

УДК 316.477  
DOI 10.18522/2227-8656.2022.4.12  
EDN MJXNKU



*Тип статьи в журнале – научная*

**УСПЕШНОЕ  
ТРУДОУСТРОЙСТВО  
И КАРЬЕРНЫЙ РОСТ  
В ПРЕДСТАВЛЕНИЯХ  
МОЛОДЕЖИ ЮГА РОССИИ**

**SUCCESSFUL EMPLOYMENT  
AND CAREER GROWTH IN  
THE IDEAS OF THE YOUTH OF  
THE SOUTH  
OF RUSSIA**

© 2022 г.

**А. С. Магранов\*** \*\*

© 2022

**A. S. Magranov\*** \*\*

\* Южный федеральный университет,  
г. Ростов-на-Дону, Россия

\* Southern Federal University,  
Rostov-on-Don, Russia

\*\* Южно-Российский филиал Федерального  
научно-исследовательского социологического  
центра Российской академии наук,  
г. Ростов-на-Дону, Россия

\*\* South-Russian branch of the Federal  
Center of Theoretical and Applied Sociology  
of the Russian Academy of Sciences,  
Rostov-on-Don, Russia

**Цель исследования** – анализ представлений современной молодежи Юга России о способах трудоустройства, позволяющих достичь профессионального успеха, а также об основных факторах, оказывающих наибольшее влияние на карьерный рост.

**Objective of the study** – analysis of the ideas of modern youth in the South of Russia about the ways of employment that allows them to achieve professional success, as well as about the main factors that have the greatest impact on career growth.

**Методологическая база исследования** представлена результатами социологического исследования, реализованного сотрудниками ЮРФ ФНИСЦ РАН. Метод исследования – анкетирование.

**The methodological basis of the research** is presented by the results of a sociological study carried out by the staff of the South Russian branch of the Federal Research Center of the Russian Academy of Sciences. The research method is a questionnaire.

**Результаты исследования.** Представления современной молодежи об успешном трудоустройстве основаны на понимании того, что успех в большей степени зависит от собственных усилий. Но при этом заметная часть представителей молодого поколения считают, что успешное трудоустройство невозможно без протекции родственников либо друзей. Выделены основные причины признания значимости помощи родственников в процессе поиска работы: национальные и семейные традиции, а также

**Research results.** The ideas of modern youth about successful employment are based on the understanding that success depends more on their own efforts. But at the same time, a significant part of the representatives of the younger generation believe that successful employment is impossible without the patronage of relatives or friends. The main reasons for recognizing the importance of the help of relatives in the process of job search are highlighted: national and family traditions, as well as employment «by protection». The highest

трудоустройство по благу. Наибольшая частота продолжения семейных профессиональных традиций (профессиональной династичности) была зафиксирована у молодых ученых и аспирантов. Молодежь Юга России предпочитает искать стабильное место работы, которое при этом должно подразумевать возможность его смены при необходимости. Определены главные факторы построения успешной карьеры, по мнению представителей современного молодого поколения. Первые места в данной иерархии занимают факторы, напрямую связанные с их собственными усилиями и способностями.

**Перспективы исследования.** Результаты проведенного социологического исследования могут стать основой для дальнейшего изучения профессиональной социализации и поведения современной молодежи на рынке труда. Также полученные эмпирические данные и выделенные тенденции могут быть использованы в работе центров карьеры в высших учебных заведениях.

**Ключевые слова:** молодежь Юга России, карьера, трудоустройство, карьерный рост, профессиональный выбор, управленческая должность

frequency of continuation of family professional traditions (professional dynasties) was recorded among young scientists and graduate students. Young people in the South of Russia prefer to look for a stable job, which at the same time should imply the possibility of changing it if necessary. The main factors of building a successful career have been identified, according to representatives of the modern young generation. The first places in this hierarchy are occupied by factors directly related to their own efforts and abilities.

**Research prospects.** The results of the conducted sociological research can become the basis for further study of professional socialization and behavior of modern youth in the labor market. Also, the empirical data obtained and the highlighted trends can be used in the work of career centers in universities.

**Keywords:** youth of the South of Russia, career, employment, career growth, professional choice, managerial position

## Введение

Трансформации, произошедшие в социально-политической структуре российского общества в последние десятилетия, а также сложная экономическая ситуация обуславливают появление сложностей на рынке труда. Молодежь представляет собой социально-демографическую группу, наиболее остро реагирующую на любые изменения в социально-экономической сфере, что делает их своеобразным маркером современного рынка труда. Молодое поколение несет в себе огромный потенциал для совершенствования государственной экономики, так как обладает мотивацией и креативностью, позволяющими им находить инновационные решения имеющихся задач. Кроме того, для молодежи характерны мобильность, инновационный и творческий потенциал, целеустремленность, они заинтересованы в результативности своей работы, также восприимчивы ко всему новому. Однако молодые люди сталкиваются с рядом трудностей на начальном этапе своей трудовой деятельности.

Прежде всего, особенно остро стоит проблема молодежной безработицы. Вследствие недостаточного использования трудового потенциала молодежи снижаются темпы обновления трудовых ресурсов, что негативно сказывается на экономике страны в целом (Корчагина, 2019, 2016; Михалкина, 2016. С. 138).

Как отмечает Ж. Т. Тощенко, промежуточность социального статуса молодежи делает их кандидатами в состав прекариата наряду с фрилансерами и мигрантами. Представители молодого поколения (прежде всего, студенты), начинающие трудовую деятельность, стремятся занять устойчивое положение как в обществе, так и в профессиональной сфере, однако они находятся в состоянии неопределенности, вследствие чего соглашаются на непостоянную или случайную работу, которая может не соответствовать их требованиям и ожиданиям (Тощенко, 2019. С. 58). В заметной степени это связано с тем, что работодатели зачастую завышают порог отбора кандидатов на рабочие места, включая в список требований профессиональные знания в смежных областях, владение иностранными языками и т. п. Безусловно, молодые специалисты, только начинающие набирать опыт, в данной ситуации оказываются в проигрышном положении. Более того, это делает молодых людей более уязвимыми в случае сокращения рабочих мест (Козырева, 2017. С. 58). Основываясь на данных Росстата, Г. А. Чередниченко обращает внимание на тенденцию снижения численности молодежи, вступающей в трудоспособный возраст, что может привести к значительному снижению количества трудоспособного населения в ближайшее десятилетие. В этой связи, замечает автор, необходимо повышение конкурентоспособности молодежи на рынке труда, а также более эффективное использование их образовательного капитала (Чередниченко, 2020).

Одним из важнейших факторов, определяющих положение молодых людей на рынке труда, выступают их представления о собственной карьере в избранной профессиональной деятельности. Как отмечает Ю. М. Пасовец, данной проблеме уделяется недостаточное внимание со стороны отечественных исследователей. Актуальность данной проблематики определяется тем, что желание построить успешную карьеру выступает одним из главных мотивов выхода молодых людей на рынок труда, однако они обладают разными представлениями о содержании карьеры и ее взаимосвязью с профессиональным развитием. Данный факт определяет дифференциацию траекторий интеграции молодежи в систему социально-трудовых отношений современного российского общества (Пасовец, 2018). В этой связи становится очевидной необходимость социологического анализа представлений молодого поколения о

построении собственной карьеры, прежде всего основных факторов успешного трудоустройства и продвижения по карьерной лестнице.

### **Эмпирическая база исследования**

В основу данной статьи легли результаты прикладного социологического исследования «Социальная инерционность в смыслах и практиках повседневной жизни населения регионов Юга России», проведенного сотрудниками Южно-Российского филиала Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук<sup>1</sup>. В ходе реализации данного исследовательского проекта было проведено анкетирование населения Юга России (были опрошены жители Кабардино-Балкарской Республики, а также республик Адыгея и Крым, Ростовской области и Ставропольского края). Общая выборка исследования составила 2256 человек. Доля представителей молодежи в возрасте от 18 до 29 лет в общей выборочной совокупности составляет 474 человека.

### **Основные факторы успешного трудоустройства**

Важнейшее значение при поиске работы для молодых людей имеет потенциальная возможность добиться профессионального успеха. В современных научно-теоретических подходах понятие профессиональной успешности чаще всего трактуется как «характеристика трудовой деятельности, которая базируется на двух аспектах: внешней, объективной оценке достигнутых результатов и внутренней удовлетворенности субъекта своей трудовой активностью» (Чернышева, 2021). Каковы же, по мнению представителей молодого поколения, основные способы успешного трудоустройства (т. е. трудоустройства, позволяющего достичь профессионального успеха)? Результаты исследования показали, что большинство молодежи склонно считать, что для успешного трудоустройства необходимо напрямую обращаться к работодателю – 62,9 %. Действительно, только через непосредственное общение с работодателем можно получить полное представление о предлагаемом месте работы. В то же время 44,3 % представителей молодого поколения считают, что найти работу, на которой у них будет возможность стать успешными, можно по объявлению в СМИ или сети Интернет. При этом эффективность поиска достойного места работы посредством обращения в государственную службу занятости или кадровые агентства указали 29,5 %. Стоит отметить, что практически половина опрошенных моло-

---

<sup>1</sup> Социологическое исследование проведено в 2018 г.

дых людей (49,4 %) полагают, что залогом успешного трудоустройства выступает помощь семьи, родственников. Кроме того, каждый третий респондент (31,2 %) указал в этой связи значимость помощи других членов своего социального окружения – друзей, знакомых, а также соседей. А вот возможность успешного трудоустройства при помощи землячества отметили только 6,8 %. Какие-либо другие способы поиска достойного места работы указали всего 3 % представителей молодого поколения.

В ходе проведенного социологического исследования был выделен ряд тенденций формирования представлений молодежи о способах успешного трудоустройства. Прежде всего, обратимся к рассмотрению зависимости мнений о факторах успешного трудоустройства в зависимости от мотивов, определяющих повседневное поведение молодых людей (табл. 1).

Так, согласно результатам корреляционного анализа, мнение, что обращение в государственную службу занятости может принести соискателю потенциально успешное место работы, высказали в основном те респонденты, кто считает, что люди в своих повседневных действиях руководствуются в первую очередь законами государства – 56,3 %. То есть развитое гражданское самосознание определяет большую степень доверия к государственным институтам, в том числе и в вопросе построения собственной профессиональной карьеры. Непосредственное обращение к работодателю (которое, как уже было указано выше, молодые люди чаще всего считают залогом успешного трудоустройства) оказалось более характерно для респондентов, обладающих самостоятельностью: 72,8 % среди тех, кто считает собственные представления основным мотивом любой деятельности, и 72,7 % молодежи, считающей, что люди руководствуются лишь нормами, которые им выгодны. Иными словами, данную категорию составляют представители молодого поколения, живущие по принципу «все в твоих руках», однако подобная самостоятельность и решительность в действиях могут быть основаны как на целеустремленности, так и на эгоистическом начале.

Еще более неоднозначным оказалось распределение мнений о роли помощи родственников в успешном трудоустройстве в зависимости от мотивации повседневной деятельности. Так, значимость помощи родных в поиске достойного места работы отмечали в основном представители молодого поколения, выбравшие в качестве главных жизненных мотивов традиции и обычаи своего народа (66,7 %), своей семьи и ближнего круга общения (50,9 %), а также личную выгоду (54,5 %). При этом у всех трех категорий свои причины указать помощь родственников как главный залог профессионального успеха. В первом случае речь идет о факторе общинности, следовании национальным традициям; вторые

считают успешным продолжение семейных традиций в выборе профессии (профессиональная династичность); представители третьей категории воспринимают помощь семьи скорее как благодать – возможность получить хорошую работу не в силу личных качеств, а ввиду договоренности между их родственниками и руководством организации.

Таблица 1

**Распределение мнений молодежи об основных факторах успешного трудоустройства в зависимости от мотивации своих действий в повседневной жизни (%)**

Что из нижеперечисленного, по Вашему мнению, способствует успешному трудоустройству?	Молодежь в целом (18–29 лет)					
	Как Вы думаете, чем в первую очередь руководствуются люди в своих повседневных действиях?					
	Собственными представлениями	Обычаями своей семьи, своего круга общения	Традициями и обычаями своего народа, этноса	Законами страны	Руководствуются теми нормами, которые им выгодны	Загрудняюсь ответить
Обращение в государственную службу занятости или кадровые агентства	17,4	38,2	33,3	56,3	21,2	25
Объявления в СМИ или Интернете	46,7	40	66,7	31,3	48,5	41,7
Непосредственное обращение к работодателю	72,8	60	41,7	37,5	72,7	66,7
Помощь родственников, членов семьи	47,8	50,9	66,7	40,6	54,5	41,7
Помощь друзей, знакомых, соседей	33,7	25,5	41,7	34,4	27,3	33,3
Помощь земляков, представителей своего народа	6,5	9,1	8,3	6,3	3	8,3
Другое	1,1	1,8	0	9,4	3	8,3

Молодые люди, выходящие на рынок труда, имеют разный образовательный и профессиональный уровень, что обуславливает различные возможности в отношении построения карьеры. Поэтому отдельного внимания заслуживает анализ представлений молодежи об основных факторах успешного трудоустройства в зависимости от имеющегося у них уровня образования (табл. 2).

Таблица 2

**Распределение мнений молодежи об основных факторах успешного трудоустройства в зависимости от уровня образования (%)**

Что из нижеперечисленного, по Вашему мнению, способствует успешному трудоустройству?	Молодежь в целом (18–29 лет)					
	Ваше образование					
	Неполное среднее	Среднее	Среднее специальное	Неоконченное высшее	Высшее	Аспирантура, ученая степень
Обращение в государственную службу занятости или кадровые агентства	37,5	44,7	37,5	24,1	21,7	14,3
Объявления в СМИ или Интернете	12,5	42,6	32,5	37,9	54,7	28,6
Непосредственное обращение к работодателю	37,5	61,7	57,5	44,8	73,6	42,9
Помощь родственников, членов семьи	75	57,4	47,5	72,4	36,8	71,4
Помощь друзей, знакомых, соседей	37,5	25,5	32,5	62,1	20,8	85,7
Помощь земляков, представителей своего народа	0	6,4	7,5	20,7	2,8	14,3
Другое	0	4,3	0	0	4,7	0

На обращение в государственную службу занятости или кадровые агентства оказались в наибольшей степени ориентированы молодые люди, имеющие среднее образование, – 44,7 %. Они понимают, что при отсутствии профессионального образования им будет непросто найти высокооплачиваемую работу, а центры занятости гарантированно смогут помочь им начать трудовую деятельность. Представители молодого поколения с неполным средним образованием (а значительную часть данной когорты составляет младшая возрастная группа молодежи) в большей степени ориентированы на то, что им помогут трудоустроиться ро-

дители – 75 %. Обладатели неоконченного высшего образования тоже возлагают определенные надежды на помощь со стороны родственников (72,4 %) и друзей (62,1 %). Вероятнее всего, это вызвано тем, что основную часть данной когорты составляют молодые люди, находящиеся в процессе обучения в университете, которые уже начинают строить планы по окончании университета и надеются на помощь в поиске работы. Но при этом они не упускают из виду и другие факторы трудоустройства. Весьма интересными выглядят ответы аспирантов и молодых ученых. Они практически исключают для себя возможность обращения в государственную службу занятости и кадровые агентства в поисках профессионального успеха (14,3 %). Основная причина этого состоит в том, что в службе занятости представлено не так много возможностей для построения карьеры научных работников, обладающих определенной научной специализацией. Видимо, по этой же причине они не возлагают больших надежд и на объявления в Интернете и СМИ – 28,6 %. Однако аспиранты и молодые ученые больше остальных придают значение помощи друзей и знакомых (85,7 %), а также оказались в числе тех, кто чаще всего отмечал роль семьи (71,4 %). Тем не менее можно предположить, что здесь несколько иная мотивация ответов, нежели у респондентов с неоконченным высшим образованием. Вероятнее всего, отмечая роль друзей и знакомых, молодые ученые и учащиеся аспирантуры имеют в виду коллег по вузу, которые могут помочь им в построении дальнейшей карьеры в научной сфере. Что касается их мнений о роли семьи в успешном трудоустройстве, то здесь речь идет в большей степени о продолжении семейных традиций. Это подтверждает корреляция ответов на вопрос «Обусловлен ли выбор Вами профессии семейными традициями?» и образовательного уровня респондентов. Именно среди аспирантов оказалось больше всего тех, на чей профессиональный выбор отчасти повлияли семейные традиции, – 85,7 %. Стоит заметить, что среди всей опрошенной молодежи только 5,5 % ответили, что избранная ими профессия полностью определена семейными традициями, а частичное их влияние указали 33,6 %. Таким образом, здесь можно говорить о заметном уровне выраженности профессиональной династичности у молодых людей, занимающихся научной деятельностью. Академические династии представляют собой один из институтов воспроизводства и развития научной деятельности, выступают носителями интеллектуального и символического капитала. К тому же принадлежность к профессиональной династии не только способствует достижению успеха ее представителей в образовательной и трудовой областях, но и



является конкурентным преимуществом в вопросах трудоустройства и профессионального развития (Посухова, 2018; Нор-Аревян, 2020).

Каковы же личные предпочтения молодых людей относительно собственной трудовой деятельности? Стоит отметить, что представители молодого поколения оказались весьма уверены в своих личных притязаниях относительно трудовой деятельности – только 5,1 % затруднились с ответом на данный вопрос. Для современной молодежи оказалось более предпочтительным наличие определенной стабильности в трудовой деятельности. Большинство опрошенных (62,8 %) указали, что им хотелось бы иметь стабильное рабочее место, однако оно должно предполагать возможность смены при необходимости. 14,5 % молодых людей готовы работать на одном месте в течение всей жизни. А для 17,5 %, напротив, важно иметь постоянную возможность менять место работы. Стоит отметить, что представления относительно оптимальной формы трудоустройства заметно дифференцированы у младшей и старшей возрастных когорт молодежи. Так, у 18–24-летних респондентов оказалось в четыре раза больше выражено стремление иметь возможность много раз менять место работы в течение жизни: 25,2 против 6,3 % среди 25–29-летних. А вот представители старшей возрастной когорты молодежи намного чаще отмечали желание иметь стабильное рабочее место, но при необходимости легко его поменять – 75,8 %, тогда как среди младшей возрастной когорты данный показатель составил 54 %. Данная тенденция вполне объясняется тем, что молодым людям, находящимся в возрастной группе 18–24 года, с одной стороны, еще присущ определенный возрастной максимализм и активность; с другой – они в своем большинстве либо еще не вышли на рынок труда, либо только начинают трудовую деятельность. А вот 25–29-летние обладают не только опытом работы, но и более зрелыми представлениями о жизни, а также жизненными планами, связанными с созданием собственной семьи (более того, почти половина представителей старшей когорты молодежи – 45,8 % – уже успели выйти замуж / жениться).

Также была зафиксирована и дифференциация гендерных предпочтений относительно личной трудовой деятельности. Как показали данные, полученные в ходе исследования, девушки в большей степени стремятся к определенной стабильности в отношении места своей работы. Так, лишь 8,9 % представительниц прекрасного пола указали, что им важна возможность много раз менять работу, тогда как среди мужчин подобного мнения придерживаются 26,9 %. Желание иметь одно место работы в течение всей жизни изъявили вдвое больше девушек, нежели юношей: 19,4 против 9,3 %. Кроме того, стабильная работа с возможно-

стью ее смены осталась наиболее популярным вариантом как у женщин, так и мужчин, однако представительницы прекрасного пола указывали данный вариант ответа несколько чаще: 66,9 против 59,3 % соответственно.

### **Основные факторы карьерного роста**

Представители современной молодежи в своем большинстве ориентированы на приоритет собственных усилий в процессе продвижения по карьерной лестнице. В качестве основных факторов карьерного роста молодые люди назвали высокую работоспособность (62,7 %), непрерывное профессиональное самосовершенствование (60,2 %), а также проявление инициативы и амбициозность (59,7 %). При этом такой фактор, как получение дополнительного образования, указали только 16,5 % опрошенных. Иными словами, молодежь осознает необходимость совершенствования своего профессионального уровня, однако считает более целесообразным развитие способностей в одной (основной) профессии, нежели получение второй специализации. Однако стоит отметить, что представления современной молодежи весьма заметно связаны и со сферой неформальных отношений. Каждый третий респондент (30,1 %) считает важной составляющей карьерного роста наличие нужных личных связей. Вдобавок 14,8 % указали роль протектората родителей или иных родственников, а десятая часть молодежи (10,2 %) полагает, что построить хорошую карьеру можно только с помощью землячества. Еще 7,2 % считают, что для продвижения по службе необходимо создать плодотворные неформальные отношения с руководством. А вот возможность влияния политики на карьеру молодые люди полностью отрицают – всего лишь 2,1 % отметили, что партийная принадлежность может помочь человеку в построении карьеры.

В ходе проведенного исследования были выявлены гендерные особенности распределения мнений об основных факторах успешного карьерного роста. Так, полученные данные продемонстрировали, что юноши придают значительно большее значение инициативе и амбициям: 70,6 против 49,6 % среди девушек. Помимо этого, мужчины на 15 % чаще указывали непрерывное профессиональное самосовершенствование в качестве неотъемлемого фактора успешной карьеры. Однако и девушки, и юноши оказались солидарны относительно важности такого фактора, как работоспособность. Мужчины и женщины были единогласны в отношении значимости личных связей – треть опрошенных в обеих категориях. Но в то же время представительницы прекрасного пола больше

доверяют протекторату со стороны родственников (20,8 против 8,3 % у юношей) и земляков (15,2 против 3,7 % соответственно).

Также представления о том, с помощью чего можно достичь карьерных высот, дифференцируются в зависимости от населенного пункта, в котором проживает респондент (рис. 1). Городские и сельские жители выделили общую тройку основных факторов построения успешной карьеры (хотя и с отличиями в их ранжировании). Тем не менее представители сельских поселений на 7,5 % чаще отмечали значимость высокой работоспособности, а необходимость непрерывного профессионального совершенствования – на 13,5 %. Важность различных неформальных практик отмечали в основном жители городов. Так, необходимость наличия личных связей для продвижения по карьерной лестнице указали 38,4 % горожан, тогда как среди сельских жителей данный показатель составляет только 16,1 %. Протекцию родителей или иных родственников отметили 19,2 % жителей городов (против 5,7 % у селян). Еще 13 % представителей городских поселений считают, что для достижения успеха в карьере нужна помощь земляков, представителей своего народа, этноса (среди сельских жителей этот показатель составил всего 3,4 %). При этом такой фактор, как неформальные отношения с руководством, отметило практически одинаковое количество респондентов в обеих категориях.

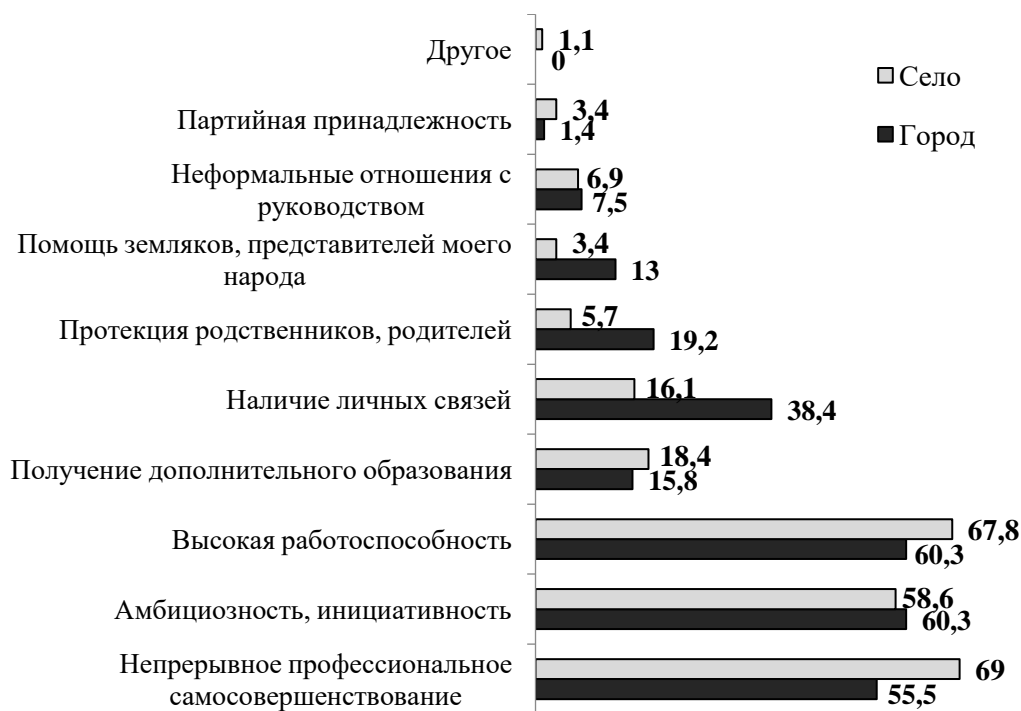


Рис. 1. Распределение мнений молодежи о факторах успешной карьеры в зависимости от места жительства (%)

Одной из высших точек карьерного роста выступает руководящая должность в органах государственного и муниципального управления. Как следует из данных, полученных в ходе реализации социологического исследования, основным критерием для занятия руководящего поста в данной сфере молодые люди считают большой опыт работы и профессионализм – 76,3 %. Помимо этого, половина опрошенных считают, что для госслужащего обязательным является наличие управленческих качеств, таких как ответственность, инициативность (51,7 %), а также соответствующего образования (49,2 %). Таким образом, представители современного молодого поколения полностью отдают приоритет профессиональным и управленческим навыкам при описании образа идеального управленца. Кроме того, третья часть опрошенных отмечают, что госслужащий должен обладать пониманием специфики региона, прежде всего знать культурные особенности народов, которые проживают на управляемой им территории (35,6 %). Однако мнения о том, что управленец сам должен проживать длительное время в этом регионе, придерживаются вдвое меньше респондентов – 16,1 %. Вдобавок госслужащий необязательно должен быть представителем титульного этноса подконтрольного ему региона – за подобную принадлежность высказались только 6,8 %. Это еще раз подтверждает приоритетность профессиональных качеств управленцев для современного молодого поколения. О необходимости разного рода политической поддержки высказались около десятой части опрошенных. Так, 14,8 % указали, что госслужащим нужна поддержка со стороны наиболее влиятельных представителей местного сообщества, а 12,7 % отметили важность лояльности по отношению к требованиям федеральной и региональной власти.

### **Заключение**

Таким образом, полученные в ходе реализации социологического исследования данные показали, что представители современной молодежи обладают осознанием того, что успешное трудоустройство зависит в первую очередь от них самих. Большинство опрошенных доверяют, прежде всего, непосредственному обращению к работодателю, которое позволит им получить полное представление о предлагаемом месте работы, а также результатам собственного поиска в сети Интернет. В то же время среди молодежи достаточно распространено представление об успешности трудоустройства только при помощи родственников или других членов своего социального окружения (друзья, знакомые).

Необходимо отметить, что представления о факторах успешного трудоустройства во многом зависят от мотивов, определяющих повседневное

поведение молодых людей. Так, развитое гражданское самосознание определяет бóльшую степень доверия к государственным институтам, в том числе и в вопросе построения собственной профессиональной карьеры. Поэтому представление о том, что обращение в государственную службу занятости может помочь найти успешное место работы, характерно в основном для тех, кто считает, что люди в своих повседневных действиях руководствуются в первую очередь законами государства. А вот прямое обращение к работодателю оказалось более характерно для респондентов, обладающих самостоятельностью, однако она может иметь в своей основе как целеустремленность, так и эгоизм. Достаточно неоднозначными представляются мнения о важности помощи родственников в успешном трудоустройстве. Было выделено три основные причины признания приоритетности этого фактора: следование национальным традициям, продолжение семейных традиций (профессиональная династичность) и трудоустройство по блату. Особого внимания заслуживает тот факт, что наиболее заметный уровень выраженности профессиональной династичности был зафиксирован у молодых людей, занимающихся научной деятельностью. Именно среди аспирантов и молодых ученых оказалось больше всего тех, на чей профессиональный выбор отчасти повлияли семейные традиции.

Выходя на рынок труда, представители современного молодого поколения предпочитают искать стабильное место работы, однако оно должно предполагать возможность смены при необходимости. При этом полученные данные позволили зафиксировать дифференциацию представлений о форме трудоустройства у молодых людей, относящихся к младшей (18–24 года) и старшей (25–29 лет) возрастным когортам. Так, для представителей младшей возрастной категории молодежи оказалось более характерно желание многократно менять место работы в течение жизни, что обусловлено возрастными особенностями их менталитета, а также недостатком опыта в трудовой деятельности. Тогда как молодые люди в возрасте от 25 до 29 лет уже обладают не только опытом работы, но и жизненными планами, связанными с созданием собственной семьи, поэтому для них предпочтительнее стабильность в отношении работы.

Основными факторами продвижения по карьерной лестнице молодые люди считают те, которые напрямую связаны с их собственными усилиями и способностями: высокая работоспособность, непрерывное профессиональное самосовершенствование, инициативность и амбициозность. Однако дополнительному образованию они придают не столь высокое значение. Таким образом, представители современной молодежи нацелены на получение определенной специальности и развитие своих профессиональных навыков только в ее рамках. Необходимо отметить, что приоритет профес-

сиональных качеств был зафиксирован и в представлениях молодежи об идеальном управленце в сфере государственного и муниципального управления. Однако заслуживает особого внимания тот факт, что треть молодых людей склонны считать залогом успешной карьеры наличие личных связей.

### Литература

*Козырева П. М.* Российская молодежь на рынке труда в условиях экономического кризиса / *П. М. Козырева, А. И. Смирнов* // Россия реформирующаяся: ежегодник: вып. 15 / отв. ред. М.К. Горшков. – М.: Новый хронограф, 2017. – С. 49–71. EDN: ZFBDDZF.

*Корчагина И. А.* Занятость молодежи: российские и зарубежные тенденции // Вестник евразийской науки. – 2019. – № 5 (11). – URL: <https://esj.today/PDF/51ECVN519.pdf> (дата обращения: 25.07.2022).

*Корчагина И. А.* Проблемы функционирования молодежного рынка труда в России // Интернет-журнал «Наукоедение». – 2016. – Т. 8, № 5. – URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/18EVN516.pdf> (дата обращения: 25.07.2022). EDN: UULIZJ.

*Михалкина Е. В.* Молодежный рынок труда – системный импульс инновационного развития экономики / *Е. В. Михалкина, А. Ю. Никитаева* // Terra Economicus. – 2016. – Т. 14, № 3. – С. 131–144.

*Нор-Аревян О. А.* Конкурентные преимущества профессиональной династичности в воспроизводстве медицинской профессии (на материалах автобиографических интервью) // Теория и практика общественного развития. – 2020. – № 11. – С. 47–52. – DOI: 10.24158/tipor.2020.11.7. EDN: WDNBVM.

*Пасовец Ю. М.* Профессиональная карьера молодежи: ожидания и трудности реализации в современных российских условиях // Молодежь: конструирование трудовой биографии / отв. ред. М.К. Горшков. – М.: Институт социологии ФНИСЦ РАН, 2018. – С. 73–87. – DOI: 10.19181/inab.2018.1.

*Посухова О. Ю.* Роль профессиональных династий в академической среде российского общества // Власть. – 2018. – Т. 26, № 7. – С. 89–95. – <https://doi.org/10.31171/vlast.v26i7.5935>. EDN: XZCHID.

### References

*Kozyreva P. M.* (2017) Russian youth on the labor market in the conditions of economic crisis / *P. M. Kozyreva, A. I. Smirnov* // Russia reforming: yearbook: issue 15 / Ed. by M.K. Gorshkov. – M.: Novy Chronograph. – Pp. 49–71.

*Korchagina I.A.* (2019) Youth employment: Russian and foreign trends // Bulletin of Eurasian Science. – No. 5 (11). – URL: <https://esj.today/PDF/51ECVN519.pdf>

*Korchagina I. A.* (2016) Problems of functioning of the youth labor market in Russia // Online journal "Science Studies". – Vol. 8, No. 5. – URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/18EVN516.pdf>

*Mikhalkina E. V.* (2016) The youth labor market – a systemic impulse of innovative economic development / *E. V. Mikhalkina, A. Y. Nikitaeva* // Tegga Economicus. – Vol. 14, No. 3. – Pp. 131–144.

*Nor-Areвяn O. A.* (2020) Competitive advantages of professional dynasties in the reproduction of the medical profession (based on the materials of autobiographical interviews) // Theory and practice of social development. – No. 11. – Pp. 47–52. – DOI: 10.24158/tipor.2020.11.7.

*Pasovets Yu. M.* (2018) Professional career of youth: expectations and difficulties of realization in modern Russian conditions // Youth: constructing a labor biography / Editor M.K. Gorshkov. – M.: Institute of Sociology of the Federal Research Institute of the Russian Academy of Sciences. – Pp. 73–87. – DOI: 10.19181/inab.2018.1.

*Posukhova O. Yu.* (2018) The role of professional dynasties in the academic environment of Russian society // Power. – Vol. 26, No. 7. – Pp. 89–95. – <https://doi.org/10.31171/vlast.v26i7.5935>.

*Toshchenko J. T.* (2019) The phenomenon of the precariat: theoretical and methodological foundations of research // Sociological research. – No. 9. – Pp. 51–63. – DOI:

*Тощенко Ж. Т.* Феномен прекариата: теоретические и методологические основания исследования // Социологические исследования. – 2019. – № 9. – С. 51–63. – DOI: 10.31857/S013216250006669-8. EDN: TDSOJS.

*Чередниченко Г. А.* Выпускники российских вузов на рынке труда (данные опроса Росстата) // Социологическая наука и социальная практика. – 2020. – Т. 8, № 3. – С. 108–124. – DOI: 10.19181/snsp.2020.8.3.7490. EDN: PYLLNA.

*Чернышева Т. В.* Успешность профессиональной деятельности руководителя // Актуальные исследования. – 2021. – № 2 (29). – С. 103–106. – URL: <https://apni.ru/article/1781-uspeshnost-professionalnoj-deyatelnosti-rukov> (дата обращения: 25.07.2022). EDN: PYGYFQ.

10.31857/S013216250006669-8.

*Cherednichenko G. A.* (2020) Graduates of Russian universities in the labor market (Rosstat survey data) // Sociological Science and social practice. – Vol. 8, No. 3. – Pp. 108-124. – DOI: 10.19181/snsp.2020.8.3. 7490.

*Chernysheva T. V.* (2021) The success of the professional activity of the head // Current research. – No. 2 (29). – Pp. 103-106. – URL:<https://apni.ru/article/1781-uspeshnost-professionalnoj-deyatelnosti-rukov>

**Для цитирования:** Магранов А. С. Успешное трудоустройство и карьерный рост в представлениях молодежи Юга России // Гуманитарий Юга России. 2022.4 (56). С. 162–176.

DOI 10.18522/2227-8656.2022.4.12

EDN MJXNKU

**История статьи:**

Поступила в редакцию – 28.07.2022 г.

Получена в доработанном виде –

22.08.2022 г.

Одобрена – 30.08.2022 г.

**Сведения об авторе**

**Магранов Алексей Сергеевич**

Кандидат социологических наук,  
старший научный сотрудник  
Центра социально-политических исследований Южного федерального университета;  
ведущий научный сотрудник  
Южно-Российского филиала Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук

344065, г. Ростов-на-Дону,  
пер. Днепроvский, 116, корп. 3,  
e-mail: alex\_daredevil@mail.ru

**Information about author**

**Aleksei S. Magranov**

Candidate of Sociological Sciences,  
Senior Researcher,  
Center for Socio-political studies,  
Southern Federal University;  
Leading researcher,  
South Russian Branch of the Federal Center  
of Theoretical and Applied Sociology  
of the Russian Academy of Sciences

344065, Rostov-on-Don,  
lane Dneprovsky, 116, building 3,  
e-mail: alex\_daredevil@mail.ru