Research in Organizational Behavior. –1979. –Vol.1. –P. 209-264.

¹⁶⁴Ashforth B.E., Saks A. M. Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment//Academy of Management Journal. –1996. –Vol. 39(1). – P. 149-178.

эффект адаптации нового сотрудника». Возможен вариант подробного анализа тактик социализации и «размеров» профессиональной идентичности, опираясь на вышеуказанную модель. Составляющие их измерения включают проблемы, инструменты и методы; миссии; условия работы; знание отношений с коллегами и партнерами.

Рисунок 1 – Тактика социализации и ее предполагаемые эффекты¹⁶⁵



Еще одной стратегией исследования профессиональной идентичности является более подробное изучение экономической составляющей данного понятия в рамках направления экономической социологии. Например, Г. Беккер и Т. Шульц являются авторами теории человеческого капитала,

¹⁶⁵Ashforth B. E., Saks A.M. Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment//Academy of Management Journal. –1996. –Vol. 39(1). – P. 152.

которая объединяет в себе социологический и экономический подход к изучению профессионального пути человека.

Человеческий капитал – инвестиции в человека разного порядка, которые в своей совокупности положительно влияют на способность данного человека к эффективному труду. Понятие включает в себя совокупность таких человеческих ресурсов как наличие профессионального образования у человека, его опыт работы и соответственно те умения и навыки, которыми он владеет, актуальное состояние здоровья, а также социальные связи (не родственные) и расположенность к географической мобильности. Все вышеперечисленное, по мнению авторов, является главными факторами формирования и развития экономики общества.

Формирование человеческого капитала происходит за счет инвестиций, которые не сводятся только к финансированию какой-то конкретной сферы человеческой жизни. Инвестиции могут быть направлены на любую составляющую сферы деятельности человека. Например, на интеллектуальную деятельность человека, которая включает в себя получение профессионального образования, улучшение качества здоровья или возможность обрести опыт работы тем самым сформировав необходимые профессиональные навыки и умения¹⁶⁶.

По степени эффективности вложенных инвестиций человеческий капитал бывает трех типов: положительный, отрицательный и пассивный. «Положительный человеческий капитал» характеризуется полезной отдачей, всех вложенных в него инвестиций. «Отрицательный человеческий капитал» формируется в случае инвестирования неэффективных сфер деятельности человека. Данный тип человеческого капитала сопровождается процессами декапитализации личности. К примеру, если человек владеет профессиональными знаниями, которые уже утратили свою актуальность, то инвестиции в его переобучение будут менее выгодными, чем инвестиции в образование человека, чей образовательный процесс начнется с нуля.

¹⁶⁶Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. N.Y. — 1968.

«Пассивный человеческий капитал» направлен исключительно на эгоистичное потребление материальных благ и не вносит положительный вклад в развитие общественной экономики¹⁶⁷.

Из вышесказанного следует вывод о том, что инвестиции в человеческий капитал не всегда приводят к положительному приросту эффективной рабочей силы, это также могут иметь обратный эффект способствуя искажению профессиональной идентичности и попаданию человека в прекариат. Таким образом, можно увидеть как разные стратегии исследования профессиональной идентичности и социализации взаимозаменяемо используют терминологию. Более поздние исследования демонстрируют социализацию как процесс с большим преобладанием действий и тактик, тогда как профессиональную идентичность рассматривают как более психологический результат подобных тактик. Для изучения психологической составляющей понятия профессиональной идентичности, как правило, используют качественные методы исследования.

Качественная парадигма основана на интерпретативности и конструктивизме. С точки зрения онтологии, существует множество реальностей или множественных истин, основанных на построении реальности. Реальность социально задана и поэтому постоянно меняется. На эпистемологическом уровне нет доступа к реальности, независимой от разума человека, нет внешнего референта, с помощью которого можно было бы сравнить утверждения об истине. Исследователь и объект исследования интерактивно связаны между собой, так что результаты взаимно создаются в контексте ситуации, которая формирует запрос. Это говорит о том, что реальность не существует до начала исследования, и она же перестает существовать, когда исследователь и респондент больше не фокусируются на ней¹⁶⁸. Акцент качественного исследования находится на процессе и значениях. Методы, используемые в качественных исследованиях, включают

¹⁶⁷Becker Gary S. Human Capital. N.Y.: Columbia University Press,1964.

¹⁶⁸Канке В. А. Основные философские направления и концепции науки. М.: Логос,2000. – 320 с.

наблюдение, глубинное интервью, фокус-группу, анализ личных документов, анализ визуальных документов. Глубинное интервью может быть нарративным, полуструктурированным и диалоговым. Используются небольшие, целенаправленные выборки тщательно подобранных респондентов¹⁶⁹.

Одной из возможных стратегий исследования профессиональной идентичности является использование феноменологического подхода с применением качественных методов. Феноменологический подход направлен на то, чтобы раскрыть смысл, а не аргументировать развитие абстрактной теории. Он ведет к более продуманным действиям через конструкционизм и пытается понять суть проблемы. Феноменология субъективна и основана на повседневном опыте людей, который может иметь существенное значение для них лично¹⁷⁰. Существует два основных подхода к феноменологическому исследованию: описательный («эйдетика»), который является хорошо структурированным знанием, и интерпретирующий («герменевтический»), который считается более плавным. Ярким представителем герменевтического направления является Г. Гадамер. Автор предполагает, что все интерпретации человеческого поведения находятся на уровне понимания или предвзятости и принятия внутреннего мира субъективности. Люди редко знают о взглядах других людей, если не спросят о них напрямую, что случается нечасто. Намного чаще люди пытаются угадать внутренний мир человека, его взгляды и убеждения с помощью предположений. Таким способом по средствам диалога с окружающими человек участвует в процессе понимания окружающего мира и формулирует свое местоположение в нем¹⁷¹. Использование герменевтического подхода в феноменологии позволяет раскрыть значение профессиональной идентичности, а не просто понять суть термина.

¹⁶⁹Рахманова Ю. В. Методы социологического исследования: учебное пособие. СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2021. — 124 с.

¹⁷⁰Keller R. , Hornidge A.K. , Schünemann W.J. The Sociology of Knowledge Approach to Discourse Investigating the Politics of Knowledge and Meaning-making. Routledge, 2020. – 316 p.

¹⁷¹Гадамер Х. Г. Загадка времени. М.: Восход, 2016. – 180 с.

Противоположной стратегией исследования выступает изучение 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 общества. В своем исследовании прекариата и социальных прав человека С. МакКей, С. Джефферис провели тридцать шесть тематических глубинных интервью с резидентами двенадцати стран-членов Европейского Союза. В состав вошли следующие страны: Болгария, Франция, Германия, Греция, Италия, Ирландия, Латвия, Нидерланды, Польша, Испания, Швеция, Великобритания. Выборку исследования составили респонденты, которые, по мнению авторов, обладают наибольшей вероятностью попадания в ситуацию неформальной занятости. А именно, женщины, которые находятся в состоянии беременности или выходят из декретного отпуска; молодые работники и стажеры; работающие люди в возрасте старше пятидесяти лет; трудовые мигранты из стран третьего мира, нелегальные мигранты и этнические меньшинства; работающие студенты; экономически зависимые автономные работники; работники сферы услуг. Целью данного исследования было сравнение различных форм прекарной занятости в вышеперечисленных странах и уточнение социального и правового положения респондентов в каждой из стран. Исследователи пришли к выводу, что не существует единого способа определения неформальной занятости и что ситуация нестабильной занятости возникает в результате сочетания факторов, специфичных как для трудовых отношений, так и для конкретной категории работы или индивидуальных обстоятельств, таких как пол респондента¹⁷².

Также изучать профессиональную идентичность можно, используя стратегию исследования взаимосвязи внешних и внутренних факторов,

¹⁷²McKay S. Study on precarious work and social right.London Metropolitan University: Working Lives Research Institute,2012. –161 p.

влияющих на трансформацию идентичности и ее отдельные специфические аспекты. Метод биографического интервью зачастую используется в исследованиях, посвященных гендерной составляющей той или иной проблематики. К примеру, в ряде исследований можно встретить описание процесса специфики конструирования мужской идентичности и ее современную типизацию в рамках конкретных социальных институтов, а также влияние на данный процесс различного рода агентов социализации. Для изучения данной темы авторы используют метод биографического интервью, который представлен в виде коллекции историй жизни¹⁷³. Используя данный метод, возможно исследовать связь профессиональной идентичности и личностных психологических качеств человека, таких как внутренний или внешний локус контроля, полнезависимость или полезависимость, уровень самооценки.

Таким образом, как количественные, так и качественные методы часто изучают одни и те же явления. Однако, определение данного явления и того, как его лучше всего описать и изучить, различаются. Обе парадигмы могут обозначать явления одинаково, но в соответствии с их парадигмальными предположениями. Следуя целям данного исследования, нами будет использоваться сочетание количественных и качественных методов оценки изучаемого явления. Использование метода полуструктурированного биографического интервью обосновано тем, что в качественной парадигме акцент на интерпретации внутренней составляющей изучаемого явления и стремлении его понять. Указанная парадигма концентрируется на изменяющейся природой реальности, созданной на основе опыта людей – развивающейся реальности, в которой исследователь и исследуемый объект являются взаимно интерактивными и неразделимыми. Использование качественного метода позволяет не связывать полученные данные жесткими причинно-следственными отношениями между факторами,

¹⁷³Antunes R. The Meanings of Work: Essay on the Affirmation and Negation of Work. Historical Materialism Book Series. Leiden: Brill Academic Publishers, 2013. –Vol. 43. –248 p.

а исследовать, изучаемый объект, путем выявления сложных взаимодействий факторов в каждой отдельной ситуации¹⁷⁴.

Из вышесказанного следует сделать заключение о том, что профессиональную идентичность и профессиональную культуру можно изучать, используя как количественные, так и качественные методы исследования. Количественные методы позволяют обнаружить закономерные тенденции изучаемых понятий. Использование данных методов подразумевает возможность реализации ряда исследовательских стратегий. Качественные методы предполагают наличие феноменологического подхода в своей основе и реализацию описательной, либо интерпритационной стратегий. В настоящем исследовании нами будет использоваться количественный метод – анализ статистических данных и анкетного опроса для выявления объективных тенденций, а также качественный метод – интервью, который позволит нам исследовать жизненные стратегии выпускников вузов.

В данной главе был проведен теоретический анализ понятий профессиональной культуры, профессиональной идентичности и прекариата. Вышеприведенный обзор научной литературы показывает, что социологический термин прекариат относится к условиям жизни и работы без каких-либо гарантий и часто используется в роли общего термина для описания того, как большая часть населения подвергается прекарной занятости. Прекарная занятость характеризуется рядом внешних экономических показателей, таких как работа с низкой и ситуативной оплатой труда, отсутствием социальных гарантий и стабильности в финансовой, профессиональной и ментальной сферах жизнедеятельности человека. Вследствие чего у резидентов прекариата повышается риск социальной изоляции из-за низких доходов и утраты прежнего профессионального статуса, что в совокупности с другими внешними и

¹⁷⁴ Creswell J. W. Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Los Angeles: Sage, 2009. – 269 p.

внутренними факторами способствует процессу деформации профессиональной идентичности и влечет за собой трансформацию профессиональной культуры членов профессионального сообщества. Это утверждение указывает на два ключевых аспекта процесса прекариатизации занятости: во-первых, прекариатизация занятости связана с трудовым процессом, но, как правило, она рассматривается в более широком смысле, как косвенная проблема и включает в себя ряд других важных понятий, таких как профессиональная идентичность и профессиональная культура; во-вторых, не верно рассматривать указанное понятие, как что-то исключительное новое. Представленный выше теоретический анализ показывает, что данное понятие имеет собственную ретроспективу. Однако ретроспективный анализ процесса прекариатизации занятости дает поверхностное представление о профессиональной идентичности и профессиональной культуре, а также об их деформациях. В связи с этим возникают определенные трудности для прямого однозначного определения понятия прекариата и процесса прекариатизации занятости, что усложняет процесс изучения деформации профессиональной идентичности и профессиональной культуры человека, включенного в процесс прекариатизации занятости.

ГЛАВА 2 ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ В ЗЕРКАЛЕ ЭМПИРИЧЕСКОЙ СОЦИОЛОГИИ

За последние десятилетия на рынке труда произошли определенные изменения, вызванные повышением уровня конкуренции среди организаций и их реструктуризацией, изменением ключевых принципов в работе с персоналом организации, которые подразумевают активное использование краткосрочных трудовых договоров. Изменение актуальной ситуации в сфере занятости влечет за собой и другие последствия, такие как увеличение объемов труда при сохранении аналогичной заработной платы, нестабильность выплат по заработной плате, отсутствие гарантий карьерного роста и в целом возможности сохранения за конкретным работником его рабочего места и статуса. Сложившаяся ситуация в сфере труда, которая характеризуется своей нестабильностью, вынуждает работников пересмотреть отношение к ключевым параметрам занятости и скорректировать свое экономическое и социальное поведение в соответствии с новыми реалиями. Благодаря этому увеличивается количество работников с временной занятостью, работников теневого сектора экономики и неформально занятых граждан. Данная тенденция прекариатизации труда видна как во всем мире, так и в России, в частности. Процессы прекариатизации одновременно являются каркасом глобального экономического сдвига в сторону ненадежности занятости, социальных связей, и в тоже время данные процессы влияют на структуру повседневной жизни человека, занятого прекарным трудом, трансформируют его профессиональную идентичность и профессиональную культуру. Исследованию указанных выше процессов и тенденций, актуальной ситуации в сфере занятости на мировом рынке труда, социальным моделям поведения выпускников вузов в меняющихся условиях посвящена данная глава.

2.1 Социальное конструирование профессиональной культуры молодым поколением в контексте проблем занятости

Профессиональная культура, в широком понимании термина, рассматривается как индивидуальное восприятие человеком окружающего мира, которое включает определенные ценностные установки и профессиональные знания, умения, навыки. Сложность исследования данного понятия заключается в современных социальных процессах, которые оказывают влияние на профессиональную, экономическую, культурную и повседневную жизнь людей. 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 (soft-skills), узкопрофессиональные навыки (hard-skills), цифровые навыки (digital-skills), которые и составляют базу профессиональной культуры современного специалиста. Поскольку молодежь одной из первых реагирует и адаптируется к новым социально-экономическим изменениям, проанализируем специфику молодежной культуры и определим, какое место в ней занимает профессиональная культура и профессиональные ценности. Для этого рассмотрим подробнее результаты социологического исследования на тему «Рискогенное поведение молодежи и основы кибербезопасности». Исследование проводилось в ноябре–декабре 2020 г. на территории городских округов и муниципальных районов Краснодарского края. Исследовательский проект был реализован под руководством Т.А. Хагурова.

Объем выборочной совокупности для молодежи в исследовании определен в 2% от численности данной социально-демографической группы в Краснодарском крае ($N_1 = 22$ тыс. чел.) Тип выборки – случайная, с квотированием респондентов по полу и возрасту. В исследовании

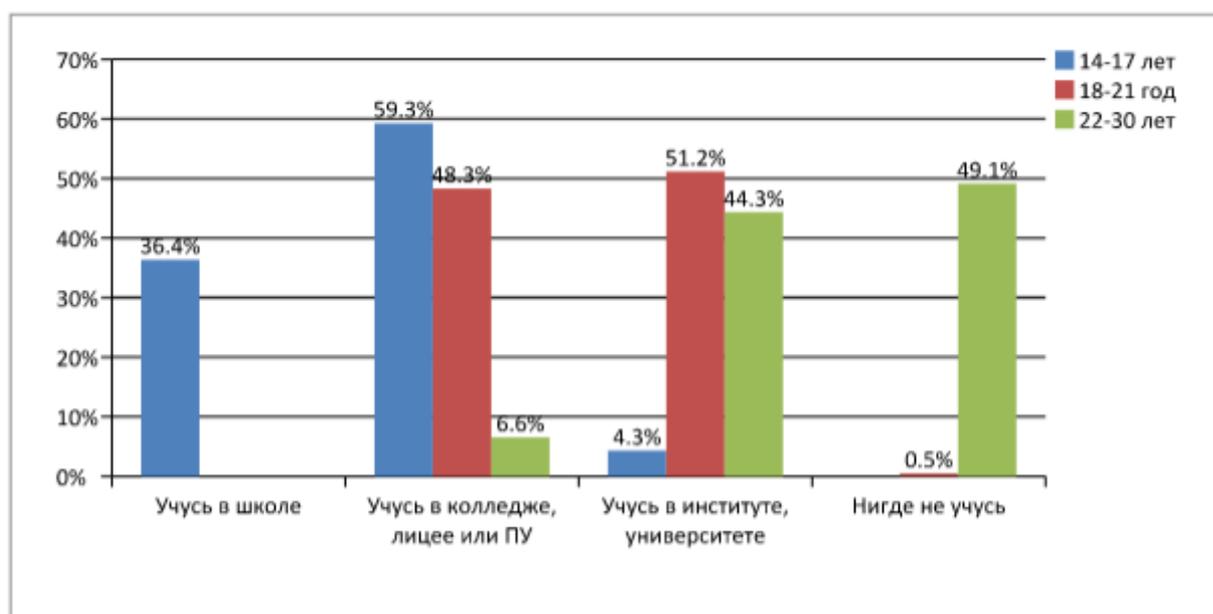
используется количественный метод сбора эмпирических данных – анкетный опрос в форме онлайн-анкетирования с применением платформы Google Forms. Инструментарий исследования включает анкету для опроса молодежи Краснодарского края. Эмпирические данные обработаны с помощью методов социальной статистики с применением программных пакетов SPSS, Excel, с последующим интерпретативным анализом полученных данных.

Для анализа ценностных приоритетов и жизненных стратегий молодых людей в условиях социально-культурных трансформаций нами будет рассмотрен ряд показателей, иллюстрирующих специфику молодежной культуры респондентов. К таким показателям относятся: сфера интересов молодежи, как отражение последствий процессов трансформации современного общества; специфика интересов и проявления себя в интернет-пространстве, так как в настоящее время интернет-пространство можно рассматривать в качестве социализирующего института; идентификация себя с каким-либо идеалом или образом героя в соответствии с которым, формируется стратегия поведения молодого человека.

Ввиду широких возрастных границ выборочной совокупности большинство респондентов являются учащимися колледжей, лицеев и профессиональных училищ (52,5%), получают школьное образование 21,7% опрошенных, обучаются в высших учебных заведениях 22,9% респондентов и только 3% опрошенных отметили, что на момент опроса уже завершили свое образование (респонденты в возрасте от 22 до 30 лет). В возрастной группе от 14 до 17 лет 36,4% опрошенных обучаются в школе и 59,3% получают среднее профессиональное образование, 4,3% обучаются в вузе. Среди респондентов в возрасте от 18 лет до 21 года 48,3% проходят обучение в системе среднего профессионального образования, 51,2% опрошенных – в вузах и 0,5% не получали образование на момент опроса. В группе респондентов в возрасте от 22 до 30 лет 6,6% обучаются в колледже или техникуме, 44,3% обучаются в вузе и 49,1% не получают образования. На

рисунке 2 показано распределение респондентов по типам учебных заведений и возрасту в процентном соотношении.

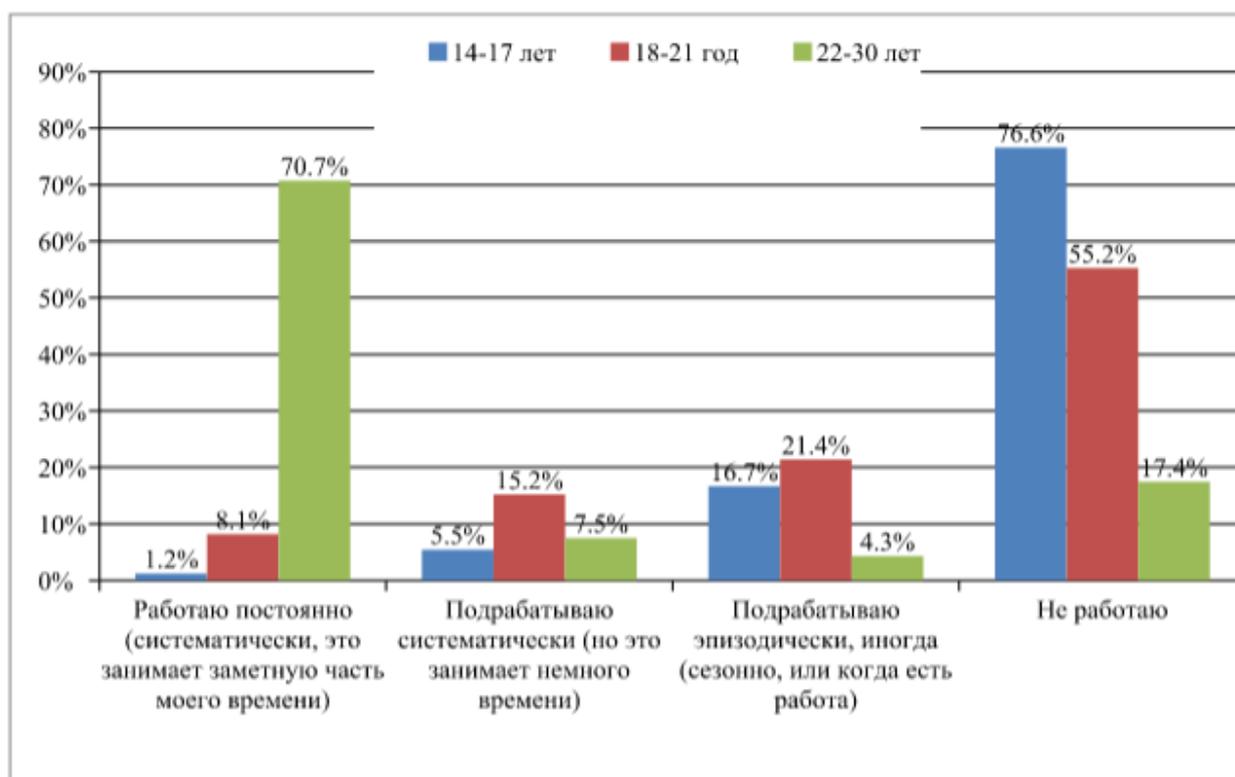
Рисунок 2 – Распределение респондентов по типам учебных заведений и возрасту, %



Профессионально-трудовая деятельность доступна не всем опрошенным, поскольку большинство респондентов проходят обучение. Около двух третей опрошенных (64,9%) не имеют работы вообще, 18,1% молодых людей подрабатывают эпизодически, 9,4% имеют подработку на систематической основе и тратят на работу немного времени и только 7,6% респондентов имеют работу на постоянной основе. Постоянное трудоустройство имеют 70,7% молодых людей в возрасте от 22 до 30 лет, в возрастной группе от 18 лет до 21 года – 8,1% и 1,2% респондентов в группе от 14 до 17 лет. Систематическую или эпизодическую занятость имеют респонденты во всех возрастных группах. В возрасте от 14 до 17 лет около четверти трудоустроенных респондентов (23,4%), из них имеют систематическую занятость 5,5%, эпизодическую 16,7%. В группе от 18 лет до 21 года почти половина респондентов (44,7%) включены в трудовую деятельность, из них 15,2% работают систематически и 21,4% – эпизодически. Таким образом, совокупная доля работающей молодежи среди

респондентов составляет более трети – 35,1%. На рисунке 3 показано распределение респондентов по отношению к работе и возрасту в процентном соотношении. Указанные выше данные свидетельствуют о том, что молодые люди активно включаются в профессионально-трудовую деятельность в разном возрасте и совмещают ее с учебным процессом.

Рисунок 3 – Распределение респондентов по отношению к работе и возрасту, %



Исходя из предположения о том, что профессиональная культура и профессиональная идентичность формируются на этапе получения профессионального образования, рассмотрим подробнее сферу интересов и систему приоритетов молодых людей, которые в первую очередь реагируют на все изменения, происходящие в обществе. Для этого опрошенным был задан вопрос о том, как они распоряжаются свободным временем.

Подавляющее большинство респондентов свободное время занимают, прослушивая музыку (92,1%) и пребыванием в социальных сетях и

мессенджерах (87,5%), около половины респондентов проводят свое свободное время за просмотром телевизора (49,5%).

Отдельный досуговый блок – «взаимодействие с окружающими людьми»: общение с семьей и родственниками в свободное время выбирают 87% опрошенных, личное общение с друзьями предпочитают 72,9% респондентов, общение с друзьями по телефону выбирают 68,9% опрошенных и общение с партерами (девушками, парнями) – 43,3%.

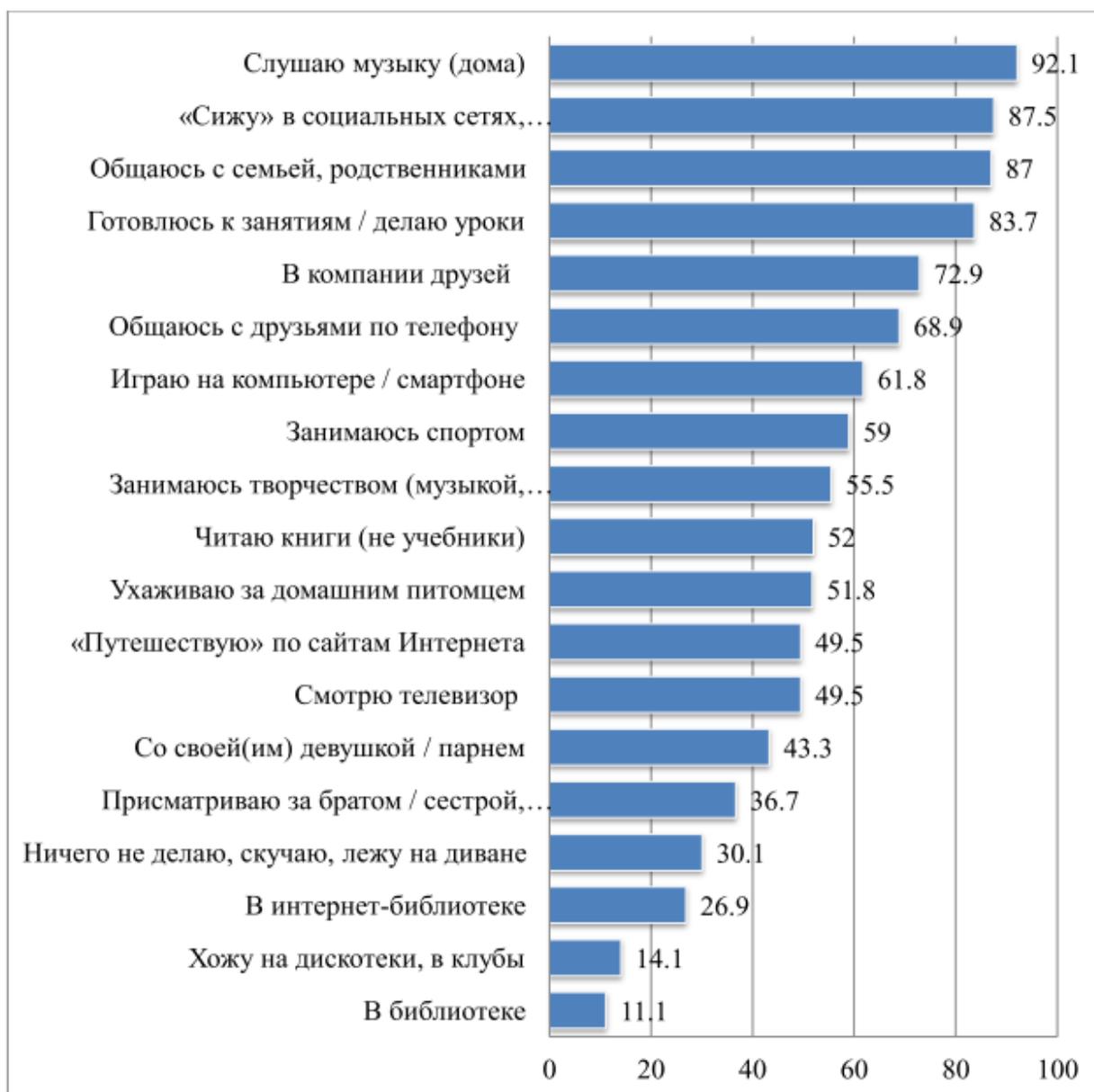
Третьим лидирующим по популярности у респондентов является досуговый блок «обучение и саморазвитие». В данном блоке 83,7% опрошенных предпочитают тратить свое свободное время на подготовку к учебным занятиям, хотя при этом 52% выбирают чтение литературы не связанной с учебным процессом. Поиск материалов для подготовки к учебным занятиям происходит в онлайн (26,9%) и офлайн (11,1%) библиотеках.

В досуговом блоке «хобби и творчество» лидируют компьютерные игры, как способ свободного времяпрепровождения (61,8%). 59,1% респондентов в свободное время занимаются спортом, а 49,5% опрошенных предпочитают потратить свое свободное время на свободное «путешествие» по просторам интернета. Лишь 14,1% опрошенных в свободное время ходят в клубы (низкий процент по данному показателю может быть обусловлен отменой массовых мероприятий в связи с актуальной эпидемиологической обстановкой).

Досуговый блок «помощь по хозяйству» характеризуется уходом за домашним питомцем (51,8%) и присмотром за младшими братьями и сестрами (36,7%).

Однако следует отметить, что около трети молодых людей признались, что не знают чем именно им занять свое свободное время и регулярно страдают от скуки и апатии (30,1%). На рисунке 4 показано распределение ответов на вопрос: «Как обычно (т.е. чаще всего) Вы проводите свободное время?».

Рисунок 4 – Распределение ответов на вопрос: «Как обычно (т.е. чаще всего) Вы проводите свободное время?», %

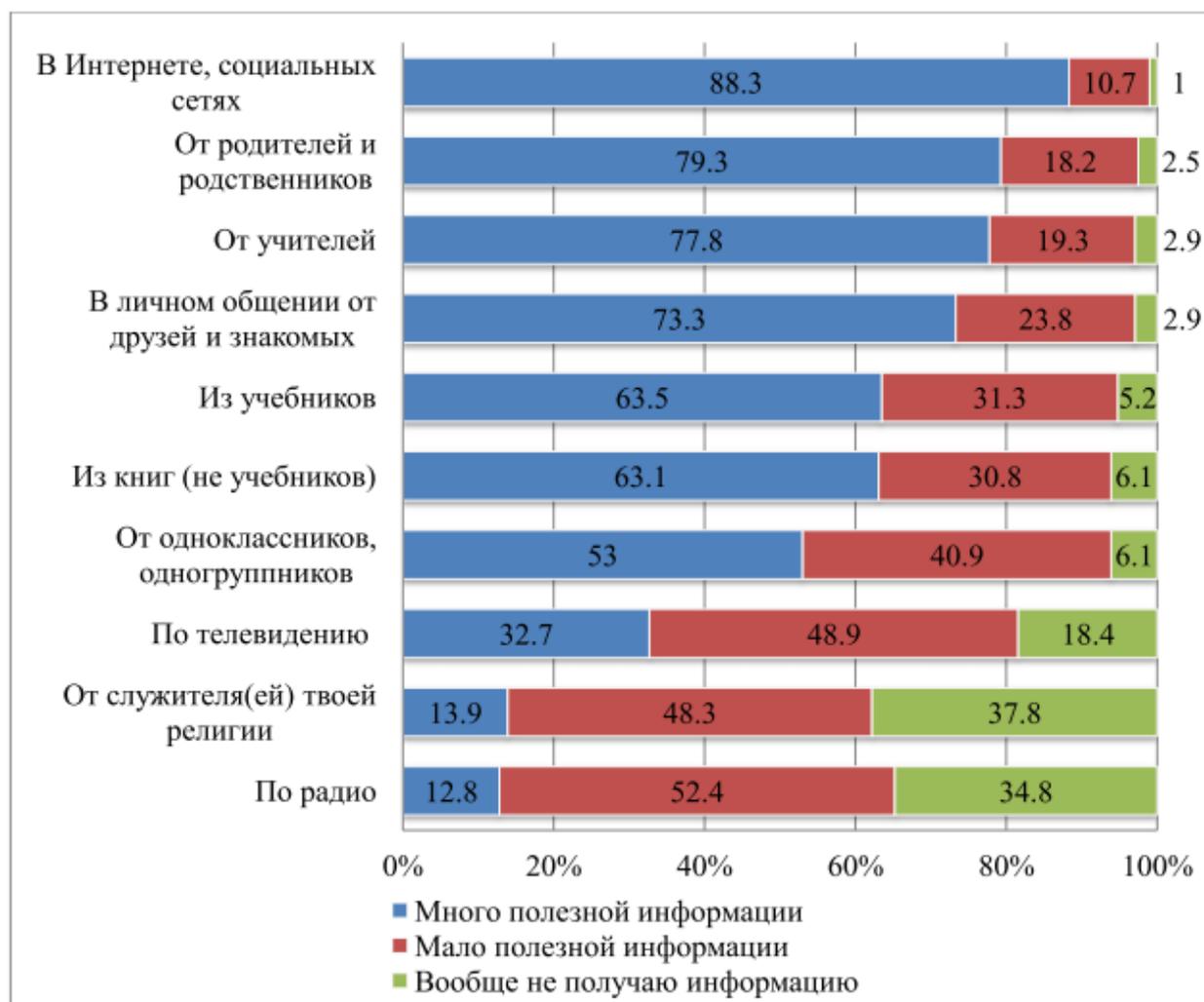


Интересными представляются гендерные и возрастные различия в досуговых предпочтениях респондентов. Практически во всех видах досуга девушки опережают юношей за исключением компьютерных игр (77,1% юношей и 48,7% девушек), занятия спортом (68,4% у юношей и 51,1% у девушек), компании друзей (76,2% у юношей и 70% у девушек), пребывание в интернете (52,3% у юношей и 47,1% у девушек) и посещение клубов (16,4% у юношей и 12,2% у девушек). Среди девушек больше тех, кто страдает от

скуки: 32,6% против 27,2% у юношей. В младших возрастных группах (14-17 лет и 18-21 год) лидирующими видами досуга являются: социальные сети, прослушивание музыки, просмотр фильмов, подготовка к учебным занятиям, спорт, творчество, общение с друзьями. В старшей возрастной группе (22-30 лет) лидируют: чтение не учебной литературы, посещение библиотек (онлайн и офлайн), общение с партнерами (парнем, девушкой, супругой, супругом), путешествия в интернете.

По данным опроса можно сделать заключение о том, что современная молодежь находится в состоянии перманентного пребывания в интернет-пространстве. 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. Качество доминирующих источников информации является важными для молодого поколения в формировании профессиональных компетенций и паттернов поведения. 88,3% респондентов отметили, что именно в интернете получают много полезной информации для себя и лишь около 1% опрошенных признались, что вообще не получают в интернете никакой информации. Другим значимым каналом получения полезной информации для молодых людей является общение с окружающими. Много полезной информации от родителей получают 79,3% опрошенных, от преподавателей – 77,8%, от друзей и знакомых – 73,3% , от одноклассников или одноклассников – 53% респондентов. Книги в качестве источника полезной информации используют 63,1% опрошенных, специальные учебники – 63,5%. На рисунке 5 показано распределение ответов на вопрос: «Из каких источников Вы получаете интересную и полезную для себя информацию?». Как правило, респонденты используют интернет для просмотра фильмов и прослушивания музыки (95,3%), поиска информации (92,1%) и подготовки к учебным занятиям (89,2%).

Рисунок 5 – Распределение ответов на вопрос: «Из каких источников Вы получаете интересную и полезную для себя информацию?», %

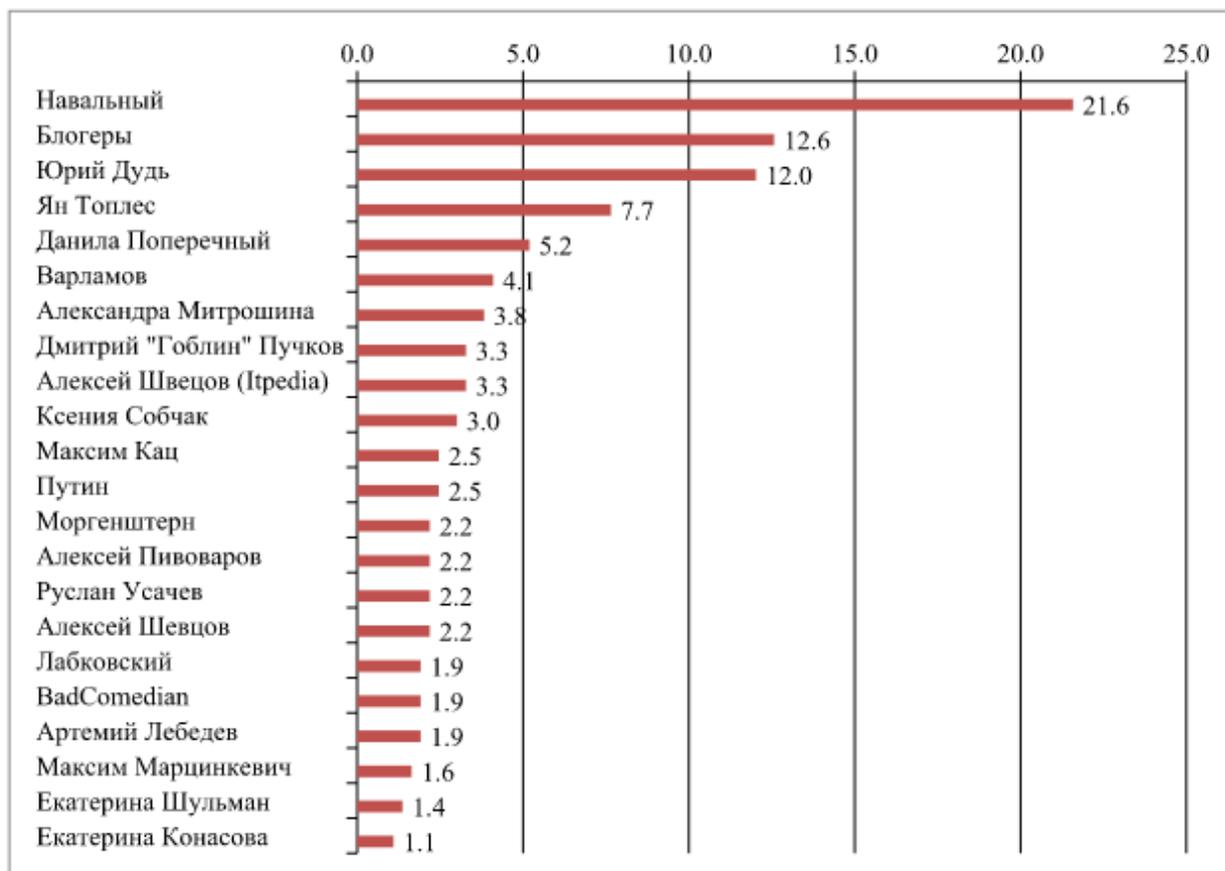


В настоящее время изменился формат предпочитаемой молодым поколением информации. Большой популярностью пользуются в интернет-пространстве видео и аудио форматы (подкасты). По данным исследования 61,8% опрошенных предпочитают видеоформат, а 67,8% – текстовый формат и лишь 30% респондентов выбирают аудиоформат. Информация, содержащаяся в разного рода подкастах, способна исказить ценностно-смысловую сферу молодого человека и давать ложные ориентиры, в том числе связанные с профессиональным становлением и реализацией. По данным опроса все респонденты интересуются (в большей или меньшей степени) деятельностью и творчеством современных блогеров. Среди

лидеров мнений беспорное первое место занимает оппозиционный политический блогер *Алексей Навальный* и созданный им канал «ФБК», ведущий и интервьюер, блогер *Юрий Дудь* и видеоблогер *Ян Топлес*, специализирующийся на образовательных видео научно-популярного содержания. Также к лидерам мнений многие респонденты отнесли *Данилу Поперечного* (стендап-комика), *Илью Варламова* (блогера-урбаниста), образовательную про-феминистскую блогерку *Александру Митрошину*, *Дмитрия (Гоблина) Пучкова*. Из блогеров, не ориентированных на либерализацию общества, респонденты отмечают *М. Марцинкевича (Тесак)* и *Алексея Шевцова (itpedia)*, автора, который фокусируется на критике либерального демократического общества и его ценностей. Также были отмечены *Максим Кац*, *В. Путин*, *Моргенштерн*, *А. Пивоваров*, *К. Собчак*, *Александра Митрошина*. На рисунке 6 показано распределение ответов на вопрос «Есть ли какие-то люди (авторы, ведущие, блогеры, писатели и т.д.) материалы которых на политические, общесоциальные, жизненные темы Вы систематически смотрите, читаете, мнение которых Вы считаете в целом правильным, значимым для себя? Кто они?». Деятельность, популярных у молодых людей блогеров, как правило, связана с критикой настоящей системы ценностей и норм. Указанная деятельность оказывает негативное воздействие на формирующуюся систему ценностно-нравственных ориентиров молодых людей. Многие молодые люди, наблюдая за успешной «карьерой» блогеров приходят к выводу, что профессиональное образование в современном мире является атавизмом. Подробнее об этом будет сказано во втором параграфе данной главы.

Процесс социализации молодых людей включает необходимость идентификации себя с каким-либо идеалом или образом героя. Образ героя может влиять на выбор и/или формирование доминирующей стратегии поведения молодого человека. По данным исследования больше половины опрошенных (54,6%) признались, что имеют любимого киногероя.

Рисунок 6 – Распределение ответов на вопрос: «Есть ли какие-то люди (авторы, ведущие, блогеры, писатели и т.д.) материалы которых на политические, общесоциальные, жизненные темы Вы систематически смотрите, читаете, мнение которых Вы считаете в целом правильным, значимым для себя? Кто они?», %

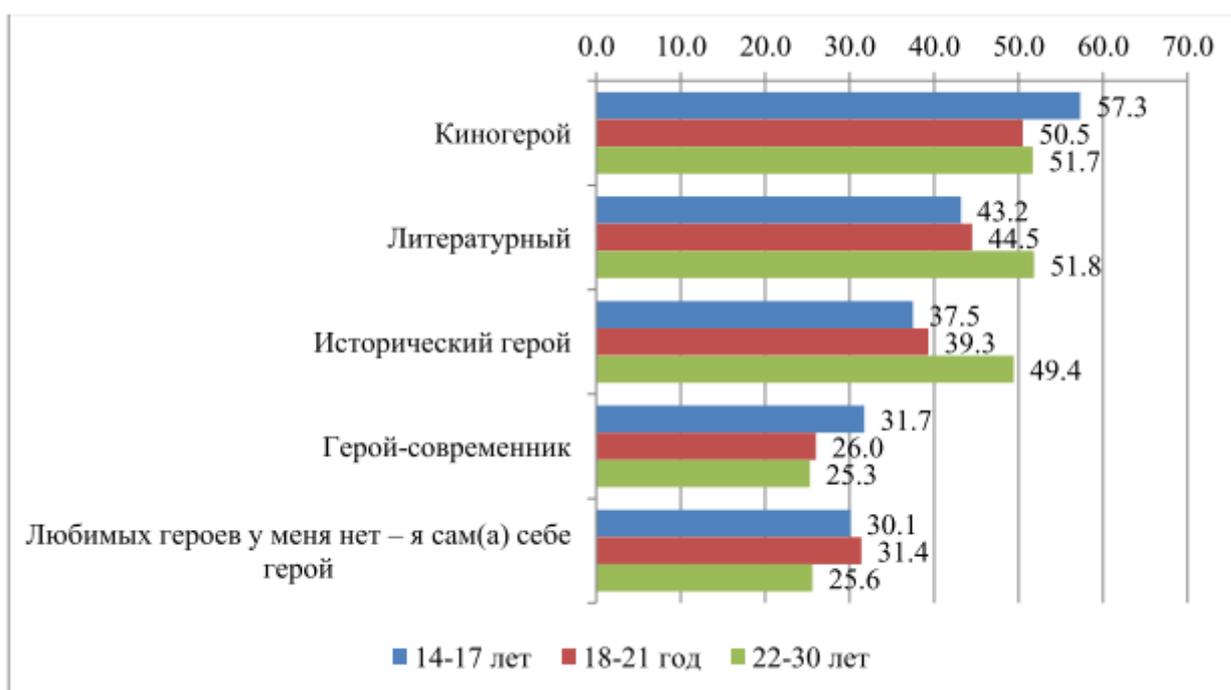


Для 44,1% респондентов в качестве любимого героя выступают литературные персонажи. 38,8% опрошенных в качестве любимых героев определяют для себя исторических личностей. Нашли героическую личность для себя среди современников 29,4% опрошенных. Около трети респондентов (30,3%) декларируют позицию, в которой нет каких-либо образцов для подражания.

Возраст является определяющим критерием при выборе респондентами определенного типа героя. В старшей возрастной группе в возрасте от 22 до 30 лет чаще в качестве героя выбирают для себя

исторических личностей и литературных персонажей. В младшей возрастной группе от 14 до 17 лет респонденты в качестве героя определяют для себя киногероев и героев-современников. Молодые люди в возрастной группе от 18 лет до 21 года чаще всего никого не выбирают для себя в качестве героя. На рисунке 7 показано распределение ответов на вопрос «Есть ли у Вас любимые герои?». Следует отметить гендерные различия в ответах на данный вопрос. Девушки чаще всего в качестве героев определяют для себя киногероев и литературных персонажей, тогда как юноши больше склонны ориентироваться на модели поведения исторических личностей и героев современников. Равные доли девушек и юношей (около 30%) признались, что никого не выбирают для себя в качестве героя.

Рисунок 7 – Распределение ответов на вопрос: «Есть ли у Вас любимые герои?», %



Для того, чтобы проследить динамику в сфере интересов и предпочтений молодых людей, а также их активность в интернет-пространстве и выборе образцов для подражания при выстраивании основной стратегии поведения обратимся к результатам исследований, проводимым ранее по данным темам. Так, в 2015 году зафиксированы

высокие показатели интереса опрошенных к новостям политики (32,5%), новостям интернета (32,9%) и событиям в социальных сетях (32,1%). Также подавляющее большинство респондентов активно интересуются вопросами, связанными со своей будущей карьерой (50,1%) и уделяют много внимания сфере развлечений: просмотр фильмов (60,8%), прослушивание музыки (57,6%) и своему развитию: занятия спортом, чтение книг, подготовка к учебным занятиям. В 2016 году можно наблюдать снижение активности молодых людей в сфере личностного развития. Активный интерес остается перманентным в сфере развлечений: просмотр фильмов (38,9%), прослушивание музыки (33,4%). Следует отметить, что данные по показателю «будущая карьера» сохраняются высокими – 37,5%. В 2017 году группа интересов развлекательного характера продолжает доминировать: просмотр фильмов (54,9%), прослушивание музыки (55,4%), также почти половина опрошенных активно интересуется вопросами своей будущей карьеры (41%)¹⁷⁵. В 2019 году сфера доминирующих интересов остается стабильной. У молодых людей в приоритете: просмотр фильмов (62,1%), прослушивание музыки (68,9%), также вопросы, связанные с будущей карьерой продолжают быть максимально актуальными (60,1%). Еще одна группа интересов с высокими показателями – это спорт (48,7%), события в социальных сетях (48,7%) и отношения с противоположным полом (48,4%). На протяжении многих лет такие показатели как «фильмы», «музыка», «будущая карьера» остаются приоритетными для молодого поколения людей, что может отражать специфику мировоззрения молодых людей. Как изменялась сфера интересов молодого поколения в период с 2015 года по 2019 год можно увидеть в таблице 2.

Интересно отметить, как опрошенные организуют свой досуг в свободное время. Большая часть респондентов в свободное время предпочитает слушать музыку (45,1%), «сидеть» в социальных сетях и/или

¹⁷⁵ Хагуров Т.А. Экстремизм и этносоциальные конфликты в молодёжной среде полиэтничного региона. Заключительный этап исследования. Коллективная монография. Краснодар: Парабеллум, 2017. – С. 66-70.

мессенджерах (30,5%), готовиться к учебным занятиям (29%), проводить время с друзьями (27,4%) и заниматься спортом (24,4%). К менее популярным способам организации собственного досуга относятся: поход в клуб (2,6%), подработка (6,2%), присмотр за братом или сестрой (7,9%) и «путешествия» по просторам интернета (8,2%)¹⁷⁶.

Таблица 2 – Динамика сферы интересов респондентов¹⁷⁷

Варианты ответов	2015 год	2016 год	2017 год	2019 год
Новости политики	32,5	19,3	21,4	23,2
Новости культуры	27,6	8,6	20,1	19,6
Экзотические страны, культуры	31,0	8,8	21,5	26,9
Своих знакомых	30,8	11,9	20,3	28,1
Будущую карьеру	50,1	37,5	40,8	60,1
Отношения с противоположным полом	36,9	20,6	24,6	48,4
Религию	-	7,3	30,8	-
Одежду и моду	32,0	22,1	22,8	34,7
Компьютерные игры	24,4	16,9	25,5	40,3
Новости и события интернета	32,9	14,1	30,8	45,5
События в социальных сетях	32,1	12,8	24,6	48,7
Компьютерные технологии	20,9	10,9	15,9	33,0
Вопросы о смысле жизни	39,3	18,8	31,7	46,0
События на Ближнем Востоке	-	3,8	-	-
Фильмы	60,8	38,9	54,9	62,1
Музыку	57,6	33,4	55,4	68,9
Новые книги	34,4	11,3	22,6	27,9
Ситуацию в экономике	-	5,0	-	
Живопись	19,3	4,2	13,0	20,8
Свою учебу	32,2	16,1	27,8	42,1
Спорт	43,3	24,8	37,3	48,7
Не знаю, затрудняюсь ответить	4,1	2,4	5,8	3,7
Другое	2,9	2,6	2,4	6,6

Интернет-пространство, как социализирующий институт играет значимую роль в жизни каждого молодого человека. По данным исследования, проведенного в 2017 году, 88,4% опрошенных молодых людей активно пользуются социальными сетями. Среди интернет-ресурсов свободного доступа у опрошенных большей популярностью пользуются

¹⁷⁶ Хагуров Т.А. «АУЕ»: основные формы и причины подростковой некриминализации в современной России. Опыт социологического исследования. Краснодар: КубГУ, 2021. – С. 136-151.

¹⁷⁷ Составлено по: Хагуров Т.А. Экстремизм и этносоциальные конфликты в молодёжной среде полиэтничного региона. Заключительный этап исследования. Коллективная монография. Краснодар: Парабеллум, 2017.; Хагуров Т.А. «АУЕ»: основные формы и причины подростковой некриминализации в современной России. Опыт социологического исследования. Краснодар: КубГУ, 2021. –212 с.

ресурсы, посвященные межнациональным отношениям (43,8%), политике (25,8%) и религии (21,2%)¹⁷⁸. Данные исследования 2019 года коррелируют с данными представленными выше. Так, респонденты основным источником информации для себя обозначают: друзей (43,8%), интернет и социальные сети (37,9%), родителей и родственников (37,7%). Группы в социальных сетях, в которых состоят опрошенные, относятся к таким темам, как: музыка (69,7%), кино и сериалы (61,2%), юмористический контент (54,3%), красивые фотографии (46,4%) и спорт (45,2%). Группы, посвященные политике, также регулярно выбираются респондентами – 19,3 %, а группы на религиозные темы не пользуются большой популярностью у респондентов данной выборки – 7,2%¹⁷⁹.

Проследить динамику в исследовании стратегии поведения молодого поколения позволяют данные о наличии образа героя в жизни каждого респондента, на которого он ориентируется. Так, по данным исследования 2017 года почти половина опрошенных (40%) затруднились дать ответ на этот вопрос, а каждый четвертый признался, что не имеет образа героя и сам для себя является примером для подражания. 27% опрошенных определили примером для подражания киногероя, 22% – литературного персонажа и 22% – историческую личность. Полученные данные свидетельствуют о наличии кризиса позитивной героики и образцов для подражания среди молодых людей¹⁸⁰. В 2019 году среди опрошенных 40,1% затруднились ответить, кто является их примером для подражания, 33,2% определяют для себя киногероя в качестве образца поведения, 24,5% – выбирают литературного персонажа и 24,2% – историческую личность, однако, 18,4% респондентов определяют себя примером для подражания.

Интересной представляется система ценностей и целей молодых людей. Для большинства опрошенных приоритетным представляется иметь

¹⁷⁸Там же, С. 74-75.

¹⁷⁹Хагуров Т.А. «АУЕ»: основные формы и причины подростковой неокриминализации в современной России. Опыт социологического исследования. Краснодар: КубГУ, 2021. – С. 168-173.

¹⁸⁰Там же, С. 90-98.

семью и детей (57,9%), на втором месте – иметь высокооплачиваемую работу (52,6%), на третьем – иметь любимую, интересную работу (38,3%). Также в системе жизненных целей молодых людей присутствуют такие цели, как быть самостоятельным (34,8%), путешествовать (24,3%) и построить карьеру (20,8%)¹⁸¹.

Подводя итог, представленному выше анализу специфики молодежной культуры молодого поколения Краснодарского края можно отметить следующее. Подавляющее большинство молодых людей получает образование (общее, среднее профессиональное, высшее профессиональное) значительная часть которых совмещает работу с учебным процессом. Сфера интересов молодого поколения достаточно разнообразна и находит свое проявление в различных формах организации досуговой деятельности. Формы досуговой деятельности связанные с использованием интернета являются доминирующими по отношению к другим. Треть опрошенной молодежи не имеет устойчивой системы интересов и не способна самостоятельно организовать свое свободное время. Современное интернет-пространство оказывает влияние на молодежную культуру в целом и на формирование профессиональной культуры у молодого поколения, в частности. Молодые люди в качестве ориентиров для себя определяют людей проявляющих активность в сетевом пространстве (блогеры, подкасты, киногерои). Многие из блогеров демонстрируют новую модель профессиональной деятельности и профессионального успеха, вследствие чего молодые люди начинают ориентироваться на овладение новыми профессиями (блогер, тиктокер) и новых профессиональных компетенций. 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.

¹⁸¹ Хагуров Т.А. «АУЕ»: основные формы и причины подростковой неокриминализации в современной России. Опыт социологического исследования. Краснодар: КубГУ, 2021. – С. 152-156.

Исследователи З.Т. Голенкова и Ю.В. Голиусова, изучая российский прекариат, отмечают, что российские тенденции в распространении прекариатизированной занятости отличаются от общемировых по некоторым показателям. К примеру, в странах Западной Европы прекариат состоит из неквалифицированных работников, а в России в состав данной социальной группы могут входить работники высокой квалификации. Отдельно рассматривается молодежь, согласившаяся на нестабильную занятость. Отмечается, что трудоустройство не связанное с полученной специальностью, способствует попаданию молодого человека в прекариат. Указанная проблема связана с актуальной ситуацией на рынке труда, когда в большей степени востребованы специалисты со средним образованием, в то время как большинство соискателей имеют высшее образование. Данный феномен российского общества был обозначен, как феномен избыточного образования. Сталкиваясь с проблемой отсутствия вакансий по имеющейся специальности, молодые специалисты вынуждены соглашаться на временную работу вне своей специализации и компетенций. Оставаясь в ситуации, когда имеющиеся знания, умения, навыки не способствуют приобретению стабильного социального статуса, молодые люди рискуют застрять в этом статусе на продолжительное время. Ситуацию нестабильности и риска, возможно, преодолеть, только изменив отношение к ней и пойдя на уступки, что для молодых людей может стать затруднительным из-за отсутствия желания накапливать человеческий капитал, повышать квалификацию и как-то изменить свою профессиональную жизнь. Статус нестабильно занятого устраивает молодого человека, включенного в прекариатизированную деятельность и он не стремится к его преодолению. Вследствие этого можно определить прекариат в качестве контрресурсного слоя российского общества, который своим существованием провоцирует современного члена общества¹⁸².

¹⁸²Голенкова З. Т. Социальное пространство российских регионов. М.: ИС РАН, 2017. – 193 с.

Ж.Т. Тощенко определяет прекариат, как формирующийся класс, в который входят представители социальных слоев, обладающие профессиональной квалификацией, знаниями и опытом, но также и работники с нестабильным социальным положением и гибкой степенью занятости. Для них характерно полное, либо частичное лишение доступа к социально-правовым гарантиям и средствам социальной защиты. Указанные лишения, способствуют тому, что работники, включенные в прекариат, не видят удовлетворяющих их перспектив ни в гражданской, ни в приватной жизни. Процесс прекариатизации автор рассматривает, как количественное и качественное изменение занятости, которое касается большинства населения и проявляется себя в ряде объективных условий и субъективных факторов. Характерной чертой прекариата является неформальная, временная, сезонная, частичная форма занятости, которая имеет негарантированный, нестабильный, неустойчивый, преходящий вид. Численность прекариата стабильно растет и увеличивается, в том числе и за счет работников с постоянной занятостью, которых чаще всего относят к среднему классу¹⁸³. И.О. Шкаратан в своем исследовании подтверждает данную тенденцию и отмечает, что около 27% работающего населения относится к зоне риска включения в прекариат. Риск попадания в прекариат больше обусловлен социальным происхождением индивида, культурным капиталом и властным ресурсом, чем уровнем образования¹⁸⁴.

Проблему депрофессионализации современных специалистов исследователь Ф. Зимбардо видит в утрате мужчинами профессиональной идентичности. Утрата и/или размывание профессиональной идентичности происходит вследствие социально-экономических трансформаций, происходящих в обществе, которые требуют определенной гибкости и адаптивности со стороны мужчины, на что, по мнению исследователя, он не способен. Определенная ригидность мужчин в профессиональной сфере

¹⁸³Тощенко Ж. Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука, 2018. – 350 с.

¹⁸⁴Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994-2013)//Социологические исследования. – 2015. – № 12.–С. 99-110.

приводит к их полному отказу от какой-либо работы вообще¹⁸⁵. Указанное предположение подтверждают статистические данные занятости населения в мире. В период с 2005 по 2020 год уровень занятости женщин в возрасте от 20 до 64 лет в Европейском Союзе увеличился на 8,1 п.п. Самые высокие уровни занятости женщин в 2020 году были зафиксированы в Швеции, Германии, Литве, Эстонии, Нидерландах, Латвии и Финляндии. В указанных странах было включено в трудовую деятельность три четверти и более женского населения. Самый низкий уровень занятости среди женщин был зафиксирован в Италии (52,7%) и Греции (51,8%).

Рост занятости мужчин в возрасте от 20 до 64 лет в аналогичный период времени составил всего +3 п.п. В 17 странах-членах ЕС уровень занятости увеличился, остался стабильным лишь во Франции и снизился в 9 странах. В Бельгии, Португалии и Дании уровень занятости мужчин снизился менее чем на -2 п.п., в Италии, Люксембурге, Кипре и Ирландии уровень занятости мужчин снизился от -2 п.п. до -5 п.п. В Испании и Греции данный показатель снизился с -8,4 п.п. до -8,6 п.п. На рисунке 8 показана динамика занятости женщин и мужчин в возрасте от 20 до 64 лет в период с 2005 по 2020 год. В целом, следует отметить, что разрыв в уровне занятости населения в странах-членах ЕС между мужчинами и женщинами сократился с 16,4 п.п. в 2005 году до 11,3 п.п. в 2020 году. Особенно сильное снижение было отмечено на Мальте, где гендерный разрыв занятости изменился с 44,9 п.п. до 17,7 п.п.¹⁸⁶

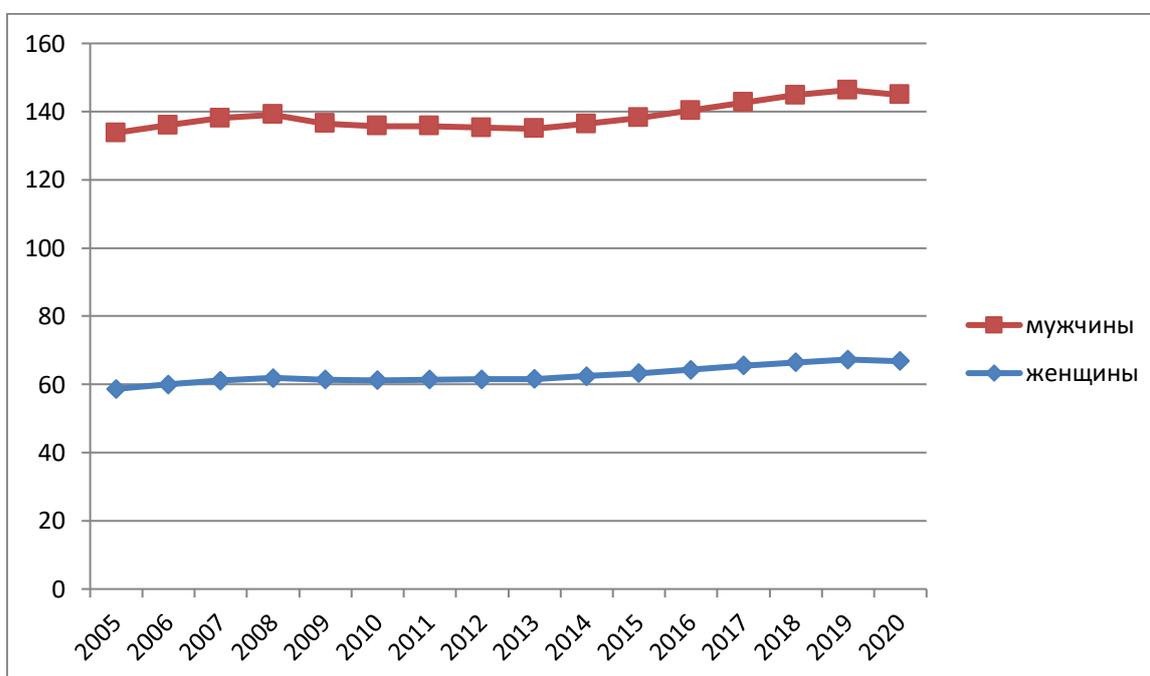
Продолжая идею исследователя Ф. Зимбардо о гендерном разрыве, стоит отметить, что деление населения на безработных и занятых является не актуальным. В соответствие с новыми критериями, предложенными МОТ, в статистику занятого населения также следует включать «потенциальную

¹⁸⁵Зимбардо Ф., Коломбе Н. Мужчина в отрыве: игры, порно и потеря идентичности/ред. Никольский А.А. М.: Альпина Паблишер, 2020. – 344 с.

¹⁸⁶ Employment - annual statistics. Eurostat Statistics Explained. [Электронный ресурс]. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_annual_statistics#More_employed_women_over_time(Дата обращения: 17.05.21)

рабочую силу». К этой категории людей относятся: частично занятые и работающие неполный день; безработные люди, которые активно ищут потенциальное место для трудоустройства, но не имеют готовность сразу приступить к своим рабочим обязанностям по каким-либо причинам; безработные люди, которые готовы сразу приступить к работе, но при этом не занимающиеся активным поиском потенциального рабочего места¹⁸⁷.

Рисунок 8 – динамика занятости женщин и мужчин в возрасте от 20 до 64 лет в период с 2005 по 2020 год¹⁸⁸



На рисунке 9 представлена динамика активности на рынке труда с 2009 по 2020 год среди населения стран-членов ЕС в возрасте от 15 до 74 лет. Выделенные дополнительные индикаторы позволяют увидеть более полную картину того, что происходит на рынке труда.

¹⁸⁷ Labour market slack – annual statistics on unmet needs for employment. Eurostat Statistics Explained. [Электронный ресурс]. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour_market_slack_%E2%80%93_annual_statistics_on_unmet_needs_for_employment (Дата обращения: 14.08.21)

¹⁸⁸ Составлено по: Employment - annual statistics. Eurostat Statistics Explained. [Электронный ресурс]. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_annual_statistics#More_employed_women_over_time (Дата обращения: 17.05.21)

Рисунок 9 – динамика активности на рынке труда с 2009 по 2020 годы среди населения стран-членов ЕС в возрасте от 15 до 74 лет, % от общего количества рабочей силы¹⁸⁹



С учетом вышеуказанных дополнительных индикаторов занятости отметим, что в 2020 году в Европейском союзе 16,9% женщин имели потенциальный запрос на трудовую деятельность, среди мужчин 12,5% имели аналогичное желание, данный гендерный разрыв составляет 4,4 п.п.¹⁹⁰. Также в 2020 году уровень занятости населения в странах-членах ЕС людей в возрасте от 20 до 64 лет, в целом, снизился по сравнению с 2019 годом. Так, в 2020 показатель занятости был на уровне 73,1%, а в 2019 снизился до 72,4%, что составило 0,7 процентных пункта¹⁹¹. Одной из причин такого снижения может быть процесс прекариатизации занятости, который влечет за собой массовую депрофессионализацию населения. Рассмотрим подробнее

¹⁸⁹Там же.

¹⁹⁰Там же.

¹⁹¹Employment - annual statistics. Eurostat Statistics Explained. [Электронный ресурс]. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Employment_annual_statistics#More_employed_women_over_time (Дата обращения: 17.05.21)

некоторые результаты исследования нестандартной занятости и социальных прав С. МакКей .

Термин прекариат/прекарная занятость часто используется субъективно для описания конкретного опыта или ситуации одного или нескольких отдельных работников. Иногда появляются такие термины, как «нетипичный», «гибкий» или «неформальный», а также «работники, находящиеся в неблагоприятном положении», но «прекариатизированная работа» – нет. Относительно новый термин также не был признан социологическим определением в ряде стран, включая Польшу, Болгарию, Германию и Великобританию. К примеру, в Греции нет национального определения ни в законе, ни в коллективных договорах. Термин прекариат не является юридическим понятием. Прекарных работников зачастую обозначают, используя термин «нестандартный работник».

В Германии также нет законодательного определения прекариата или общего согласия относительно определения в политических и академических кругах. Единодушие существует в том, что нетипичные трудовые отношения отличаются от типичных трудовых отношений, поскольку термин «нетипичный» использовался для описания развития нестандартной занятости, а в последнее время все более широко используется понятие неустойчивой работы. При использовании он описывает растущие риски, связанные с занятостью, будь то риски связанные с низкой заработной платой или постоянной психологической незащищенностью.

В Италии нет юридического определения. Единственными юридическими определениями являются понятия «работник» и «автономный работник». Однако этот термин довольно часто используется в языке зала суда, чтобы обозначать отсутствие стабильности. Существует юридическое признание масштаба нетипичного трудового договора, связанного с рядом более или менее важных видов ненадежности.

В Швеции не существует ни юридических определений прекарной работы, ни общепринятых. Определение срочных контрактов ближе всего

подходит к определению нестабильности. Некоторые законы о дискриминации указывают на группы, которые наиболее подвержены опасности: помимо правовой защиты от дискриминации по признаку пола, возрасту, этнической принадлежности, религии, политических убеждений или сексуальных предпочтений, запрещается также дискриминация в отношении лиц, работающих по срочным контрактам, или лиц, работающих в течение более короткого рабочего дня. «Ненадежность», как представляется, возрастает, если человек сталкивается с дискриминацией по любому из этих оснований.

В Великобритании термин прекариат является относительно новым для британских политических дискуссий, и эксперты по правовым вопросам и политике изучили другие, возможно, похожие, но не идентичные концепции, такие как гибкая, нетипичная и уязвимая работа/работники. Определение уязвимого работника содержалось в правительственном консультативном документе, выпущенном в 2006 году, но это не привело к его принятию в качестве юридического определения¹⁹².

В России также нет определения прекарной занятости. Не существует и юридического определения данного понятия. На практике для статистических отчетов обычно используется термин «занятость в неформальном секторе». В исследованиях и статистических сводках используют это понятие в качестве синонимичного прекариату, но часто ссылаются на несколько иной набор характеристик. Однако формы работы в неформальном секторе могут стать прекарными там, где нет другого источника дохода и, где качество занятости влияет на способность работников планировать свою жизнь. Другим часто используемым термином является «сезонная работа», которую также не классифицируют как прекарную занятость.

¹⁹²McKay S. et al. Study on precarious work and social rights. London: Working Lives Research Institute. London Metropolitan University, 2012. – 116 p.

Таким образом, на данный момент не существует правовой регламентации прекариата в законодательстве разных европейских странах, как и четкого разделения между временной работой, частичным трудоустройством и прекарной занятостью. Трудовые отношения по-прежнему определяются в соответствии со стандартным понятием постоянного трудового договора/контракта на полный рабочий день, обеспечивающего стабильную работу и достаточный доход для обеспечения воспроизводства рабочей силы. Даже в отношении законодательства уровня ЕС различие заключается между стандартом и всеми другими формами договора. Неполный рабочий день в директиве 97/81/ЕС определяется просто как работа, которая не является полной занятостью. Точно так же срочная работа определяется как работа, которая не является неопределенной. «Временный работник» определяется в соответствии с директивой 99/70/ЕС как лицо, имеющее трудовой договор или отношения, заключенные непосредственно между работодателем и работником, когда окончание трудового договора или трудовых отношений определяется объективными условиями, такими как достижение определенной даты, выполнение конкретной задачи или наступление конкретного события¹⁹³. Более подробно примеры определения прекарной занятости в ряде стран, рассмотренные в исследовании нестандартной занятости и социальных прав С. МакКей и дополненные данными по Российской Федерации, представлены в приложении А.

Полный рабочий день, стабильная работа остаются доминирующей формой трудовых отношений в государствах-членах ЕС и все еще в значительной степени структурируют права на социальное обеспечение. Рассматривая динамику уровня занятости в ЕС за последние 15 лет, можно увидеть следующие тенденции: в период с 2005 по 2020 год уровень занятости населения в возрасте от 20 до 64 лет увеличился на 5,6 процентных

¹⁹³McCollum D., Findlay A. «Flexible» workers for «flexible» jobs? The labour market function of migrant labour in the UK//Work, employment and society. – 2015. – Vol. 29(3). –P.427-443.

пункта в ЕС-28 с 66,8% до 72,4%. Однако, в последние годы страны сталкивались с совершенно разными ситуациями на рынке труда. Уровень занятости увеличился в период с 2005 по 2020 год во всех странах, кроме Греции (-3,3 п.п), Испании (-1,8 п.п.), Ирландии (-0,6 п.п.) и Дании (-0,2 п.п.). В период с 2015 по 2018 год увеличение уровня занятости фиксировалось каждый год примерно на 1 п.п. по сравнению с предыдущим годом. В период с 2018 по 2019 год рост занятого населения незначительно снизился, но сохранил положительную динамику и увеличился на +0,7 п.п. В 2020 году уровень занятости снизился на 0,7 п.п. и достиг показателей занятости 2008 года¹⁹⁴.

Однако наблюдается существенный рост в широком спектре прекарных форм трудовых отношений, в результате чего значительное число европейских работников в настоящее время лишены социальных пособий или гарантий занятости. Если рассматривать индикаторы прекарного статуса занятости, которые поддаются статистическому наблюдению, можно увидеть, что уровень занятости неполный рабочий день в странах-членах ЕС увеличивается с 14,9% в 2002 году до 16,6% в 2020 году¹⁹⁵. Это имеет серьезные и долгосрочные последствия для Европейского трудового права, поскольку законодательные модели были сформированы вокруг концепции стандартного контракта и привели к исключению все большего числа европейских работников, так как их трудовые отношения не соответствуют стандарту. Можно заметить, что связь между ненадежным трудом и отсутствием социальных прав неопровержима. Лица, занятые на прекарной работе, с большей вероятностью будут лишены социальных прав, таких как право на достойное жилье, медицинское обслуживание, пенсии и образование, в то время как лишение этих социальных прав толкает людей на прекарную работу. Нестабильность работы, таким образом, способствует

¹⁹⁴ Employment - annual statistics. Eurostat Statistics Explained. [Электронный ресурс]. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_annual_statistics#More_employed_women_over_time (Дата обращения: 17.05.21)

¹⁹⁵ Там же.

«застреванию» людей в их неблагоприятной ситуации. Прекарная работа также сопряжена с риском того, что в пожилом возрасте люди не будут иметь социальной защиты в положенном объеме. Число экономически активных европейцев увеличивается, следовательно, повышается гибкость рынков труда и число тех, кто не имеет фиксированной рабочей недели и постоянных контрактов. Доля временных контрактов в 2020 составила 10,7%, что на 1,2 п.п. меньше, чем в предыдущем году. Указанное снижение специалисты связывают с эпидемиологической ситуацией в 2020 году¹⁹⁶. В государствах-членах ЕС существуют значительные различия в формах трудовых договоров, причем нестандартные формы особенно существенны.

Еще одной характерной чертой прекариата является то, что прекариат представляет собой мир антипрофессиональной культуры. Прекарная форма занятости не требует от соискателя специального профессионального образования и квалификации. Более того, если человек имеющий диплом о профессиональном образовании сразу по окончании учебного заведения включается в перкарную занятость, то профессиональная культура, сформированная на этапе обучения, будет разрушаться. Прекарная занятость способствует процессу депрофессионализации населения. 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%. Самые высокие показатели в Германии (90,5%) и на Мальте (92,2%), самые низкие – в Италии (56,8%) и Греции (54,9%)¹⁹⁷. Также заметен рост количества молодых людей, которые не получают образования и не работают (поколение NEET молодежи). В 2008 году данный показатель составлял 16,6% , а в 2020 году уже составляет 17,6%¹⁹⁸.

¹⁹⁶ Там же.

¹⁹⁷ 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)

¹⁹⁸ Statistics on young people neither in employment nor in education or training. Eurostat Statistics Explained. [Электронный ресурс]. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics->

Предположение о том, что обладая определенной профессией, человек является носителем профессиональной культуры считается верным, однако, требует уточнения, так как, входя в трудовую деятельность неформального типа, человек становится временным носителем профессиональной культуры, которую меняет, после очередной смены характера занятости. Для того, чтобы понять насколько массовым является вовлеченность населения в неформальный сектор занятости рассмотрим статистические данные по указанному индикатору.

В состав занятых в неформальном секторе входят люди, работающие по временному трудовому договору, по устной договоренности о выполнении конкретного объема работ или каких-либо услуг. Речь может идти о нестабильной занятости определенного процента населения. Люди с подобным типом нестабильной занятости не имеют гарантий при трудоустройстве. В данном случае можно говорить о прекарной занятости, но в России, как и во многих других странах, данный термин не определен и, соответственно, не может быть введен и закреплен в законодательство.

Трудовая деятельность именно в неформальном секторе занятости зачастую классифицируется как прекарная. Для того чтобы понимать как выстраиваются статистические данные в секторе неформальной занятости, следует учитывать тот факт, что подобные данные получаются по разным основаниям. Основаниями для таких подсчетов могут быть данные населения, зарегистрированного в качестве занятого только в неформальном секторе, либо людей занятых неформальной деятельностью, но в формальном секторе, последним основанием выступает увеличение объема неформально занятого населения до объемов вторичной занятости. В соответствии с резолюцией о статистике занятости населения среди него, выделяют такую категорию, как занятость населения в неформальном секторе. В неформальный сектор входят граждане, которые заняты хотя бы в

одном подразделении неформального сектора, в определенный период времени. На данные не влияют актуальный статус занятости и характеристика занятости – основная это работа или дополнительная. В начале 2020 года в неформальном секторе было занято 19,9% населения. В период локдауна (апрель-июнь 2020 года) численность занятого в неформальном секторе населения сократилась до 19,1% от общего числа занятого населения. Во втором квартале 2021 года зафиксирован значительный рост числа занятых в неформальном секторе – 20,9%. В целом, по России количество занятых в неформальном секторе экономики граждан в 2021 году увеличилось. Так, в первом квартале 2021 года количество занятого населения в неформальном секторе составляло 20%, а во втором квартале данный показатель увеличился до 20,9%. В третьем квартале зафиксировано незначительное снижение на 0,4 п.п. В таблице 3 представлены данные Росстата по занятости населения в неформальном секторе в процентном соотношении от общего количества занятых в период с 2016 года по III квартал 2021 года.

По гендерному составу, занятых в неформальном секторе мужчин больше, чем женщин. В первом квартале 2021 года количество занятых в неформальном секторе мужчин составило 21,3%, а женщин – 18,6%. Во втором квартале 2021 года количество занятых в неформальном секторе мужчин составило 22,5%, а женщин – 19,2%. В третьем квартале 2021 года количество занятых в неформальном секторе мужчин составило 22,3%, а женщин – 18,6%. В третьем квартале 2021 года зафиксировано небольшое снижение включенности в неформальную занятость у мужчин 0,2 п.п. и более существенное снижение у женщин – 0,6 п.п.¹⁹⁹. Данные показатели свидетельствуют о большей включенности в неформальный сектор экономики мужского населения, чем женского.

¹⁹⁹ Итоги выборочного обследования рабочей силы: 2021 год. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (Дата обращения: 24.07.21)

Таблица 3 – Доля занятого населения в неформальном секторе в период с 2016 года по III квартал 2021 года, в % к общей численности занятых²⁰⁰

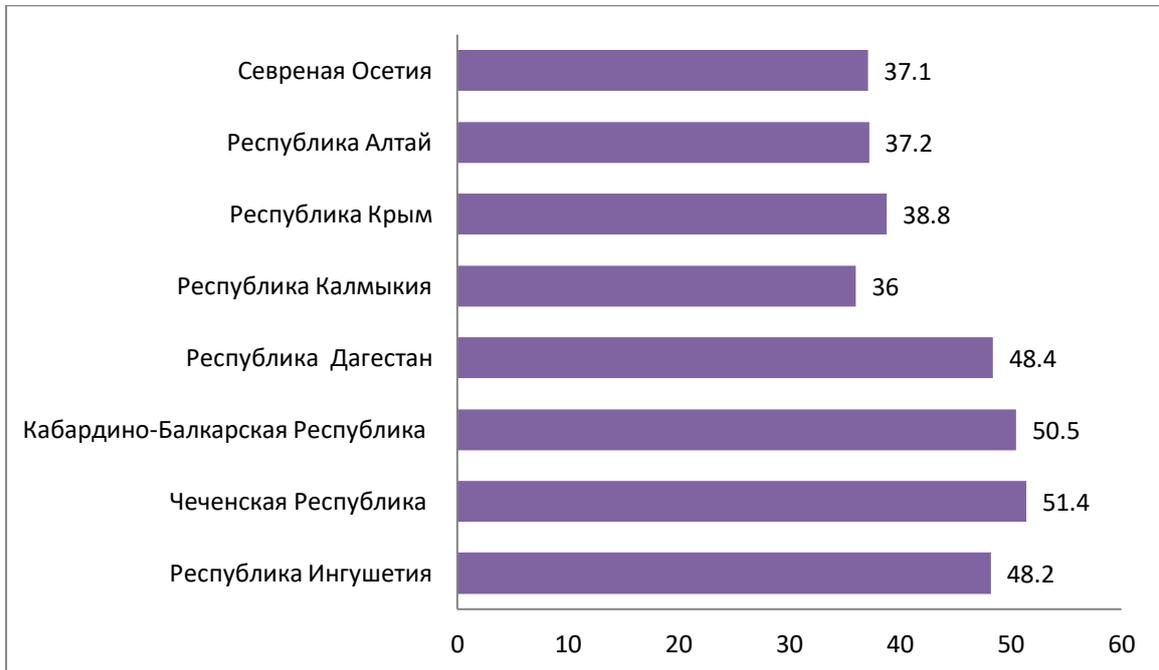
Квартал года	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год
I	20,2	18,7	19,4	19,3	19,9	20
II	21,5	19,9	20,3	21,3	19,1	20,9
III	22,3	20,8	20,8	21,1	20,7	20,5
IV	20,9	19,8	20,0	20,6	20,3	-

Рассматривая проблему неформальной занятости на уровне регионов можно выделить регионы с высоким уровнем неформальной занятости и с низким. К регионам с высоким уровнем неформальной занятости в процентном соотношении от общей численности занятого населения во II квартале 2021 год относятся: Кабардино-Балкарская республика с уровнем неформальной занятости равным 49,5%, Чеченская республика – 52,9% занятого населения в неформальном секторе, республика Ингушетия – 53,1%. В республике Дагестан данный показатель равен 47,5%. В республике Северная Осетия уровень занятых в неформальном секторе составляет 37,1%. В республике Калмыкия уровень занятых в неформальном секторе составляет 39,5%. В республике Крым данный показатель держится на уровне 39,3%. В республике Алтай уровень занятых в неформальном секторе составляет 36,9%. В Краснодарском крае данный показатель составляет 32,8%²⁰¹. Уровень занятости населения в неформальном секторе по регионам в III квартале 2021 года представлен на рисунке 10.

²⁰⁰ Составлено по: Итоги выборочного обследования рабочей силы: 2021 год. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (Дата обращения: 24.07.21)

²⁰¹ Итоги выборочного обследования рабочей силы: 2021 год. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (Дата обращения: 24.07.21)

Рисунок 10 – Регионы с максимальной долей занятого в неформальном секторе населения в III квартале 2021 года, в % соотношении от общей численности занятого населения²⁰²

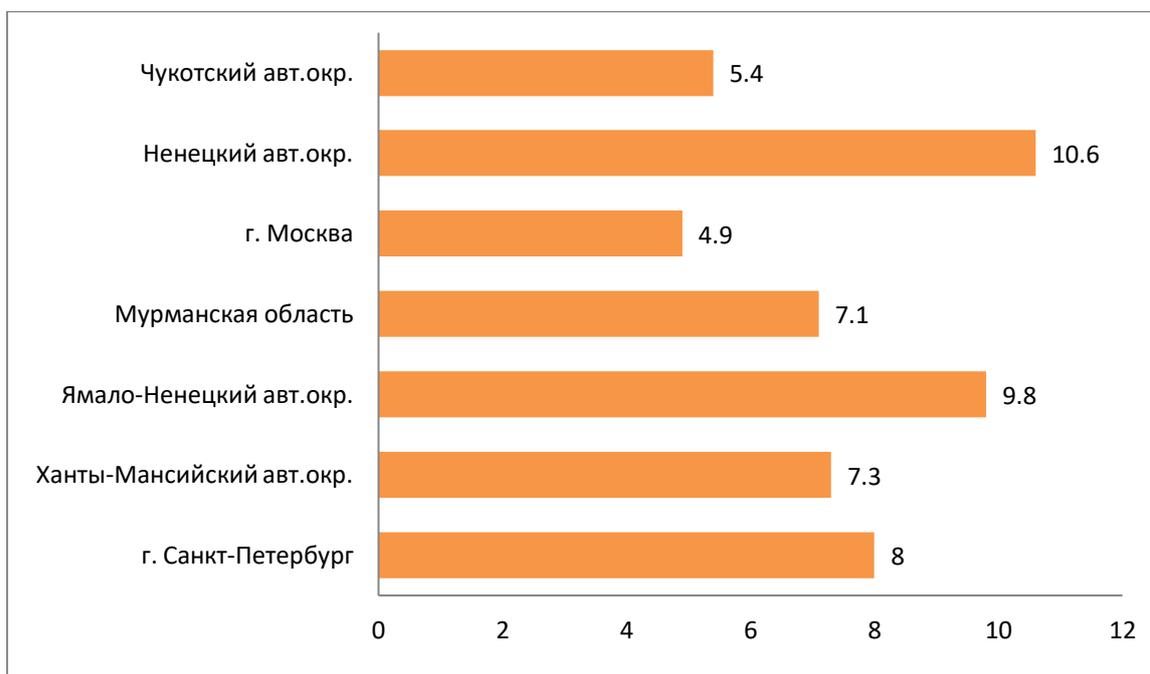


К регионам с низким уровнем неформальной занятости во II квартале 2021 относятся: республика Коми – уровень неформальной занятости здесь равен 13,3%, Москва – 6,4%. В Мурманской области показатель занятости населения в неформальном секторе равен 6,7%. В Чукотском автономном округе данный показатель держится на уровне 3,9%. В Ненецком автономном округе уровень занятого населения в неформальном секторе равен 5,3%. В Ямало-Ненецком автономном округе уровень занятого населения в неформальном секторе составляет 8,1%. В Ханты-Мансийском автономном округе данный показатель зафиксирован на уровне 8,6%. Уровень занятости населения в неформальном секторе экономики в городе Санкт-Петербурге равен 8,9%²⁰³. Уровень занятости населения в неформальном секторе по регионам в III квартале 2021 года представлен на рисунке 11.

²⁰² Составлено по: Итоги выборочного обследования рабочей силы: 2021 год. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (Дата обращения: 24.07.21)

²⁰³ Там же.

Рисунок 11 – Регионы с минимальной долей занятого в неформальном секторе населения в III квартале 2021 года, в % соотношении от общей численности занятого населения²⁰⁴



Статистические данные подтверждают, что большой процент людей заняты в неформальном секторе экономики. Данное положение свидетельствует о росте гибкости трудовых отношений. Указанная тенденция имеет как положительные стороны – способствует обеспечению индивидуализации рынка труда, так и отрицательные – лишение работника гарантий при трудовой занятости. Вышесказанное свидетельствует о том, что прекариатизацию можно считать переходным этапом к новому типу трудовых отношений на рынке занятости населения, для которых характерно наличие временной профессиональной культуры.

Приведенные в параграфе данные свидетельствуют о том, что на формирование профессиональной культуры у молодого поколения действуют два типа факторов: внешние и внутренние. К внешним факторам, не входящим в состав профессиональной культуры, можно отнести

²⁰⁴ Составлено по: Итоги выборочного обследования рабочей силы: 2021 год. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (Дата обращения: 24.07.21)

специфику современной системы занятости и профессиональной структуры общества, социальные условия трудовой деятельности. Статистические данные указывают на изменения ситуации в сфере занятости на мировом рынке труда. Уровень занятости населения за последние пятнадцать лет в странах-членах ЕС увеличивается. В Российской Федерации данный показатель претерпел незначительные изменения в сторону уменьшения. Сам характер занятости изменился во всем мире, и в связи с этим просматривается тенденция к увеличению занятости населения неполный рабочий день. Указанная тенденция свидетельствует о росте гибкости трудовых отношений. В соответствии с этим увеличивается количество населения включенного в precarious занятость. Данная тенденция видна как в странах-членах ЕС, так и в Российской Федерации. Можно заметить, что статистические данные подтверждают наличие связи между precarious трудом и отсутствием социальных гарантий. К внутренним факторам можно отнести разнообразие способов организации свободного времени, специфику интернет-пространства, в которое молодое поколение включено максимально, систему социальных ориентиров и ценностей, выбранных для построения собственной стратегии поведения. Количественные данные, полученные в ходе опроса, показывают специфику сферы интересов и социальных ориентиров молодого поколения.

2.2 Эмпирическое исследование профессиональных стратегий занятости выпускников вузов

По данным рассмотренным выше следует сделать заключение о том, что прекариат обладает определенным набором критериев, по которым его можно идентифицировать, проанализировав статистические данные. К таким критериям могут относиться: уровень безработицы, так как precarious занятость зачастую подразумевает работу вне трудового договора и в официальной статистике такой человек будет относиться к категории

безработного; неформальная занятость, так как именно этот сегмент экономики является наиболее неоднородным, включая в себя временную и частичную занятость; занятость на двух и более работах. В ряде европейских стран ведется статистика по прекарной занятости, но четкого определение данного понятия нет. Некоторые страны-члены ЕС-28 совершили попытку операционализации данного понятия, но на законодательном уровне указанная категория занятости никак не зафиксирована.

Для того чтобы исследовать прекариат, необходимо обозначить набор критериев, в соответствии с которыми можно отнести того или иного работника к данной категории. Проблема критериев используемых для идентификации прекариата определяется по-разному, так как неопределенность может появиться в различных точках сферы наемного труда²⁰⁵. В своем исследовании Ж.Т. Тощенко указал на то, что признаки прекариата, которые разработаны на данный момент, свойственны многим социальным группам. К примеру, трудоспособному населению, которое стабильно занято на временной работе, населению занятому заемным трудом, мигрантам, стажерам и студенчеству, безработным и фрилансерам²⁰⁶. Для изучения данного социального явления мы рассмотрим одну категорию с наибольшим риском попадания в прекариат – молодежь. Именно группа молодых людей, находящихся на старте своего профессионального пути находится в ситуации наибольшей неопределенности, нестабильности при совершении профессионального выбора.

Изучая процесс формирования профессиональной идентичности молодежи, следует обратить внимание на тип мотивации, который преобладал во время выбора профессии при поступлении в высшее учебное заведения. В своей работе «На краю пропасти. Девиантологические этюды об образовании, культуре и политике» исследователь Т.А. Хагуров пишет о том, что в процессе получения образования у человека формируется

²⁰⁵ Голованова Д. В., Дудина О. М. Прекариат: возможна ли успешность на рынке труда (на примере фрилансеров)//Креативная экономика. – 2019. – Т. 13. – №. 6. – С. 1253-1268.

²⁰⁶ Тощенко Ж. Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука,2018. – 350 с.

мотивационное пространство, которое включает в себя две группы полярных мотивов, а именно эгоистические и идеальные мотивы. Первые выражаются в ориентации молодого человека на материальный успех в своей профессиональной деятельности, в стремлении к высокому статусу или должности в своей работе и в профессиональном успехе, выраженном в получении удовольствия от своей компетентности. Эгоистическая мотивация может проявляться в виде комплекса выше перечисленных мотивов, либо доминированием одного из них. На противоположном полюсе располагается идеальная мотивация, которая заключается в аскетичной самореализации, когда человек любит свое дело и считает, что приоритетным является получение морального удовлетворения от своей профессиональной деятельности²⁰⁷.

Стабильное место человека в системе занятости – это не просто экономический аспект, а социально-психологическая модель поведения. Для исследования данной модели мы рассмотрим вариант, при котором во время процесса формирования профессиональной идентичности, возможно, произошли отклонения в виде искажения ценностно-мотивационной сферы личности. Мы будем рассматривать прекариатизацию как ключевой фактор деформации процесса формирования профессиональной идентичности.

Данный параграф посвящен анализу результатов интервьюирования молодых людей, чей профессиональный опыт работы не связан с полученной ранее специализацией в вузе. Целью настоящего эмпирического исследования является реализация следующих задач:

–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;

²⁰⁷ Хагуров Т.А. На краю пропасти. Девиантологические этюды об образовании, культуре и политике. Краснодар: Парабеллум, 2015. – 218 с.

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

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.

В исследовании применяется качественный метод сбора эмпирических данных – глубинное полуструктурированное интервью респондентов по теме «Моя профессиональная жизнь».

В качестве инструментария исследования использовалась разработанная анкета, состоящая из 10 основных вопросов. В процессе исследования анкета дополнялась уточняющими вопросами. Полученные эмпирические данные были структурированы и проанализированы. Содержание анкеты представлено в приложении В.

Выборочная совокупность представлена 36 респондентами из разных стран. 26 человек из России, 3 респондентов из Франции, по 2 респондентов из Испании и Германии, по 1 респонденту из Бельгии, Греции и Великобритании. Все респонденты в возрасте от 22 до 30 лет. В опросе приняли участие 17 мужчин и 19 женщин. Выборка социологического исследования – целевая. Выборка условно разделена на две группы: респонденты из России и респонденты из стран Европы.

В состав группы респондентов из стран Европы входят 10 иностранных респондентов резидентов таких стран, как Франция, Испания, Германия, Бельгия, Греция, Великобритания. 4 респондентов обучаются на выпускном курсе магистратуры, либо бакалавриата и 6 респондентов

обучаются в аспирантуре. Выборка включает 5 респондентов женского пола и 5 респондентов мужского пола. Из них 6 респондентов в возрасте от 22 до 26 лет включительно и 4 респондентов в возрасте от 27 до 29 лет. По статусу трудовой занятости все респонденты не имеют официального трудоустройства ни в своей родной стране, ни в России. В таблице 4 представлены подробные данные по респондентам из стран Европы.

Таблица 4 – Кодировка респондентов из стран Европы

Респондент	Пол	Возраст	Специальность	Форма обучения	Страна
Респондент № 27	Женский	23 года	Экономика	Магистратура	Франция
Респондент № 28	Женский	26 лет	Управление	Аспирантура	Испания
Респондент № 29	Женский	23 года	Управление	Магистратура	Франция
Респондент № 30	Женский	27 лет	Экономика	Аспирантура	Германия
Респондент № 31	Женский	22 года	Управление	Бакалавриат	Греция
Респондент № 32	Мужской	28 лет	Экономика	Аспирантура	Испания
Респондент № 33	Мужской	29 лет	Экономика	Аспирантура	Бельгия
Респондент № 34	Мужской	24 года	Управление	Магистратура	Франция
Респондент № 35	Мужской	26 лет	Экономика	Аспирантура	Германия
Респондент № 36	Мужской	27 лет	Экономика	Аспирантура	Великобритания

Рассмотрим подробнее состав группы респондентов из России. В опросе приняли участие 26 человек, проживающих в Российской Федерации на территории Краснодарского края в возрасте от 22 до 30 лет. В возрасте 29 лет – два человека, 28 лет – четыре человека, в возрасте 27 лет – восемь человек, 26 лет – четверо, 25 лет – четверо, в возрасте 24 лет – один человек, 23 года – два человека и один человек в возрасте 22 лет. По гендерному составу выборка респондентов из России включает 14 женщин и 12 мужчин. Все респонденты окончили высшее учебное заведение. У 4 человек формой

обучения являлся специалистом, у 20 – магистратура, у одного – бакалавриат. 12 человек окончили «Кубанский государственный университет», из них 9 женщин и 3 мужчин. 8 респондентов были выпускниками «Кубанского государственного аграрного университета», из них 4 женщин и 4 мужчин. 6 человек окончили «Кубанский государственный технологический университет», из них 2 женщин и 4 мужчин. Все 26 респондентов на момент исследования являлись выпускниками вузов, полностью завершившими свое обучение и имели вид деятельности, который классифицируется респондентами, как основная работа. В приложении Б представлена кодировка респондентов из России.

Результаты интервью представлены в хронологическом порядке в виде нескольких жизненных этапов респондентов: этапа выбора профессии, периода обучения в вузе, этапа трудоустройства и этапа самой трудовой деятельности и размышлений о будущем.

Этап выбора профессии

Из двадцати шести респондентов большая часть опрошенных при выборе профессии руководствовались эгоистическими мотивами, такими как ориентация на будущую престижную должность и высокий уровень заработной платы. Респонденты давали следующие ответы: *«я хочу хорошо зарабатывать...»*, *«я хочу быть обеспеченным человеком, поэтому и выбрал профессию экономиста...»*, *«мне хочется состояться в этой жизни...»*. Идеальными мотивами руководствовались меньшее количество опрошенных. Свой выбор профессии один из респондентов поясняет так: *«это моя будущая профессия и я хочу, чтобы мне нравилось то, чем я собираюсь заниматься всю жизнь»*.

Двенадцать опрошенных признались, что при выборе будущей профессии руководствовались исключительно желанием *«хорошо зарабатывать в будущем»*, тринадцать респондентов выбирали профессию с желанием *«занимать в будущем хорошую должность и быть материально обеспеченным человеком»*, из них пятеро опрошенных выбирали будущую

профессию с учетом того факта смогут ли родители помочь им с трудоустройством и только один респондент выбирал профессию руководствуясь собственными интересами (идеальная мотивация). Рассмотрим некоторые ответы респондентов о выборе профессии: *«Когда я заканчивал, школу у меня не было никаких интересов, я совершенно не знал, кем я хочу быть. По сути, я не выбирал профессию, я выбирал между поступлением в университет и армией. Я точно знал только одно – что мне надо получить высшее образование, ведь этого очень хотели мои родители, да и у меня самого не было желания идти в армию после школы. Поэтому я выбрал предметы для сдачи ЕГЭ такие, чтобы под них можно было подобрать большее количество специальностей. Мне повезло, потому что в год, когда я поступал можно было подавать документы в неограниченное количество вузов и это был последний год, когда набирали на специалитет. Мне казалось это очень удобным. Я воспользовался этим по полной»* (экономистка, М., 28 лет, блогер).

«Когда я заканчивала школу, моя мама выбрала за меня профессию. Она работала экономистом, и я должна была тоже стать экономистом. Это как-то не обсуждалось. Мама даже вуз за меня выбрала. Я хотела поступать в политех и даже сама поехала и подала туда документы на эконо, но мама запретила мне там учиться, потому что по ее мнению политех с советских времен все знают как слабенький вуз. Я должна учиться обязательно в ведущем вузе или вообще в Москву поступать, чтобы мама могла мной гордиться и всем об этом рассказывать. На самом деле я не была против профессии экономиста, но учиться все-таки мне хотелось больше в политехе» (экономистка, Ж., 27 лет, продавец-консультант).

Следует отметить, что из двадцати шести респондентов девять имели примерное представление о профессии, которую они выбрали. Респонденты давали следующие ответы: *«моя мама работает экономистом, поэтому я имела примерное представление об этой профессии...»*, *«в школе я участвовала в олимпиаде по экономике и имела представление, о чем это...»*,

«я читал специальные книги по менеджменту, мне это было интересно, потому что в будущем я хотел руководящую должность...». Оставшиеся семнадцать не знали в чем будет заключаться их будущая профессия. Респонденты комментировали это так: *«мне все было не интересно и было все равно куда поступать...»*, *«родители сказали, что надо получить нормальное образование...»*, *«специальность выбрали родители, они лучше знают...»*.

Рассмотрим ответы респондентов. *«В старшем классе я познакомилась с парнем, и он мне сразу очень понравился. Он был на год меня старше. Он был тогда уже студентом. Я знала, где и на кого он учится, поэтому выбрала тоже направление, чтобы быть поближе к нему и у нас было больше общих тем для разговоров. Мне вообще было все равно, куда поступать и на кого учиться»* (управление, Ж., 27 лет, временно безработная).

«Я поступил туда, где учился мой хороший друг. Я знал, что он будет помогать мне по учебе. Он учился на два года старше меня и много мне всего рассказывал про университет и про учебу. Да и вообще, много всего рассказывал. Я когда поступил, чувствовал себя спокойно, можно даже сказать, что уверенно. Я знал, что со своим другом я точно универ закончу и никаких проблем не будет» (управление, М., 26 лет, продавец-консультант).

По окончании университета данные значительно не меняются и большинство респондентов по-прежнему не имеют точного представления, чем занимаются люди их профессии. Рассмотрим, что об этом говорит один из респондентов: *«Когда я закончила школу, я выбрала профессию экономиста. Я не знала, чем занимаются экономисты и эту профессию я выбрала только потому, что родители мне сказали, что надо получить нормальное образование. Хотя мне самой было ближе творчество, я хотела быть мультипликатором. В университете учиться мне было не интересно. У нас было много общих предметов, такие как английский, история и так далее и я не понимала, зачем они нужны экономисту. Были у нас и*

специальные дисциплины, но многие из них мне казались странными, например, философия бухгалтерского учета. Когда я получила диплом, я хотела пойти работать по специальности, чтобы наконец-таки узнать, чем все-таки занимается экономист. Я так и не поняла на кого я выучилась» (управление, Ж., 26 лет, модель).

Многие респонденты в своем интервью часто использовали понятия «нормальное образование», «нормальная профессия», «нормальная работа». Данные понятия, по мнению опрошенных, выступают синонимом категорий: перспективная специальность, востребованная профессия, высокооплачиваемая работа. Также респонденты отмечают, что категорией «нормальное образование» зачастую оперировали их родители, объясняя, почему следует выбрать ту или иную профессию. Так, восемнадцать опрошенных признались, что на выбор профессии сильно повлияли их родители. Данную ситуацию респонденты комментировали так: *«у родителей больше жизненного опыта, они лучше знают...», «я буду продолжать семейный бизнес, поэтому у меня нет выбора. Я не могу пойти против семьи...»*. Пятеро респондентов выбрали профессию, руководствуясь принципами конформизма. Респонденты давали следующие комментарии: *«я поступал туда, куда идет большинство моих одноклассников – это был эконом. Я подумал, мне будет проще учиться, если в университете у меня будет много знакомых из моей школы»* (экономика, М., 28 лет, бариста);

«я выбирала профессию вместе с подругой. Мы вместе подумали, что нас обеих будет устраивать и куда нам будет несложно поступить. Вариант учиться вместе был классным» (экономика, Ж., 26 лет, офис-менеджер).

Двое респондентов были зачислены в вуз по итогам олимпиад и только один респондент выбирал профессию исходя из сферы своих интересов. Рассмотрим подробнее комментарий одного из респондентов: *«к школьному курсу обществознания в старших классах нам добавили уроки экономики. Они были по субботам и считались не обязательными, но я*

всегда на них ходила. Мне очень нравились эти уроки, потому что их вела моя любимая учительница» (экономика, Ж., 27 лет, преподаватель танцев).

Период обучения в вузе

Вспоминая свои студенческие годы, шестнадцать респондентов говорили о том, что учеба не очень их интересовала, больший интерес вызывало общение и разнообразные студенческие мероприятия. Данный вывод можно сделать исходя из таких ответов респондентов, как *«я всегда был очень активным еще со школы, поступив в университет, я пошел в вузовскую команду КВН. Это занимало у меня почти все время. Времени на учебу не оставалось» (управление, М., 27 лет, продавец-консультант);*

«в университете я хотел наработать как можно больше связей и знакомств для будущего. Мне бы не удалось этого сделать, если бы я все время просто сидел на парах. Когда нам давали какое-то задание или курсовую, то я сразу искал людей, которые могут мне с этим помочь. Я так познакомился с огромным количеством людей и к концу универа меня уже знали вообще все. Некоторые преподаватели ставили мне зачет автоматом, потому что видели меня в компании каких-то особых студентов. Это и был мной план. Связи ведь сейчас все решают» (экономика, М., 23 года, фотограф);

«во время учебы я работала и из-за этого редко появлялась в университете. У меня получалось так, что я либо подучивалась, либо подрабатывала. Совмещать было сложно. Это вообще был не самый лучший период в моей жизни» (управление, Ж., 27 лет, тренер по йоге).

Четверо из опрошенных признались, что полученные в университете знания, для них были полезными и познавательными. Респонденты давали следующие ответы: *«мне было интересно учиться...», «я понимала, что я развиваюсь, пока учусь в университете...», «я очень много читала учебной литературы во время учебы...».*

Половина респондентов считают, что зря потратили время на обучение в университете. Рассмотрим один из ответов респондентов: *«В*

университете мне было очень интересно учиться, но эти знания были полезны только для меня самой, для моего развития и чтобы кругозор расширить. Я считаю, что какой-то профессиональной нагрузки они не несли. Пока училась, я не могла про себя сказать, что я – экономист, потому что нужных профессиональных навыков у меня не было. Я считаю, что они приобретаются только с началом работы. Когда начала работать, я поняла, что вся моя работа сводится к заполнению бумаг и справок по шаблону. Я и сейчас не могу про себя сказать, что я экономист. Я могу сказать про себя, что я офисный планктон, но такой профессии нет» (экономистка, Ж., 26 лет, офис-менеджер).

Из общего количества респондентов десять совмещали работу с учебой не по специальности на последних курсах обучения. Респондент следующим образом прокомментировал ситуацию своего первого трудоустройства: *«Когда я только поступил в университет, мне было интересно ходить на пары, но не из-за самих предметов, а из-за общения. Университет был для меня новым местом, я ничего там не знал и все было для меня в новинку. К четвертому курсу интерес к университету пропал. К тому времени, я побывал на двух производственных практиках и понял, что ошибся с выбором профессии. Это не мое. Тогда я понял, что надо заниматься чем-то другим, но я не знал чем. Я пошел работать в продажи, так как там была неплохая зарплата и место работы было рядом с моим домом. К тому же, меня взяли на работу без диплома и опыта работы. Тогда я понял, что кажется мне этот диплом уже и не нужен вообще, но закончить пришлось, чтобы не расстраивать маму» (управление, М., 28 лет, продавец-консультант).*

Семеро опрошенных работали не по специальности начиная со второго курса обучения в вузе. Респонденты давали следующие ответы: *«на младших курсах университета я работал волонтером. Это было интереснее, чем учеба...», «я соглашалась на разные подработки, потому что мне нужны были деньги...», «я работал продавцом во время учебы. Это*

нормально. Сейчас большинство совмещают работу с учебой...», «когда был студентом, я подрабатывал на стройке. Я соглашался на любую работу, потому что хотел сам себя обеспечивать и не зависеть материально от родителей...».

Трое респондентов в процессе обучения в вузе имели краткосрочный опыт работы. Данный опыт респонденты описывали так: *«на третьем курсе я устроилась работать продавцом. Я хотела совмещать учебу и работу. Многие так делают и успешно с этим справляются. У меня так не получилось. Из-за работы появились проблемы с учебой. Я побоялась, что меня отчислят и уволилась с работы. В общей сложности я проработала всего четыре месяца»* (управление, Ж., 26 лет, фотограф);

«я проработала полгода секретарем и поняла, что учиться намного проще, чем работать. В универе преподы лояльные и есть пересдачи, можно попробовать и как-то еще решить проблему, если очень надо и все совсем плохо. На работе все совсем не так. У меня был очень злой начальник. Постоянно требовал моментального выполнения всех его поручений. Он постоянно на меня кричал. Часто все свои ошибки сваливал на меня, а то, что я делала хорошо, он присваивал себе. Много еще всего было. Я как будто в аду побывала» (экономика, Ж., 27 лет, флорист).

Шестеро опрошенных отметили, что в процессе обучения в вузе никогда не работали. Респонденты давали такие комментарии как *«во время учебы мне не надо было работать, потому, что в этом не было никакой необходимости. Я училась - это и было моей работой...»*, *«мне не пришлось работать во время учебы, потому что меня обеспечивали родители...»*, *«я не работала во время учебы. Мне нравилась моя студенческая жизнь и о работе или карьере я не задумывалась. Я вообще о будущем не думала...»*. Рассмотрим подробнее следующий ответ одного из респондентов: *«О своей студенческой жизни могу сказать, что она была замечательной. Мне нравилось абсолютно все. Мне было очень сложно учиться в школе и я хотела поскорее ее закончить. На контрасте со школой, универ и*

студенческая жизнь и вообще все, что с этим связано мне показалось чем-то просто «вау». В семье мне всегда говорили, что самое главное – это хорошее образование и, что это очень важно. Меня так воспитали. Когда я училась в университете, я понимала, что сейчас я успешна. У меня все получается. Мною гордятся родители. Я настолько была увлечена учебой и своим успехом в ней, что ни о чем другом не думала. Я вообще о работе не задумывалась. Даже, когда мои одногруппницы начинали работать и обсуждали, как долго оформляется справка об отсутствии судимости, я слушала это и не понимала, о чем они говорят. Я знала, что меня это ждет в будущем, значит и подумаю я об этом тоже потом. Когда я закончила университет, я поняла, что вот теперь мне нужно определиться, чем же я все-таки хочу заниматься в жизни» (управление, Ж., 25 лет, мастер ногтевого сервиса).

Этап трудоустройства

При трудоустройстве выпускников можно разделить на две группы: те, кто ищет работу по специальности и те, кто не планирует работать по профессии. При этом среди выпускников есть и те, кто хотел найти работу по специальности, но по ряду причин не реализовал данное желание и те, кто не имел желания работать по профессии, так как еще в процессе обучения в вузе был разочарован в выбранной специальности.

После окончания вуза у двоих респондентов было желание найти рабочее место по полученной специальности, но не было возможности для данного типа трудоустройства. Один из респондентов описывает свою ситуацию так: *«После получения диплома я хотела найти работу по специальности, но я не знала, чем конкретно хочу заниматься. По образованию я экономист. Я знала, что экономист может работать в офисе, преподавать или начать свое дело, но чем именно я хочу заниматься, я не знала. Я начала искать вакансии по специальности. Мне не нравилось, что зарплата очень маленькая, но я могла себе позволить мало получать, потому что жила с родителями и они меня обеспечивали. На работу по*

специальности меня не брали, потому что у меня не было опыта работы. Мне казалось это странным, ведь я была студенткой и это нормально, что у меня нет опыта работы. Я искала работу полгода и ничего не могла найти. Поняла, что моя тактика поиска работы не эффективна и начала искать работу хаотично. В итоге, я очень устала от бесконечного поиска, постоянных отказов и вышла на работу, куда просто были согласны меня взять. Это продажи. Эта работа не связана с моей профессией. Она мне не очень нравится, но я работаю здесь потому, что устала сидеть дома. Когда я уволюсь я не знаю, кем я буду работать дальше, скорее всего, буду искать что-то, отталкиваясь от нынешнего опыта работы или удачно выйду замуж и стану домохозяйкой» (экономистка, Ж., 27 лет, продавец-консультант).

Альтернативный вариант трудоустройства после окончания вуза иллюстрирует история следующего респондента: *«У меня диплом по специальности «Государственное и муниципальное управление», поэтому работу по ней найти нереально. Я по профессии чиновник. Я год работала в «Тандере». Мне нужна была сама запись в трудовой книжке о том, что у меня есть опыт работы. Сейчас голый диплом без опыта работы никому не нужен. Я уволилась, потому что офис – это не мое. Я с детства занимаюсь вокалом. Мне очень нравится выступать и я считаю, что это мое призвание. Сейчас я зарабатываю именно этим. Я полностью довольна своей работой. Очень хочу, чтобы у меня были гастроли по всей стране или даже по миру. Я не знаю, что будет дальше, но надеюсь, что мне больше никогда не придется работать в душном офисе» (управление, Ж., 27 лет, певица).* Подобная стратегия поведения была у пяти респондентов.

Наиболее распространенный вариант выбора трудоустройства не по специальности связан с желанием зарабатывать как можно больше (эгоистическая мотивация) и внешними социально-экономическими обстоятельствами, в которых оказывается выпускник вуза. Шестнадцать респондентов, из общего числа опрошенных работают не по специальности и

никогда по профессии не работали. Рассмотрим подробнее историю трудоустройства одного из респондентов: *«По специальности я экономист и я считаю, что это универсальная профессия и работать я могу, где угодно и кем угодно и это все равно будет работа по моей специальности. Моя профессия дает мне полную свободу. Никаких ограничений. Еще во время учебы в университет я пошел работать в сферу продаж. И я не могу сказать, что я работаю не по профессии. Я экономист, а это значит, что я универсальный специалист. Мне нравится моя работа тем, что мне хорошо платят, и я знаю, что с этой зарплатой я могу начать самостоятельную жизнь, съехать от родителей и полностью себя обеспечивать. На этой работе я со студенческих лет и я всегда чувствую себя нужным, потому, что мне постоянно звонят клиенты, и я им все объясняю. Сейчас я уже шесть лет работаю на одном месте и знаю, что у меня нет возможности сделать здесь карьеру, потому что организация очень маленькая, но меня это устраивает. Я считаю, что надо жить здесь и сейчас и не думать о будущем. Я даже не знаю, официально я трудоустроен или нет. Мне кажется, что трудоустройство по трудовой книжке это просто ненужная формальность, которая усложняет жизнь и в старости надо надеяться на себя, а не на пенсию от государства»* (экономика, М., 24 года, продавец-консультант).

Трое респондентов из данного количества работают в семейном бизнесе или были трудоустроены родителями. Один респондент рассказал следующее о своей работе: *«Я работаю в семейном бизнесе и моя работа никак не связана с моей профессией. Я получил высшее образование, потому что его надо было получить, и оно есть у всех, значит, у меня тоже должно быть. Моя работа сезонного характера. Она мне нравится, потому что в сезон я выезжаю на все время на море. Работы у меня не очень много. Я больше общаюсь с посетителями и хорошо провожу время. Мне кажется эта работа мечты. Вне сезона я помогаю отцу с домашним хозяйством. Я знаю, что в будущем весь этот бизнес перейдет мне. В этой жизни я делаю*

ставку на семью, а не на карьеру, ведь семья всегда подстрахует, а вот на государство надеяться не приходится» (экономика, М., 25 лет, сезонная работа на море).

Этап трудовой деятельности

Отвечая на вопрос: «Удовлетворены ли Вы своей работой на данном этапе?» респонденты давали следующие ответы: *«мне вообще не нравится моя работа, но я терплю это, потому что она меня кормит...»*, *«мне не интересна моя работа и я понимаю, что у меня нет никаких перспектив и что карьеру здесь сделать невозможно, но я понимаю, что лучшего варианта сейчас найти не смогу...»*, *«я ненавижу свою работу. Я сейчас нахожусь в каком-то тупике, потому что я не знаю, куда мне двигаться дальше...»*, *«когда я думаю о своей работе, у меня начинается депрессия. Настолько она убогая и я вместе с ней...»*. Большинство респондентов ответили, что им не нравится их работа. Четверо из опрошенных признались, что свою работу терпят. Трое респондентов признались, что уже привыкли к своей работе, и она их устраивает.

Большинство опрошенных отметили тот факт, что им приходится тратить на работу намного больше времени, чем им хотелось бы. Респонденты комментировали данную ситуацию так: *«из-за работы на семью у меня не остается ни времени, ни сил...»*, *«у меня нет границ между моей личной жизнью и работой. Я живу на работе...»*. Один из респондентов дал следующий ответ: *«у меня гибкий график работы, но эта гибкость удобна исключительно моему начальству. Мне часто приходится работать по выходным и праздникам. Мой рабочий день заканчивается в 23.00. Больничные мне никто не оплачивает, взять отгул тоже нельзя. Если хочешь зарплату больше, то должен работать в две смены, а это физически невозможно. Я понимаю, что живу в промежутках между сменами на работе» (управление, М., 25 лет, продавец-консультант).*

Четверо респондентов придерживаются противоположного мнения. Опрошенные считают, что *«возможность проводить большую часть своего*

времени на работе – это несомненный плюс». Респонденты дают такие ответы как «мне нравится практически все свое время проводить на работе. У меня хорошие отношения с коллегами...», «не вижу смысла сразу после работы бежать домой, ведь меня никто там не ждет...», «на работе у меня есть возможность заводить новые знакомства, общаться. Может мужа себе найду...».

По форме трудоустройства респонденты делятся на несколько групп: безработные; те, кто работает на условиях стажировки; фрилансеры; те, кто не знает, официально они устроены на работу или нет, так как не знают, есть у них трудовая книжка или нет; работающие по краткосрочному трудовому договору (сроком от трех месяцев до одного года); трудоустроенные официально, но без социального пакета и каких-либо других социальных гарантий; работающие без заключения трудового договора с работодателем. Рассуждая на тему форм трудоустройства респонденты акцентируют внимание на следующем: *«мне не важно будут со мной заключать трудовой договор или нет. Не вижу в этом вообще никакого смысла...», «для меня главное – это зарплата, а какие-то мифические гарантии от государства мне не нужны...», «я не думаю о своей пенсии или трудовом стаже. Это слишком далеко от меня. Я думаю только о том на что мне сейчас жить...», «я не верю государству и считаю, что на старость нужно зарабатывать самим, а не ждать, что государство начислит тебе хорошую пенсию за то, что ты всю жизнь по трудовой работал...», «белая зарплата всегда меньше и с нее нельзя что-то откладывать на отпуск, например, или на ту же пенсию...».*

Рассказывая о своей трудовой деятельности, респонденты указывают на ряд трудовых ценностей, которые считают наиболее важными для себя при выборе работы. Большинство респондентов отметили, что наиболее важным для них является финансовая сторона вопроса. Респонденты часто употребляли в своей речи такие фразы как *«я хочу хорошо зарабатывать...»,*

«я не готов работать за копейки...», «первое, о чем я спрашиваю – это сколько мне заплатят за мою работу. Для меня это самое главное...».

Пятнадцать респондентов говорили о том, что для них также немаловажно, чтобы объем работы, который им необходимо выполнить был небольшим. Опрошенные использовали такие фразы как *«я хочу, чтобы у меня было много свободного времени...», «я не готов все свое время тратить на работу...», «в идеале я хочу ничего не делать и получать за это много денег».* Семеро из них акцентировали внимание на не соответствии объема работы, который необходимо выполнить и заработной платы. Данную ситуацию один из респондентов пояснил следующим образом: *«я работаю ровно настолько, насколько мне платят...».* Также для каждого из опрошенных важным аспектом при трудоустройстве является возможность сохранять достаточное количество энергии и здоровья. Каждый респондент говорил о том, что *«не готов оставлять все свои силы на работе...».*

Девять респондентов подчеркивали важность хороших условий труда. Это выражалось в использовании таких фраз как *«мне нравится мой офис...», «на рабочем месте должно быть комфортно...».* Один из респондентов дал следующий ответ: *«я хорошо помню свое первое рабочее место. Я тогда устроилась работать секретарем в какую-то сомнительную организацию. Офис у них был ужасный. Кабинет, в котором я сидела тоже. У меня был очень старый компьютер, который очень гудел. Крошечный стол и старое кресло. Зимой в кабинете было холодно, потому что крошечная батарея не справлялась, а обогреватель не очень то и помогал. Летом было жутко душно. Не было кондиционера. Даже вентилятора не было. Я открывала окно, но это не помогало. Окна выходили на проезжую часть и было безумно шумно. Не было даже чайника, чтобы кофе себе сделать. После этого, я поняла, что условия работы – это тоже важно»* (экономика, Ж., 29 лет, визажист).

Лишь двое респондентов из общего числа опрошенных говорили о том, что задумываются о своей карьере. Такие трудовые ценности как

стабильная занятость, официальное трудоустройство, перспектива достижения высокого общественного статуса, самостоятельность в работе, выполнение общественно значимой работы респондентами в ходе интервью не упоминалось.

По мнению респондентов, официальное трудоустройство свойственно не всем профессиям. Проблема частого трудоустройства не по специальности и вне трудового договора относится не столько к выбору самого человека, сколько к специфике профессиональной деятельности, которой он хочет заниматься. Данная позиция видна в следующем ответе респондента: *«около двух лет я проработала вокалисткой в кавер-группе и мы не заключали никаких договоров. В нашей творческой среде это вообще не принято. Все мои знакомые и коллеги по цеху так работают. У нас только устная договоренность и все. Это всех устраивает. Когда меня приглашают вокалисткой на банкет или свадьбу, мы всегда только в устной форме обсуждаем все детали и все. Никакие бумаги не нужны»* (управление, Ж., 27 лет, певица).

Рассуждая о своей профессиональной жизни, респонденты часто говорят о том, что им не хватает творческой самореализации. Половина респондентов занимаются творческой деятельностью, такой как моделинг, фотография, дизайн, но при этом опрошенные не чувствуют себя реализованными в данной профессиональной деятельности, так как еще не достигли больших заработков и популярности. Также респонденты считают, что лучшим вариантом для творческой реализации являются социальные сети. Один из респондентов комментирует это так: *«Мы живем в очень удобное время, ведь у нас есть интернет. Ты можешь очень быстро раскрутиться на ютубе или инстаграме и начать зарабатывать хорошие деньги. Сейчас все деньги в интернете и принадлежат они блогерам. Зачем заниматься скучной работой в офисе, если можно начать зарабатывать в интернете? Для того чтобы стать блогером тебе не нужно образование*

или какие-то особенные знания, тебе будет достаточно твоего телефона. Я считаю, что за этой профессией будущее» (экономика, М., 28 лет, блогер).

Отвечая на вопрос, «Каким видите свое профессиональное будущее через 5 лет?» респонденты утверждают, что не строят планов на будущее, так как считают свою жизнь слишком изменчивой и нестабильной для того, чтобы ее можно было как-то планировать. Респонденты используют такие фразы как «я не думаю о будущем...», «мне сложно сказать, как дальше будет складываться жизнь...», «я не люблю что-то планировать. Все будет, как будет...», «мне сложно говорить о будущем, потому что наша жизнь слишком непредсказуема. Ты можешь выйти завтра на улицу и умереть...». Рассмотрим подробнее планы на будущее, о которых рассказал один из респондентов: «сейчас я работаю продавцом в магазине «Адидас» в СБС. Мне эта работа не нравится из-за графика. Перспектив здесь я тоже особо не вижу. Максимум – это стать старшим продавцом или менеджером зала и то только лет через пять. Сейчас я коплю деньги, чтобы открыть свое дело. Я хочу пройти курсы по наращиванию волос и дома у себя принимать клиенток. График можно выстраивать самому. Не хочешь работать, просто перенеси всех клиенток на другой день. На дорогу тратиться не надо, на обеды тоже. Наращивание всегда будет востребовано. Особых вложений это тоже не требует. Я буду работать дома, за аренду деньги платить не надо. Нужно будет некоторые инструменты купить и дать рекламу в соц. сетях и все. Больше всего в этом меня привлекает свободный график, который ты сам себе выстраиваешь» (управление, 25 лет, продавец-консультант).

Женская часть выборки, рассуждая о своем профессиональном будущем, также не склонна к построению планов. Однако рассказывая о своем профессиональном пути, в целом, девушки делят его на два этапа: до вступления в брак и/или рождения ребенка и этап пребывания в новом статусе жены и матери. Респонденты дают следующие ответы: «Я понимала, что после замужества мой статус измениться, а значит и жизнь тоже, и

строить какие-то долгосрочные планы на работу я не считаю нужным, потому, что скоро появится ребенок и все опять изменится» (управление, Ж., 23 года, домашний кондитер);

«после замужества моя жизнь сильно изменилась. Мой муж военный и нам приходится периодически менять места жительства. В каждом новом городе я ищу работу. Я не разделяю работу по диплому и нет. Я просто ищу любой доступный вариант работы для меня. Дипломы сейчас есть у всех, а вот связи нет. Когда живешь на одном месте, то обростаешь связями, друзьями, знакомыми. У меня этой роскоши нет. Я думаю, что поэтому у меня не особо складывается с работой» (экономика, Ж., 29 лет, астролог);

«я не могу найти нормальную работу, потому что у меня ребенок и он требует много внимания. С ним вообще много проблем. И каждый работодатель говорит о том, что я буду часто на больничные уходить и плохо работать из-за этого. Без ребенка найти работу мне было бы проще. Сейчас приходится выкручиваться» (экономика, Ж., 22 года, модель).

В будущем только восемь респондентов допускают возможность трудоустройства по полученной в вузе специальности. Они комментируют это так: *«я могла бы работать по специальности, если бы нашла работу. Но я точно знаю, что не смогу работать по своей профессии потому, что у меня совсем нет опыта работы по ней...»*, *«на работу по специальности меня не возьмут из-за отсутствия необходимого стажа, хотя я бы попробовал...»*. Остальные восемнадцать человек уверены, что в будущем, точно не свяжут свою жизнь с профессией, полученной в вузе. Респонденты дают такие ответы как *«я так давно работаю не по специальности, что уже забыла на кого я вообще училась. Мне кажется уже поздно что-то менять...»*, *«я считаю, что резкий переход на работу по профессии сильно ухудшит мое материальное положение. Я этого не хочу...»*, *«по большому счету моя работа меня устраивает. В свое время, выбирая между карьерой и зарплатой, я выбрал зарплату...»*. Один из респондентов дал следующий

комментарий: *«за свою работу я хочу получать хорошую зарплату. Такую, чтобы я мог обеспечивать себя и свою семью. На данный момент у меня нет опыта работы по специальности, потому что я никогда не работал по специальности. Я понимаю, что если я захочу начать работать по специальности, то мне предложат маленькую зарплату. Я же без опыта. Соглашаться на это и тратить время на наработку опыта у меня нет желания и возможности тоже. Скорее всего, я так и останусь в той сфере, где у меня есть опыт работы и где мне хорошо платят за это»* (управление, М., 25 лет, официант).

В ходе интервьюирования респонденты часто говорили о том, что они не идентифицируют себя с полученной в вузе профессией. Респонденты дают такие ответы: *«я не могу назвать себя экономистом. Я вообще никогда не ассоциировала себя с этой профессией...»*, *«я не считаю себя менеджером, потому, что я не менеджер, я певица...»*, *«мне сложно говорить о моей профессии, потому, что я никогда не была в ней, я не знаю как это и чем занимаются люди моей профессии...»*. Рассказывая о своем актуальном состоянии, респонденты часто используют такие фразы как *«я не знаю, кто я...»*, *«я не считаю себя специалистом в какой-то области...»*, *«мне не нравится моя работа и я не хочу говорить про себя, что я продавец, но и кем-то другим я назвать себя тоже не могу...»*, *«мне часто говорят, что блоггерство – это не профессия, но если я не блоггер, то тогда кто я? Безработный?»*.

Из общего количества опрошенных девять идентифицируют себя с работой, которой сейчас занимаются. Их идентичность проявляется в таких фразах как *«я модель»*, *«я певица»*, *«я блоггер»*, *«я визажист»*. Остальные семнадцать человек не идентифицируют себя ни с профессией полученной в вузе, ни с профессиональной деятельностью, которой они занимаются. Отсутствие идентичности проявляется в использовании респондентами таких фраз как *«я не знаю, кто я»*, *«я никто»*, *«я ищу себя»*, *«я не знаю, кем я хочу быть»*.

Таким образом, 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). Рассказывая подробнее об актуальном состоянии профессионального поиска, все респонденты ссылаются на внешние факторы, подтолкнувшие их принять то или иное решение, которое и привело их к данному состоянию неопределенности. На начальном этапе к подобным факторам респонденты относят: мнение родителей, влияние одноклассников или определенный ряд последовательных событий.

На этапе обучения в вузе респонденты описывают свои субъективные ощущения от выбранной специальности как разочарование, скуку, отсутствие интереса. 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. Свою профессиональную деятельность респонденты характеризуют как временную и нестабильную, так как склонны думать, что это все следствие влияния внешних факторов, а не личного выбора. 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 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.

Для сравнения мотивационного поля, трудовых ценностей и процессов деформации идентичности, рассмотрим результаты интервью иностранных респондентов. Отвечая на вопрос о выборе профессии, большая часть респондентов ответила, что выбирали профессию по своим способностям. Респонденты давали следующие ответы: *«я узнала о своих способностях и склонностях после того как закончила первую школьную ступень. На следующей ступени педагоги уже начали знакомить меня с возможными профессиями, которые я могу выбрать исходя из своих способностей. На третьем этапе обучения в школе я определилась с выбором профессии и у нас начались профильные дисциплины по профессии. Так школа готовила нас к переходу к высшей ступени образования. Это уже зависило от твоего выбора»* (экономика, Ж., 23 года, Франция);

«с начальной школы со мной работал тьютор. Он отслеживал мою успеваемость по предметам и давал мне тесты по профессиональному ориентированию. В средних классах я уже знал о том, к каким профессиям у меня есть способности и в каких из них я могу быть более успешен. В старших классах, когда я уже выбрал профессию, мне начали рассказывать о рынке труда, о том, что там сейчас происходит и как в этом всем ориентироваться» (экономика, М., 27 лет, Великобритания).

Также некоторые респонденты сообщили о том, что выбирали профессию руководствуясь своими интересами. Опрошенные дали такие комментарии как *«я выбрала профессию в средней школе и чтобы у меня не было сомнений со мной работал психолог. С каждым учеником в нашей*

школе работал психолог. Это было обязательно. С ним мы прорабатывали многие моменты, чтобы исключить все сомнения...»; «мои родители ничего мне не советовали и не предлагали какие-то варианты. Они говорили мне, что очень важно заниматься тем, что тебе нравится и что работа должна приносить удовольствие...».

Респонденты из Германии рассказали, что профессию выбирали в зависимости от конкретного рабочего места и организации, в которой будут работать по окончании вуза. Респонденты прокомментировали это так: *«я сначала выбрал будущую работу, а потом под нее выбрал профессию и вуз. Мне очень понравилась организация, и я успешно прошел в ней специализации, поэтому сомнений по поводу профессии не было...»* (экономика, М., 26 лет, Германия);

«после окончания начальной школы нас разделили на несколько направлений в зависимости от наших индивидуальных особенностей и качеств. Когда мы стали старше мы стали знакомиться с рынком труда. Каждый из нас выбирал профессию в зависимости от того, что позволяет рынок труда. После выбора мы уже стали нарабатывать нужные компетенции для своей будущей профессии» (экономика, Ж., 27 лет, Германия).

Процесс обучения в вузе все респонденты описывают как позитивный этап в своей жизни. Также респонденты уточняют, что обучение в вузе было для них интересным. Респонденты дают следующие ответы: *«мне интересно учиться в вузе, потому что это новый серьезный этап в моей жизни, ведь я уехал в другую страну...»*, *«для меня учеба в университете является очень интересной, но сложной из-за переезда в другую страну...»*, *«учеба в университете – это для меня важный этап в моей жизни, потому что сейчас я формирую свою персоналити...»*.

На вопрос «Совмещали ли Вы учебу с работой?» респонденты дают следующие ответы: *«во время учебы я брал учеников и учил их испанскому*

языку...», «я не работала во время учебы, потому что считаю, что этот этап в моей жизни начнется только после получения диплома...».

Рассмотрим подробнее ответ одного из респондентов: «Во время учебы я не работала, потому что я прибываю в этой стране по учебной визе и для того, чтобы работать мне нужно официальное разрешения, но я думаю, что оно мне не нужно. Я буду работать в своей стране, когда завершу учебу» (экономика, М., 29 лет, Бельгия).

Анализируя данные ответы, можно сделать заключения о том, что иностранные респонденты не совмещают трудовую деятельность с процессом обучения в вузе по формальным и неформальным причинам. К формальным причинам относится ограничения на трудовую деятельность мигрантов. К неформальным – не желание респондентов совмещать процесс обучения и трудовую деятельность, а также четкое разделение своей жизни на несколько этапов.

Стоит обратить внимание на то, что иностранные респонденты в своем интервью используют такое понятие как «академический год» (gap year). Данное понятие предполагает один год отдыха после окончания обучения в школе, либо в вузе. Один из респондентов прокомментировал это так: «после получения диплома я вернусь во Францию и я хочу gap year. Я буду путешествовать. Я уже запланировал посетить за это время минимум шесть стран. Я считаю, что такой отдых после учебы необходим. Сейчас заканчивается этап моего обучения, дальше меня ждет ежедневная работа, семья и обязательства. У меня больше не будет такой возможности для путешествий, потому что не будет свободного времени. Только после выхода на пенсию я опять смогу посвящать время себе и заниматься тем, что мне нравится, но я не знаю, каким будет мое здоровье в старости и будет ли у меня интерес к этому» (управление, М., 24 года, Франция).

Рассуждая на тему трудоустройства, все иностранные респонденты сообщили о том, что по окончании вуза они хотят вернуться в свои родные

страны и уже предположительно знают, какое рабочее место их ждет. Однако респонденты также подчеркивают, что на момент опроса предположительное место будущей работы является только планом. Респонденты дают следующие ответы: *«я надеюсь, что когда я вернусь домой, все сложится хорошо и мне удастся получить желаемую работу...»*; *«в своей стране я хочу работать в ЮНЕСКО, но пока не знаю получится у меня это или нет. Сейчас для этого я получаю образование в России...»*.

Рассмотрим подробнее ответ одного из респондентов: *«Я знаю, где я хочу работать, когда закончу университет. Но для того чтобы получить желаемое место работы мне нужно еще много потрудиться. Мне нужно будет пройти аттестацию в своей стране уже на месте работы и сдать необходимые экзамены для того, чтобы меня допустили к профессиональной деятельности»* (управление, Ж., 22 года, Греция).

Говоря о трудовых ценностях, респонденты чаще всего упоминают такие ценности как реализация собственных способностей; получение удовольствия и удовлетворения от своей работы; работа должна быть интересной. Опрошенные дают следующие комментарии: *«мне родители всегда говорили, что самое главное – это чтобы работа тебе была интересна и я с ними полностью согласна...»*; *«я хочу быть полезным гражданином для своей страны...»*; *«для меня самое главное в работе – это реализация, заложенного во мне потенциала. Это действительно важно для меня потому, что реализуя себя, я покажу своим родителям, что они воспитали хорошего человека и дали мне полезное образование...»*.

Все опрошенные респонденты хотели бы в своей будущей профессиональной жизни работать по специальности, полученной в вузе, однако допускают вариант трудоустройства не по профессии. Данный вариант развития событий иностранными респондентами характеризуется как нежелательный или негативный. Респонденты поясняют: *«я бы хотела, чтобы моя работа была связана с моей профессией, потому что тогда я смогу видеть свое развитие и профессиональный рост...»*; *«я считаю, что*

работа не по профессии – это пустая трата времени, потому что на другом рабочем месте тебе надо будет заново учиться, чтобы получить новую квалификацию...».

Сравнивая результаты интервью респондентов из двух групп можно отметить ряд различий. Так, при выборе профессии большинство российских респондентов говорили о том, что их выбор был не самостоятельным и основывался на рекомендациях родителей. Также респонденты сообщали о том, что не знали, что представляет собой выбранная ими профессия. Иностранные респонденты сообщили о противоположной ситуации выбора профессии. Опрошенные прошли профессиональную ориентацию в школе и выбрали профессию самостоятельно, полагаясь на свои способности. Также иностранные респонденты предполагают, каким будет их потенциальное место работы и какое необходимо получить образование для того чтобы в дальнейшем занять желаемую должность.

Респонденты из России описывают процесс обучения в вузе как скучный и не интересный. Опрошенные отмечают, что в процессе обучения разочаровались в своей будущей профессии. Иностранные респонденты отмечали тот факт, что процесс обучения в вузе был для них интересен, но в основном из-за переезда в другую страну.

Большая часть опрошенных в России предпочли начать трудовую деятельность не по специальности во время обучения в вузе. Иностранные респонденты считают, что на этапе обучения все свое время необходимо уделять только учебному процессу. Однако большинство иностранцев подрабатывают репетиторами иностранного языка во время проживания в России.

По окончании вуза большинство российских респондентов выбирают работу не по специальности, ориентируясь на уровень предлагаемой заработной платы. Также у большинства респондентов нет желания связать свою профессиональную жизнь с работой по специальности, полученной в вузе. Иностранные респонденты не оперируют категорией работы по

специальности. Опрошенные выбирают потенциальное рабочее место, а затем получают, то образование и/или квалификацию, которые требуются работодателю. Однако респонденты считают, что трудоустройство не по их квалификации и уровню образования будет являться для них негативным и временным вариантом. Также трудовые ценности иностранных респондентов и респондентов из России имеют различия. Респонденты из России чаще говорят о том, что им хочется, чтобы на их работе был соблюден баланс объема труда и оплаты. Респонденты подчеркивают, что не хотят быть уставшими после работы и не хотят тратить на нее слишком много своего времени. Также для респондентов является не важным вопрос официального оформления трудовых отношений с работодателем. Респондентами из стран Европы акцент ставится на важности реализации своих способностей в профессиональной деятельности и чувстве удовлетворенности результатами профессиональной деятельности. Также для респондентов важным является заключение трудового контракта с работодателем и достойная оплата труда. Уровень оплаты труда должен совпадать с уровнем профессиональной квалификации.

Говоря о будущем, российские респонденты предпочитают не планировать свою жизнь, считая ее слишком непредсказуемой. Респонденты из стран Европы делят свою жизнь на определенные этапы в зависимости от основной деятельности, но допускают возможность работы не по специальности на этапе трудовой деятельности.

Следует обратить внимание на гендерные стереотипы в сфере трудоустройства, о которых говорят респонденты из разных стран. Большинство респондентов из России считают, что к прекарной занятости склонны женщины, так как финансовое благополучие семьи в большей степени обеспечивает мужчина. Данную позицию иллюстрирует следующий ответ респондента: *«моя зарплата – это только для меня и на мои «хотелки», а зарплата мужа – это основной доход и наши общие деньги...»*. Респонденты поясняют, что данная позиция является традиционным укладом

нашей страны. Об этом свидетельствуют такие ответы респондентов как: *«у нас говорят «за мужем, как за каменной стеной». Если я вышла замуж, значит я за мужем. Я за мужчиной. Он теперь несет полностью ответственность за меня и за нашу семью...»*. Респонденты из стран Европы придерживаются противоположного мнения. Опрошенные поясняют, что женщина не склонна к прекарной трудовой деятельности, так как женщина в большей степени ориентирована на детей и не может позволить себе нестабильное трудоустройство. Данную позицию респонденты объясняют стереотипным мышлением, которое свойственно большинству жителей европейских стран. Так один из респондентов дает следующий ответ: *«женщина всегда ищет стабильную жизнь и работу, а мужчина спокойно живет и без этого»*.

Респонденты из России также говорят о важности создания семьи в возрасте до 30 лет. Указанная позиция больше свойственна женской части выборки. Респонденты из Европы придерживаются иного мнения. Данную позицию иллюстрирует следующий ответ: *«я пока не хочу замуж и не хочу детей. Мне всего лишь 26. Я сама еще ребенок и хочу, чтобы обо мне позаботилась мама...»*.

Российские респонденты убеждены в том, что в ситуации поиска работы и трудоустройства у мужчин больше шансов получить хорошую работу, так как у женщины есть определенные ограничения, связанные с наличием детей или потенциальным декретным отпуском. Данную позицию иллюстрирует следующий ответ: *«на одном из собеседований мне так и сказали: «Вы девушка молодая, замуж скоро выйдете, там и в декрет соберетесь, а нам нужен работник надолго, чтобы скоро не пришлось искать Вам замену»...»*. Иностранные респонденты считают, что при трудоустройстве как у мужчин, так и у женщин равные права.

Респонденты из России отмечают, что именно внешние факторы способствовали их трудоустройству на работу не по специальности. К таким факторам респонденты относят: отсутствие вакансий по их специальности,

завышенные требования работодателя, политику государства. Респонденты из стран Европы уверены, что выбор подобного места работы зависит в большей степени от самого человека и внешние обстоятельства не способны повлиять на его решение.

Таким образом, в данном параграфе мы провели эмпирический анализ результатов интервью. Приведенные выше результаты, позволяют сделать следующее заключение. По мнению респондентов резидентов Российской Федерации включенность человека в прекариатизированную занятость зависит исключительно от влияния внешних факторов и актуальной социальной ситуации. 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. Также респонденты из РФ убеждены в том, что официальное трудоустройство не гарантирует человеку стабильности и защиты со стороны государства. Респонденты из стран-членов ЕС полагают, что сам факт заключения долгосрочного трудового контракта является гарантом стабильности в будущем. Также представляется интересным мнение респондентов о гендерной предрасположенности людей к прекариатизированным формам занятости. Респонденты из РФ убеждены в том, что к данным формам занятости склонны женщины, респонденты из стран-членов ЕС считают, что исключительно мужчины.

Во второй главе диссертационной работы представлены результаты эмпирического исследования, направленного на изучение трансформации профессиональной идентичности и профессиональной культуры в рамках процесса прекариатизации занятости. Осуществленный анализ и интерпретация полученных данных позволяют сделать ряд выводов. Формы трудовой занятости, которые выбирают респонденты, соответствуют мировым тенденциям на рынке труда. В России за последние 15 лет прослеживается динамика увеличения показателей уровня занятости населения в неформальном секторе экономики. Результаты качественного

анализа подтверждают данную тенденцию, так как большинство опрошенных работают без заключения трудового договора с работодателем, часть опрошенных согласилась на трудоустройство без социальных гарантий, небольшая доля респондентов не знают, официально они трудоустроены или нет, так как считают это неважным. Примечательно, что большая часть опрошенных не имеют желания работать по полученной в вузе профессии, предпочитая оставаться в неформальном секторе экономики. Выявленные нами тенденции и стратегии поведения молодежи могут свидетельствовать об институционализации прекарной занятости, которая связана с деформацией профессиональной идентичности, вызванной преобладанием эгоистического типа мотивации, вынужденной частой сменой рабочего места, трудоустройством без социальных гарантий и процессом поиска молодежью новых социальных якорей. Прослеживается связь между процессом институционализации прекарной занятости и трансформацией профессиональной культуры. Выбирая прекарную форму занятости, человек становится временным носителем профессиональной культуры, которую он утрачивает вместе со сменой профессиональной деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Слом системы занятости в России пришелся на период нелинейной динамики экономики. На этом этапе потребовалось проективное создание концептов и моделей занятости, соответствующих современному уровню техногенного общества. Конститутивные категории новой модели занятости призваны обеспечить молодым специалистам большую свободу выбора сферы и уровня занятости, что позволит удержаться на цивилизационном сломе. Однако, реконструированная модель не стала универсальной, не обрела нужный вектор социального опыта. Модус мысли и способ жизни современного специалиста: быть свободным в выборе умозрения и действии, а это значит, что он рано или поздно может столкнуться с процессом прекариатизации. В этом случае специалисту сложно будет претворить знания в эволюционные качества личности.

Процессы прекариатизации одновременно являются каркасом глобального экономического сдвига в сторону ненадежности занятости, социальных связей, и в тоже время данные процессы влияют на структуру повседневной жизни человека, занятого прекарным трудом. Благодаря этому увеличивается количество работников с временной занятостью, работников теневого сектора экономики и неформально занятых граждан. Статистический анализ данных демонстрирует, что указанная тенденция прекариатизации труда видна как во всем мире, так и в России, в частности. В России прекариатизированная и/или неформальная занятость рассматривается в качестве альтернативного варианта безработицы, а не официальной занятости.

Сложившаяся ситуация в сфере труда, которая характеризуется своей нестабильностью, вынуждает работников пересмотреть отношение к ключевым параметрам занятости и скорректировать свое экономическое и социальное поведение в соответствии с новыми реалиями.

В диссертационной работе представлены результаты теоретического анализа подходов к исследованию проблем прекариатизации занятости,

трансформации рынка труда, уточнения дефиниции и статуса прекариата и анализ процесса формирования профессиональной идентичности.

Процесс прекариатизации занятости рассматривается как переход от стандартной модели трудовых отношений к новой гибкой форме трудоустройства, подразумевающую утрату работником его социально-трудовых гарантий. Прекариатизация анализируется с двух сторон: как процесс ухудшения условий труда и как состояние депрофессионализации человека, возникшее в результате ситуации нестабильности его трудовой занятости. Анализ понятия прекариатизации занятости включает два ключевых аспекта, которые часто затрудняют определение: во-первых, данное понятие не претендует на новизну; во-вторых, прекариатизация занятости, как правило, рассматривается в более широком смысле, как косвенная проблема какой-либо социальной сферы. Все это указывает на трудности для прямого однозначного определения обозначенной дефиниции.

Профессиональная идентичность анализируется как результат принадлежности человека к определенной профессиональной группе. Формирование профессиональной идентичности рассматривается как поэтапный процесс, который может завершиться успешным становлением профессиональной идентичности, формированием размытой идентичности и состоянием отсутствия профессиональной идентичности. На данный процесс оказывают влияние три группы факторов: индивидуальные, образовательные и социально-профессиональные аспекты.

Профессиональная культура рассматривается в тесной связи с профессиональной идентичностью и в соответствии с этим, для принятия определенных профессиональных норм и ценностей человек должен идентифицировать себя с конкретной профессией, чего зачастую в условиях прекариатизации занятости не происходит. Ввиду деформации профессиональной идентичности и гибкости современных трудовых отношений происходит трансформация профессиональной культуры, которая

в своем измененном виде включает в себя иной набор базовых профессиональных компетенций.

Стоит отметить, что в настоящее время работ посвященных изучению проблем деформации профессиональной идентичности в условиях процесса прекариатизации занятости относительно немного.

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

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

Таким образом, результаты диссертационного исследования позволяют сделать заключение о том, что в настоящее время процессы прекариатизации занятости являются актуальными и способствуют деформации как профессиональной идентичности, так и профессиональной культуры, что инициирует ситуацию несоответствия состава рабочей силы и структуры рабочих мест в сфере занятости.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бауман З. Текущая современность/Пер. с англ. под ред. Асочакова Ю. В. СПб.: Питер, 2008. – 240 с.
2. Бауман З. Индивидуализированное общество/Пер. с англ. под ред. Иноземцева В. Л.–М.: Логос, 2002. 390 с.
3. Бек У. Что такое глобализация?/Перевод: Григорьев А., Седельник В.Д. М.: Прогресс-Традиция, 2001. – 304 с.
4. Бизюков П. В. Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости. М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2013. – Т. 152. – 152 с.
5. Бобков В.Н. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения//Народонаселение. – 2019. – Том 22. – №. 2. – С. 91-104.
6. Большая зарплата или работа по специальности? ВЦИОМ. 15 апреля 2019 г. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/bolshaya-zarplata-ili-rabota-po-speczialnosti->
7. 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.
8. 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.
9. 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.

10. В Минобрнауки рассказали о наиболее востребованных в России специальностях. ТАСС. 29 июня 2020 г. URL:<https://tass.ru/obschestvo/8844817>
11. Ванкевич Е.В., Зайцева О.В. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование//Белорусский экономический журнал. – 2015. – №3–С.129-146.
12. Вебер М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии/Пер. с нем. под ред. Л.Г. Ионина. М.,2016. – 448 с.
13. Вольчик В.В., Посухова О. Ю. Прекариат и профессиональная идентичность в контексте институциональных изменений//Terra Economicus. – 2016. – Т. 14. – №. 2. – С.159-173.
14. Высшее образование и работа по специальности: результаты опроса соискателей. Служба исследований HeadHunter.28 августа 2019 г. URL: <https://hhcdn.ru/file/16811090.pdf>
15. Гадамер Х. Г. Загадка времени.М.: Восход,2016. – 180 с.
16. Гасюкова Е.Н. Прекаризация: концептуальные основания, факторы и оценки. Мир и Россия// Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. – 2015. – Том 8. – № 6 (44). – С. 28-46.
17. 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.
18. Голенкова З. Т. Социальное пространство российских регионов.М.: ИС РАН,2017. – 193 с.
19. 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.
20. Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Прекариат как новое явление в современной социальной структуре//Наёмный работник в современной России. – М.: Новый Хронограф. – 2015. – С. 121-138.

21. Голенкова З.Т. и др. Наемный работник в современной России. М.: Новый хронограф, 2015. – 368 с.
22. Голованова Д. В., Дудина О. М. Прекариат: возможна ли успешность на рынке труда (на примере фрилансеров)//Креативная экономика. – 2019. – Т. 13. – №. 6. – С. 1253-1268.
23. Гэлбрейт Дж. К. Новое индустриальное общество. Избранное. М.: Эксмо, 2008.–1200 с.
24. Данилова Е.Н., Ядов В.А. Нестабильная социальная идентичность как норма современных обществ//Социологические исследования. – 2004. – №. 10. – С. 27-30.
25. Дружилов С. А. Прекариат и неформальная трудовая занятость в России: социально-психологические аспекты//Гуманитарные научные исследования. – 2015. – №. 1-2. – С. 53-61.
26. Заковоротная М.В. Профессиональная идентичность как ключевой аспект современной социальной идентичности//Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. – 2014. – №. 3 (144). –С.13-22.
27. Заляев А.Р. Социально-профессиональные стратегии студентов медицинских специальностей: дисс.... канд. соц. наук: 22.00.04/ Заляев Артур Рустемович.– Казань,2017. –156 с.
28. Зеер Э.Ф., Третьякова В.С., Зиннатова М.В. Инновационная модель социально-профессионального развития личности обучающегося//Образование и наука. – 2020. –№22(3). –С.83-115.
29. Зимбардо Ф., Коломбе Н. Мужчина в отрыве: игры, порно и потеря идентичности/ред. Никольский А.А.М.: Альпина Паблицер,2020. – 344 с.
30. Зимбардо Ф., Ляйпше М. А. Социальное влияние. СПб.: Питер, 2001. – 426 с.
31. Ибарра Э. Обретая Я. Неординарные стратегии, изменяющие карьеру. СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге,2005. – 237 с.

32. Ибарра Э. Пробиться в мире мужчин//Harvard Business Review. Россия. – 2013. – №. 10(92). – С. 78-80.
33. Итоги выборочного обследования рабочей силы: 2021 год//Федеральная служба государственной статистики. – М. – 2021. – URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265>
34. Канке В. А. Основные философские направления и концепции науки. М.: Логос,2000. – 320 с.
35. Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда/Перевод Шматко А.Н., Кирчик О.И., Маркова Ю.В. СПб: Алетейя, 2009. – 574 с.
36. 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.
37. Котляров, И.Д. Нестандартные формы занятости: позитивные, негативные, нейтральные//Journal of economic regulation (Вопросы регулирования экономики). – 2015 – Том 6. – №4. – С. 28-36.
38. 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.
39. Кочергин В.Я. Профессиональная культура и социальные технологии: теоретико-методологический анализ взаимосвязи//Журнал Белорусского государственного университета. Социология. – 2019. – №. 3. – С. 4-9.
40. Кравченко А. И. Культурология: учебник.М.: Проспект, 2017. –288 с.
41. Крыштановская О. В. Анатомия российской элиты. М.: Захаров,2005. – 384 с.
42. Лазаренко С.В. Управление процессом формирования профессиональной культуры студентов экономического направления

- высших учебных заведений: дисс...канд. социол .наук:22.00.08/ Лазаренко Светлана Владимировна. – М.,2011. –145 с.
43. Максимова Л.Н. Профессиональная культура в российском контексте социальных трансформаций: дис. ... д-ра соц. наук:22.00.06/ Максимова Лариса Николаевна – Саратов,2013. – 424 с.
44. Максимова Л.Н. Сравнительный анализ организационной и профессиональной культуры//Вестник Поволжского института управления. – 2015. – №. 2 (47). – С. 76-81.
45. Мануильский М. А. Идентичность как модус человеческой природы//Человек. – 2019. – Т. 30. – №. 1. – С. 29-44.
46. 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.
47. Маслюкова Е. В., Вольчик В. В. Прекариат и высшее образование//Актуальные проблемы экономики и права. – 2019. – №. 4. – С. 1579-1590.
48. Мертон Р. Социальная структура и аномия.Социология преступности (Современные буржуазные теории)/Перевод с франц. под ред. М.Н. Грецкого. – М.: Прогресс,1966. –С. 299-313.
49. Михайлова М. Н. Прекариатизация трудовых отношений//Теория и практика общественного развития. – 2015. – №. 20. – С. 52-54.
50. Моор С.М., Головин П.Ю. Профессиональная идентичность как фактор трудовых отношений//Вестник Тюменского государственного университета.Социология. – №8–2012. –С.176-184.
51. Москаленко О.В. Психология профессиональной карьеры государственного служащего. М.: Изд-во РАГС,2006. –31 с.
52. Мясоедов А.М. Медицинская культура как стратегия развития современной медицины и медицинского образования в XXI в.// Сахаровские чтения 2018 года: экологические проблемы XXI века. –2018. – С. 197-198.

53. Перинская Н.А. Профессиональная идентичность//Знание. Понимание. Умение. –2018. –№2. – С. 209-211.
54. Подмарков В.Г. Введение в промышленную социологию. М.: Мысль, 1973. – 320 с.
55. Попов А. В. От precarious занятости к прекариату//Социологические исследования. – 2020. – №. 6. – С. 155-160.
56. Проблемы профессионального самоопределения молодежи: анализ ценностных ориентаций и профессиональных стратегий. Информационно-аналитический отчет/ Вишневский Ю.Р. и др.– Екатеринбург: УрФУ, 2011. – 167 с.
57. 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.
58. Рахманова Ю. В. Методы социологического исследования: учебное пособие.СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена,2021. — 124 с.
59. Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р. Социальная работа в современной России: анализ статуса профессиональной группы//Социологические исследования. – 2014. – №. 10. – С. 60-69.
60. Семененко И.С., Лапкин В.В., Пантин В.И. Идентичность в системе координат мирового развития//Полис. Политические исследования. – 2010. – Т. 3. – С. 40-59.
61. 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.
62. Совещание о ситуации на рынке труда. Дом Правительства, Москва. 29 июня 2020 г. URL: <http://government.ru/news/39947/>
63. Солнышкина М.Г. Профессиональные стратегии личности в условиях трансформации российского общества: дис. ... д-ра социол. наук:22.00.04/ Солнышкина Марина Георгиевна.–М., 2006. –401 с.

64. Стендинг Г. Прекариат: новый опасный класс/Пер. с англ. под ред. Н. Усовой. М.: Ад Маргинем Пресс,2020. – 368 с.
65. Тихонова Н.Е. Прекариат и перспективы изменения социальной структуры российского общества//Социологические исследования. – 2019. – №. 2. – С. 167-173.
66. Тоффлер Э. Третья волна. М.: АСТ,2009. – 800 с.
67. Тощенко Ж. Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука,2018. – 350 с.
68. Тощенко Ж. Т. Прекариат-новый социальный класс//Социологические исследования. – 2015. – №. 6. – С. 3-13.
69. Три факта о трудоустройстве выпускников 2016-2018 годов. Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/70843/document/88401>
70. Фадеева Л.А. Профессиональная идентичность//Идентичность: личность, общество, политика. Энциклопедическое издание. –2017.-С. 574-577.
71. Федотова Н.Н. Социально-профессиональный статус поствузовской молодежи на рынке труда.Саратов: Изд-во Поволж. межрегион. учеб. Центра,2000. – 43 с.
72. Фестингер Л. Теория когнитивного диссонанса/Пер. с англ. Знаешева И.В., Анистратенко А.А. СПб.: Ювента,1999. – 320 с.
73. Хагуров Т.А. «АУЕ»: основные формы и причины подростковой неокриминализации в современной России. Опыт социологического исследования.Краснодар: КубГУ,2021. – С. 136-151.
74. Хагуров Т.А. На краю пропасти. Девиантологические этюды об образовании, культуре и политике.Краснодар: Парабеллум,2015. – 218 с.
75. Хагуров Т.А. Экстремизм и этносоциальные конфликты в молодёжной среде полиэтничного региона. Заключительный этап исследования. Коллективная монография. Краснодар: Парабеллум,2017. – С. 66-70.

76. Холодковский К.Г. Идентичность и сопряженные понятия: контуры исследовательского поля//Идентичность: Личность, общество, политика. – 2017. – С. 33-50.
77. 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.
78. Черныш М. Ф. Социальные институты и мобильность в трансформирующемся обществе. М.: Гардарики, 2005. –254 с.
79. Шейн Э. Г. Организационная культура и лидерство/Пер. с англ. Малкова И. – 4-е изд.– СПб:Питер, 2013. –352 с.
80. Шестакова К.Н. Актерская профессия в контексте ситуационного подхода//Вестник психофизиологии.– 2014. – Т.3. – С. 110-139.
81. Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994-2013)//Социологические исследования. – 2015. – № 12.–С. 99-110.
82. Шкаратан О.И., Ястребов Г.А. Российское неозакратическое общество и его стратификация//Социологические исследования. – 2008. – №. 11. – С. 40-50.
83. Щепанская Т.Б. Сравнительная этнография профессий: повседневные практики и культурные коды: Россия, конец XX-начало XXI в.М.: Наука,2010. – 183 с.
84. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности.М.: Омега-Л,2007. – 567 с.
85. Abbott A. The system of professions: An essay on the division of expert labor.First edition. University of Chicago Press,1988. – 452 p.
86. Anderson B. Nation Building: Domestic Labour and Immigration Controls in the UK//Migration and care labour. – London: Palgrave Macmillan.–2014. –P .31-48.

87. Antunes R. *The Meanings of Work: Essay on the Affirmation and Negation of Work*. Historical Materialism Book Series. Leiden: Brill Academic Publishers, 2013. –Vol. 43. –248 p.
88. Arthur M.B., et al. *Intelligent enterprise, intelligent careers (and executive commentary)*//Academy of Management. – 1995. – Vol. 9. – No. 4. –P. 7-22.
89. Ashforth B.E., Saks A. M. *Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment*//Academy of Management Journal. –1996. –Vol. 39(1). – P. 149-178.
90. Barbarà-i-Molinero A., Cascón-Pereira R., Beatriz Hernández-Lara A. *Professional identity development in higher education: influencing factors*//International Journal of Educational Management. – 2017. – P. 189-203.
91. Barbier J-C. *A survey of the use of the term précarité in French economics and sociology*. Paris: Centre national de la recherche scientifique, Centre d'études de l'emploi, 2002. – 36 p.
92. 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.
93. Bathmaker A., Avis J. *Becoming a lecturer in further education in England: The construction of professional identity and the role of communities of practice*//Journal of Education for Teaching: International Research and Pedagogy. –2005. –Vol. 31(1).–P.47-62.
94. Becker Gary S. *Human Capital*. N.Y.: Columbia University Press, 1964.
95. Bergquist W. H., Pawlak K. *Engaging the six cultures of the academy: Revised and expanded edition of the four cultures of the academy*. John Wiley & Sons, 2007. –304 p.
96. 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.
97. Bourdieu P. *Job insecurity is everywhere now*. In *Acts of Resistance: Against the Tyranny of the Market*. New York: New Press, 1999. –108 p.

98. 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.
99. Butler J. Precarious life, vulnerability, and the ethics of cohabitation//The Journal of Speculative Philosophy. – 2012. – Vol. 26. – №. 2. – P. 134-151.
100. Butler J. Precarious life: the powers of mourning and violence.London: Verso,2004. –168 p.
101. 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.
102. Choonara J. The Precarious Concept of Precarity//Review of Radical Political Economics. – 2020. – Vol.52. – №. 3. – P. 427-446.
103. Cohen-Scali V. The influence of family, social, and work socialization on the construction of the professional identity of young adults//Journal of Career Development. – 2003. –Vol.29. – is: 4. –P. 237-249.
104. Cohen-Scali V., Van Dellen T. The transformative potential of workplace learning: Construction of identity in learning spaces//International Review of Education. – Vol. 61(6). –2015. – P.725-730.
105. Creswell J. W. Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches.Los Angeles: Sage,2009.–269 p.
106. Dall’Alba G., Sandberg J.A phenomenological perspective on researching work and learning//International handbook of research in professional and practice-based learning. – Springer Netherlands. – 2014. – P. 279-304.
107. Dictionary Macmillan BuzzWord–the precariat //2011. –URL: <https://www.macmillandictionary.com/buzzword/entries/precariat.html>
108. Dörre K. Precariousness in the Eurozone//Confronting crisis and precariousness: Organized labour and social unrest in the European Union. – 2019. – P.15.

109. 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.
110. Employment - annual statistics // Eurostat Statistics Explained. – 2021. – URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_annual_statistics#More_employed_women_over_time
111. Employment rates of recent graduates // Eurostat Statistics Explained. – 2021. – URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Employment_rates_of_recent_graduates#Disparities_by_educational_attainment_level
112. Ettliger N. Precarity unbound//Alternatives: Global, Local, Political. – Vol. 32. – №. 3. – 2011. – P. 319-340.
113. Everitt J.G., Tefft T. Professional socialization as embedded elaborations: Experience, institutions, and professional culture throughout teacher careers//Symbolic Interaction. – 2019. – Vol. 42. – №. 4. – P. 564-587.
114. Feldman D.C., Lankau M.J. Executive coaching: A review and agenda for future research//Journal of management. –2005. –Vol. 31. – №. 6.– P. 829-848.
115. Foti A. General theory of the precariat: Great recession, revolution, reaction. New York: Institute of Network Cultures, 2017. –156 p.
116. Gilroy B.M., Günthner J. The German Precariat and the Role of Fundamental Security Is the Unconditional Basic Income a Possible Solution for the Growing Precarity in Germany?//Paderborn University, CIE Center for International Economics. –2017.– №109.– P. 1-42.
117. Giorgi S., Lockwood C., Glynn M. A. The many faces of culture: Making sense of 30 years of research on culture in organization studies//Academy of Management Annals. – 2015. – Vol. 9. – №. 1. – P. 1-54.
118. Hargreaves A., Fullan M. Professional capital: Transforming teaching in every school. New York: Teachers College Press, 2015. – 240 p.

119. Hoffmann K., Berg S. «You can't learn it in school»: Field experiences and their contributions to education and professional identity //Canadian Journal of Information and Library Science. – Vol.38 (3). –2014. – P.220-238.
120. Hofstede G. Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context//Online readings in psychology and culture. – 2011. – Vol.2. – №. 1. – P. 3-26.
121. Hogan S. J., Coote L. V. Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model//Journal of business research – 2014. – Vol.67. – №. 8. – P. 1609-1621.
122. Illeris K. Contemporary theories of learning. NY: Routledge,2018. –276 p.
123. Illeris K. How We Learn: Learning and Non-Learning in School and Beyond.Routledge,2016. –286 p.
124. 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.
125. 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.
126. Kardos S.M. et al. Counting on colleagues: New teachers encounter the professional cultures of their schools//Educational Administration Quarterly. – 2001. – Vol. 37. – №. 2. – P. 250-290.
127. Keller R. , Hornidge A.K. , Schünemann W.J . The Sociology of Knowledge Approach to Discourse Investigating the Politics of Knowledge and Meaning-making. Routledge,2020. – 316 p.
128. Kim B. A cross-cultural study on the vocational identity of American and Korean university students//Psychological reports. – 2019. – Vol.122. – №. 6. – P. 2348-2365.
129. Kinicki A., Fugate M. Organizational behavior: A practical, problem-solving approach. NY: McGraw-Hill Education,2016. – 770 p.

130. Labour market slack – annual statistics on unmet needs for employment // Eurostat Statistics Explained.–2021. –URL:https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour_market_slack_%E2%80%93_annual_statistics_on_unmet_needs_for_employment
131. Lindquist I., et al. Physiotherapy students' professional identity on the edge of working life//Medical Teacher. –2006. – Vol. 28. – Is.3. – P. 270-276.
132. Lurie E. E. Nurse practitioners: Issues in professional socialization//Journal of Health and Social Behavior. –1981. –Vol. 22(1). –P. 31-48.
133. Markey R., et al. Part-time Employment and Employee Participation in Australian Workplaces//Employee Relations. – 2002. – Vol. 24, is. 2. – P. 129-150.
134. McCollum D., Findlay A. «Flexible» workers for «flexible» jobs? The labour market function of migrant labour in the UK //Work, employment and society. – 2015. –Vol. 29(3). – P.427-443.
135. McCrae N., Askey-Jones S., Laker C. Merely a stepping stone? Professional identity and career prospects following postgraduate mental health nurse training //Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing. – Vol. 21(9). –2014. – P.767-773.
136. McKay S. et al. Study on precarious work and social rights.London: Working Lives Research Institute. London Metropolitan University,2012. – 116 p.
137. 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.
138. Mowrey S. C. Indexing Professional Culture: A Social Network Analysis of Three Pre-kindergarten Centers. Dissertation. Nashville, Tennessee.–2017. URL: <https://etd.library.vanderbilt.edu/etd-03012017-105736>
139. Neilson B., Rossiter N. From precarity to precariousness and back again: Labour, life and unstable networks//Fibreculture. –2005. –Vol.5 (5). – P. 10-13.

140. Offredi C. La précarité des années quatre-vingt ou un phénomène social en gestation dans la société//International Review of Community Development/Revue internationale d'action communautaire. – 1988. – №. 19. – P. 21-31.
141. 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.
142. Polkowska D. Precariat: Contemporary Face of Labour Relations//Warsaw Forum of Economic Sociology. – 2016. – Vol. 7:1(13).– P. 27–41.
143. Precarious employment by sex, age and NACE. Eurostat. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_qoe_4ax1r2/default/table?lang=en
144. Rąb K., Rąb Ł. Precariat and precarious work as negative factors affecting sustainable development//Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie/Politechnika Śląska. – 2015.– № 81. – P. 167–174.
145. Rodgers L. Labour law, vulnerability and the regulation of precarious work. Edward Elgar Publishing, 2016. – 237 p.
146. Rosinski P. Coaching across cultures: New tools for leveraging national, corporate and professional differences. Nicholas Brealey, 2003. – 228 p.
147. Rudman D. L., Dennhardt S. Shaping knowledge regarding occupation: Examining the cultural underpinnings of the evolving concept of occupational identity//Australian Occupational Therapy Journal. –2008. – Vol.55.–P. 153-162.
148. Schaubroeck J. M., Peng A. C., Hannah S. T. Developing trust with peers and leaders: Impacts on organizational identification and performance during entry//Academy of Management Journal. – Vol. 56(4). –2013. – P. 1148-1168.
149. Schein E. H., Van Maanen J. Career Anchors: The Changing Nature of Careers Participant Workbook. New York: John Wiley & Sons, 2013. – 24 P.
150. Schmid G., Protsch P. Wandel der Erwerbsformen in Deutschland und Europa. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 2009. – 46 p.

151. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. N.Y. — 1968.
152. 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.
153. Smith A. E., Hatmaker D. M. Knowing, doing, and becoming: Professional identity construction among public affairs doctoral students //Journal of Public Affairs Education. – Vol. 20(4). –2014. – P.545-564.
154. Standing G. Meet the precariat, the new global class fuelling the rise of populism//World Economic Forum. – 2016. – URL: www.weforum.org/agenda/2016/11/precariat-global-class-rise-of-populism/
155. Statistics on young people neither in employment nor in education or training // Eurostat Statistics Explained. –2021.– URL:https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training#The_transition_from_education_to_work
156. Stephenson N., Papadopoulos D. Exit from the Regime of Life Control: Biopolitics, Anticipatory Risk and the Excess of Experience//Somatechnics. – Vol.1. – №. 2. – 2011. – P. 412-433.
157. Takieya Iesha Williams-Newball Domain Community and practice: an empirical investigation of the relationship between communities of practice and professional identity among veterinarians. Thesis or Dissertation –2014.–153 p. URL: <https://scholarspace.library.gwu.edu/etd/rf55z774x>
158. 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.
159. Trede F., Macklin R., Bridges D. Professional identity development: a review of the higher education literature//Studies in Higher Education. – Vol. 37. – №. 3. – 2012. – P. 365-384.

160. Van Maanen J., Schein E. Toward a theory of organizational socialization//Research in Organizational Behavior. –1979. –Vol.1. –P. 209-264.
161. Waite L. A Place and Space for a Critical Geography of Precarity?//Geography Compass. –2009. – Vol.3. – Is.1. – P. 412-433.
162. Webster-Wright A. Authentic professional learning.Springer,2012. – 276 p.
163. Weidman J.C, Twale D.J., Bethea K. Conceptualizing socialization of graduate students of color: Revisiting the Weidman-Twale-Stein framework //Western Journal of Black Studies. – 2016. – Vol. 40. – №. 2. –P.80-94.
164. Wood A. Learning, assessment and professional identity development in public health training//Medical teacher. – 2016. – Vol. 38. – №. 6. – P. 594-598.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение А

Правовая регламентация определения «прекарная занятость»

Страна	Определение прекарной занятости
Болгария	Нет определения ни в законе, ни на практике. Термин и понятие не известны как таковые. В юридической литературе вместо термина «прекарная занятость» используется термин «нетипичная занятость». Также на практике могут использоваться такие понятия как «работники, находящиеся в неблагоприятном положении» или «уязвимые» работники.
Великобритания	Нет юридического определения. Термин «прекарная занятость» является относительно новым для Великобритании. На данный момент в стране изучены похожие, но не идентичные концепции, такие как гибкая, нетипичная и уязвимая работа/работники. В правительственном консультативном документе, выпущенном в 2006 году, содержится следующее определение «уязвимого работника»: «Кто-то кто работает в среде, где высок риск быть лишенным трудовых прав, и кто не имеет возможности или средств защитить себя от этого злоупотребления работником со стороны работодателя. Оба фактора должны присутствовать. Работник может быть подвержен уязвимости, но это важно только в том случае, если работодатель использует эту уязвимость». Данное определение не является юридически зафиксированным.
Германия	Нет законодательного определения или общего согласия относительно определения «прекарной занятости». Существует согласие в том, что нетипичные трудовые отношения отличаются от типичных поскольку термин «нетипичный» использовался для описания развития «нестандартизированной занятости». В последнее время все более широко используется понятие «неустойчивой работы». При использовании данный термин описывает растущие риски, связанные с занятостью, будь то низкая заработная плата или постоянная психологическая незащищенность.
Греция	Нет определения ни в законе, ни в коллективных договорах. Понятие

Страна	Определение прекарной занятости
	<p>«прекарной занятости» не зафиксировано юридически. На практике «прекарных работников» называют «нестандартными». До экономического кризиса в обществе выделяли группу так называемого «неустойчивого поколения». В состав данной группы входила значительная часть молодых рабочих, оказавшихся в ловушке низкооплачиваемых, небезопасных рабочих мест. Под воздействием кризиса социальное значение понятия «нестабильность» расширилось и охватило лиц старше 50 лет, в частности тех, кто близок к выходу на пенсию, работников государственного сектора и женщин в возрасте от 35 до 50 лет.</p>
Ирландия	<p>Понятие «прекарная занятость» не зафиксировано на законодательном уровне. Термин «прекарная занятость» связывают с «нетипичными формами занятости». В актуальное время совершаются попытки дать более широкое определение термину «прекарная занятость» и зафиксировать его в приказе о регулировании занятости. С прекращением социального партнерства на национальном уровне пока не были приняты согласованные между социальными партнерами меры по борьбе с определенными формами нестабильности.</p>
Испания	<p>Нет юридического определения. В нескольких судебных решениях упоминается ненадежная работа, главным образом случаи дискриминации в отношении временной и неполной занятости. Эта концепция, как правило, используется без разбора в качестве синонима временной работы, неполной занятости или контрактов, связанных с невыгодными условиями труда или контрактами с минимальной заработной платой.</p>
Италия	<p>Нет юридического определения. Единственными юридическими определениями являются понятия «работник» и «автономный работник». Однако этот термин довольно часто используется в языке зала суда, чтобы обозначить отсутствие стабильности. Существует юридическое признание масштаба нетипичного трудового договора, связанного с рядом определенного рода видов ненадежности.</p>
Латвия	<p>Нет юридического определения. На практике «ненадежная работа» и «нерегулярная занятость» используются почти взаимозаменяемо, хотя</p>

Страна	Определение прекарной занятости
	«ненадежная» рассматривается как более сложный, более европейский термин и встречается реже. Совет творческих союзов Латвии недавно организовал ряд дискуссий по вопросам нестабильности, нестабильного дохода и социальной защиты.
Нидерланды	Нет юридического определения, хотя существуют определения работников, чья физическая, психологическая или психическая инвалидность позволяет им участвовать в специальной программе «Защищенный труд».
Польша	Нет юридического определения. Термин «прекарная занятость» используется регулярно, но часто со ссылкой на несколько иной набор обстоятельств. Обычно используется термин «нетипичная» работа. Другим часто используемым синонимичным термином являются «конкретные формы занятости», которые не считаются ненадежными и относятся к занятости по назначению, выборам, выдвижению кандидатур или договорам о совместной трудовой деятельности. Формы работы могут стать ненадежными там, где нет другого источника дохода и где качество занятости влияет на способность работников планировать свою жизнь.
Российская Федерация	Нет юридического определения «прекарной занятости». На практике для статистических отчетов обычно используется термин «занятость в неформальном секторе». В исследованиях и статистических сводках используют это понятие в качестве синонимичного прекариату, но часто ссылаются на несколько иной набор характеристик. Однако формы работы в неформальном секторе могут стать прекарными там, где нет другого источника дохода и где качество типа занятости влияет на способность работников планировать свою жизнь. Другим часто используемым термином является «сезонная работа», которую также не классифицируют как «прекарную занятость».
Франция	Нет точного или общего определения понятия «прекарная занятость». На практике данный термин рассматривается как любая форма работы, которая не основана на полном рабочем дне и подразумевает открытый контракт.
Швеция	Не существует ни юридических определений «прекарной занятости»,

Страна	Определение precarious занятости
	<p>ни общепринятых. Обсуждение срочных контрактов ближе всего подходит к определению нестабильности. Некоторые законы о дискриминации указывают на группы, которые наиболее подвержены опасности: помимо правовой защиты от дискриминации по признаку пола, возраста, этнической принадлежности, религии, политических убеждений или сексуальных предпочтений, запрещается также дискриминация в отношении лиц, работающих по срочным контрактам, или лиц, работающих в течение более короткого рабочего дня. «Ненадежность», как представляется, возрастает, если человек сталкивается с дискриминацией по любому из этих оснований.</p>

Кодировка респондентов из России

Респондент	Пол	Возраст	Специальность	Форма обучения	Основная деятельность
Кубанский государственный университет					
Респондент № 1	Женский	27 лет	Экономика	Магистратура	Продавец-консультант
Респондент № 2	Женский	27 лет	Управление	Магистратура	Тренер по йоге
Респондент № 3	Женский	26 лет	Управление	Магистратура	Фотограф
Респондент № 4	Женский	29 лет	Экономика	Специалитет	Астролог
Респондент № 5	Женский	27 лет	Экономика	Магистратура	Фотограф
Респондент № 6	Женский	27 лет	Экономика	Магистратура	Временно безработная
Респондент № 7	Женский	27 лет	Экономика	Магистратура	Флорист
Респондент № 8	Женский	25 лет	Управление	Магистратура	Мастер ногтевого сервиса
Респондент № 9	Женский	27 лет	Управление	Магистратура	Певица
Респондент № 10	Мужской	25 лет	Экономика	Специалитет	Сезонная работа на море
Респондент № 11	Мужской	24 года	Экономика	Специалитет	Продавец-консультант
Респондент № 12	Мужской	28 лет	Управление	Магистратура	Дизайнер
Кубанский государственный аграрный университет					
Респондент № 13	Женский	26 лет	Управление	Магистратура	Модель
Респондент № 14	Мужской	25 лет	Управление	Магистратура	Продавец-консультант
Респондент № 15	Мужской	28 лет	Экономика	Магистратура	Бариста
Респондент № 16	Мужской	28 лет	Управление	Магистратура	Продавец-консультант
Респондент № 17	Женский	27 лет	Экономика	Специалитет	Преподаватель танцев
Респондент № 18	Мужской	23 года	Экономика	Магистратура	Фотограф
Респондент № 19	Женский	22 года	Экономика	Бакалавриат	Модель
Респондент № 20	Женский	23 года	Экономика	Магистратура	Домашний кондитер
Кубанский государственный технологический университет					
Респондент	Женский	29 лет	Экономика	Магистратура	Визажист

Респондент	Пол	Возраст	Специальность	Форма обучения	Основная деятельность
№ 21					
Респондент № 22	Мужской	28 лет	Экономика	Специалитет	Блогер
Респондент № 23	Женский	26 лет	Экономика	Магистратура	Офис-менеджер
Респондент № 24	Мужской	25 лет	Управление	Магистратура	Официант
Респондент № 25	Мужской	26 лет	Управление	Магистратура	Продавец-консультант
Респондент № 26	Мужской	27 лет	Управление	Магистратура	Продавец-консультант

Структура- план глубинного интервью:

«Моя профессиональная жизнь»

Представление модератора, объяснение темы исследования, его целей, основных правил ведения интервью. Представление участника интервью (имя, возраст, образование, место работы).

Примерный список вопросов для участника интервью

1. Что было определяющим при выборе профессии?
2. Было ли Вам интересно учиться в вузе?
3. Совмещали ли Вы учебу с работой?
4. По каким критериям выбирали место работы?
5. Сколько времени занял переходный период от учебы к работе?
6. Удовлетворены ли Вы своей работой на данном этапе?
7. Укажите ежедневный период рабочего времени? Считаете ли Вы свою работу энергозатратной?
8. В перспективе хотели бы работать по полученной в вузе специальности?
9. Каким видите свое профессиональное будущее через 5 лет?
10. Ваши представления об идеальной профессиональной карьере?

Благодарим за участие!