

РЫНОК ТРУДА И КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ



DOI: 10.24412/1561-7785-2024-4-128-139
EDN: OTXZWR

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ГОРОДСКОЙ МОЛОДЁЖИ О КАРЬЕРНЫХ ВОЗМОЖНОСТЯХ И ОТНОШЕНИЯХ В СФЕРЕ ТРУДА¹

Марков Д. И.

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
(125993, Россия, Москва, Ленинградский проспект, 49)

E-mail: DIMarkov1998@yandex.ru

Для цитирования:

Марков Д. И. Представления городской молодёжи о карьерных возможностях и отношениях в сфере труда. – 2024. – Т. 27. – № 4. – С. 128-139. DOI: 10.24412/1561-7785-2024-4-128-139; EDN: OTXZWR

Аннотация. Статья посвящена представлениям российской молодёжи о возможностях восходящей мобильности и отношениях с работодателями на рынке труда. На основе результатов авторского социологического исследования (три замера, проведённых с интервалом в один год в 2022–2024 гг.) выявлено: во-первых, что не более чем каждый второй занятый молодой человек работает по полученной специальности и доволен оплатой своего труда; во-вторых, абсолютное большинство опрошенных молодых людей допускают, что в России определённо или скорее возможно добиться должности специалиста, ведущего специалиста и менеджера нижнего звена без обращения к «связям», тогда как в отношении более высоких позиций — менеджера среднего и высшего звена — их уверенность заметно снижается; в третьих, в представлениях молодых людей о трудовых отношениях преобладают отрицательные стереотипы, особенно в отношении справедливости оплаты труда и заинтересованности работодателя в развитии компетенций своих сотрудников. Методом корреляционного анализа установлено, что представления о рынке труда имеют значимую взаимосвязь с доверием информационной повестке о положении дел в экономике и её перспективах. Информационная повестка способствует сверх-оптимистичным ожиданиям о рынке труда у не имеющих занятости молодых людей, что впоследствии — в случае, если эти ожидания, скорее, не оправдаются — может отрицательно сказаться на качестве их труда и лояльности работодателю. Сделан вывод о том, что, не смотря на свою культурную обусловленность, представления молодёжи о трудовых отношениях могут быть изменены в лучшую сторону, однако для этого работодателям следует способствовать открытости финансово-экономических процессов в организации и развитию интеллектуального потенциала молодых сотрудников.

Ключевые слова: рынок труда, молодёжь, восходящая мобильность, отношения в сфере труда, экономическая культура.

© Марков Д. И., 2024

¹ Автор выражает признательность зам. директора по научной работе ИСЭПН ФНИСЦ РАН, проф. Департамента социологии Финансового университета при Правительстве РФ, д.э.н. О.А.Александровой за помощь при проведении исследования и подготовке данной статьи.

Постановка проблемы

После введения экономических санкций в феврале 2022 г. российское государство всё больше фокусирует внимание на молодёжи². Так, в начале 2024 г. был представлен проект стратегии молодёжной политики в РФ до 2030 г.,³ приоритетными направлениями которой являются развитие духовно-нравственных ценностей молодёжи, обеспечение возможностей для её самореализации и профессионального развития, а также создание благоприятных условий для молодых семей⁴. Одновременно Правительством РФ были приняты изменения в «Долгосрочную программу содействия занятости молодёжи на период до 2030 года»⁵, связанные с упрощением трудоустройства молодых людей в возрасте от 14 до 18 лет, усиление программ профориентации, подключение к этим процессам общероссийских молодёжных организаций (в частности, «Российское движение детей и молодёжи» и «Российские студенческие отряды»). В феврале 2024 г. в обращении Федеральному собранию Президент России анонсировал национальный проект «Кадры», также акцентирующий внимание на профессиональной ориентации молодёжи⁶, а спустя несколько месяцев предста-

вители Правительства РФ объявили о старте разработки национального проекта «Молодёжь и дети», целью которого декларируется создание условий для самореализации молодёжи, кадровых и социальных лифтов⁷. Отметим также принятие в мае 2024 г. Государственной Думой РФ законопроекта о доплатах за наставничество на работе⁸ и подписание Президентом указа о национальных целях развития до 2030 г. (и на перспективу до 2036 г.), одной из которых является «реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности». Примечательно, что одним из показателей её достижения считается доля молодых людей, верящих в возможности самореализации в России, которая должна вырасти к 2030 г. до 85%⁹.

В то же время, по данным Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) в июне 2023 г., трудоустройство занимает лидирующее место в рейтинге проблем, осложняющих жизнь современной молодёжи (в группе 18–24 лет на неё указывают 32% опрошенных, в группе 25–34 лет — 44%), лишь следом идут проблемы, связанные с жильём, получением хорошего образования и материальным положением¹⁰. Несмотря на декларируемый в СМИ дефицит молодых кадров в экономике, обусловленный демографической ямой и иммиграцией части квалифицированных специалистов за рубеж в 2022 г., рынок труда, не стал лояльнее ко всем молодым со-

² Перечень поручений по итогам заседания Госсовета // Официальный сайт Президента России. — URL: <http://www.kremlin.ru/catalog/keywords/87/events/70421> (дата обращения: 16.06.2024).

³ Стратегия молодёжной политики в Российской Федерации на период до 2030 года // Официальный сайт Министерства науки и высшего образования РФ. — URL: <https://minobrnauki.gov.ru/upload/iblock/28d/hyihn9b0mm2iafi1yfokx52хун3us4ky.pdf> (дата обращения: 16.06.2024).

⁴ В Госдуме представили проект стратегии молодёжной политики до 2030 года // Ведомости. — URL: <https://www.vedomosti.ru/politics/articles/2024/01/26/1016834-v-gosdume-predstavili-proekt-strategii-molodezhnoi-politiki> (дата обращения: 16.06.2024).

⁵ Распоряжение Правительства РФ от 17 января 2024 г. N 45-р О внесении изменений в распоряжение Правительства РФ от 14 декабря 2021 г. N 3581-р // Справочно-правовая система по законодательству Российской Федерации Гарант. — URL: <https://base.garant.ru/408411117/#friends> (дата обращения: 16.06.2024).

⁶ Владимир Путин объявил о запуске нового национального проекта «Кадры» // Официальный сайт Министерства просвещения РФ. — URL: <https://edu.gov.ru/press/8175/vladimir-putin-obyavil-o-zapuske-novogo-nacionalnogo-proekta-kadry/> (дата обращения: 16.06.2024).

⁷ Нацпроект «Молодёжь и дети» включит в себя ключевые меры поддержки молодых людей // ТАСС. — URL: <https://tass.ru/nacionalnye-proekty/20448583> (дата обращения: 16.06.2024).

⁸ Госдума приняла в первом чтении законопроект о доплатах за наставничество на работе // ТАСС. — URL: <https://tass.ru/obschestvo/20925881> (дата обращения: 16.06.2024).

⁹ Путин поручил увеличить процент верящей в самореализацию внутри России молодёжи // Ведомости. — URL: <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2024/05/08/1036087-putin-poruchil-uvelichit-protsent-veryashei-vsamorealizatsiyu-vnutri-rossii-molodezhi> (дата обращения: 16.06.2024).

¹⁰ «Образ российской молодёжи мониторинг» // ВЦИОМ. — URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/obraz-rossiiskoi-molodezhi-monitoring?ysclid=lxdbcnx23p916646682> (дата обращения: 13.06.2024).

искателям вакансий¹¹, а только лишь к тем из них, которые имеют необходимую квалификацию и опыт работы. Более того, количество «хороших»¹² (с точки зрения молодёжной аудитории) рабочих мест, вероятно, стало даже меньше вследствие как ухода иностранных компаний, так и нестабильного экономического положения в стране в целом.

Проблема трудоустройства молодёжи не является чем-то новым для исследователей рынка труда. Так, в работах отечественных учёных тема трудоустройства и занятости молодых людей рассматривается как в общероссийском «разрезе» [1, с. 52–53], так и в региональном [2, с. 54–55], и в отраслевом [3]. Особое внимание уделяется профессиональному и высшему образованию, как фактору карьерного роста; готовности выпускников работать по полученной специальности [4, с. 121], их представлениям об идеальном рабочем месте [5], условиям как интенсивному труду и включению в процессы модернизационного развития России [6]. Отдельно анализируется готовность молодёжи к предпринимательству и факторы, её определяющие, ведение малого бизнеса в кризисных ситуациях, а также развитие молодыми предпринимателями новых отраслей экономики [7]. Помимо этого, исследователями отмечается важность программ психологической поддержки и профессионального самоопределения студентов на этапе учёбы [8, с. 38–40], внедрение различных форматов наставни-

чества для молодых сотрудников непосредственно на рабочем месте [9, с. 73–74], особенно в условиях экономической турбулентности и неопределённости [10, с. 197].

В данной статье акцентируется внимание на культурных и мировоззренческих особенностях молодёжной аудитории, обуславливающих их трудовое поведение. В частности, как показали выступления спикеров на XIV Грушинской социологической конференции (2024 г.), для молодых людей в целом характерны противоречивость ценностей и ориентаций, декларативность последних и эмоциональность, стереотипность и фрагментарность представлений о государстве и обществе, относительность и определённая избирательность нравственных критериев при оценке социальных и политических процессов¹³. Что касается сферы труда противоречивость в поведении молодых людей проявляется в: 1) декларировании желаний работать в компании при ограниченном знании её бизнес-процессов, корпоративной культуры, целей её деятельности и миссии; 2) стремлении, с одной стороны, к регламентации рабочего времени, установлению чётких границ в отношениях с коллегами, а с другой — в ожидании со стороны работодателя и трудового коллектива «отеческого» понимания и сочувствия в случае совершения ошибок и нарушения корпоративных регламентов; 3) позиционировании себя как креативного поколения/актива компании, но, зачастую, неспособности справиться с тривиальной рабочей задачей без инструкции; 4) декларировании умения пользоваться новыми технологиями при непонимании принципов их работы, в том числе, это касается как навыка делового общения по электронной почте, так и владения базовыми «офисными» программами; 5) декларировании желаний работать, но, по возможности, делать это дистанционно, в отрыве от места работы и трудового коллектива.

¹¹ Лишь 9% всех вакансий на рынке труда потенциально подходят молодым соискателям // Ведомости. – URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2024/01/29/1017177-lish-9-vseh-vakansiy-na-rinke-truda-potentsialno-podhodyat-molodim-soiskatelyam> (дата обращения: 13.06.2024).

¹² Согласно исследованиям аналитического центра НАФИ, с точки зрения молодых людей критериями идеального работодателя выступают: возможности для карьерного роста, высокая заработная плата, возможность самореализации, стабильность компании и дружный коллектив. Представляется, что компании, способные сочетать в себе все или большую часть этих характеристик, представлены на рынке труда в весьма ограниченном количестве. Более подробно см. Возможность карьерного роста и высокая зарплата — главные характеристики идеального работодателя для молодёжи // НАФИ. – URL: <https://naf.ru/en/analytics/vozmozhnost-karernogo-rosta-i-vysokaya-zarplata-glavnye-kharakteristiki-idealnogo-rabotodatela/> (дата обращения: 20.06.2024).

¹³ Видео-запись выступления секции «В поиске смысла...»: ценностно-мировоззренческое самоопределение российской молодёжи» в рамках XIV Грушинской социологической конференции // ВЦИОМ. – URL: <https://www.youtube.com/watch?v=YEWlUluVDaw> (дата обращения: 20.06.2024).

Отмеченная противоречивость лишь усиливает «круг» взаимных претензий и обид молодых соискателей/сотрудников и работодателей друг к другу. В этой связи видится важным углубление представлений о трудовой культуре молодёжи, возможностях трансформации сложившихся у нее стереотипов о работодателях и рынке, а также определение направлений и способов «сближения поколений» работодателей и молодых работников.

Методология исследования

В рамках данной статьи трудовая культура рассматривается как часть экономической, которая, в свою очередь, определяется как совокупность усвоенных и легко воспроизводимых стереотипов и «способов деятельности, которыми конкретные общества, группы и индивиды адаптируются к экономическим условиям своего существования»¹⁴. Экономическая культура, таким образом, включает диапазон реакций на широкий спектр ситуаций, возникающих в сфере труда, начиная с выбора работодателя и отношения к профессиональным обязанностям и заканчивая взаимодействием с коллективом и преданностью ценностям организации¹⁵.

Эмпирическую базу составили результаты авторского исследовательского проекта «Экономическая культура российской городской молодёжи», осуществляющегося с 2022 по 2024 годы. Цель проекта — в выявлении глубинных факторов экономического поведения и установок российской молодёжи. Методология проекта включала онлайн-опрос российской городской молодёжи в возрасте от 17 до 35 лет по квотной выборке с репрезентацией по полу, возрасту, типу населённого пункта и федеральному округу. Было проведено три замера

с разницей в один год: первый реализован в период с 16 февраля по 3 марта 2022 г. (n=600), второй — с 20 по 28 февраля 2023 г. (n=620) и третий — в период с 20 по 24 февраля 2024 г. (n=650)¹⁶. Согласно ключевой гипотезе исследовательского проекта, отсутствие значимой динамики в тестируемых показателях будет говорить в пользу статичных феноменов экономической культуры молодёжи, и, наоборот, заметная вариативность будет свидетельствовать о её реaktивных проявлениях, особенно обострившихся на фоне последствий санкционного кризиса (например, рост курса доллара, уход иностранных брендов, в целом негативные прогнозы развития экономики).

Целью данной статьи является описание выявленных представлений городской молодёжи о рынке труда в условиях социально-экономической и политической турбулентности. В связи с этим, из набора включённых в анкету вопросов были проанализированы те, которые отражают мнение исследуемой группы о возможностях и пределах восходящей мобильности в России, ситуации на рынке труда в целом и отношении работодателей к своим

¹⁶ Согласно данным Росстата на 1 января 2022 г. объём генеральной совокупности российской городской молодёжи в возрасте 17–35 лет составлял 26119452 человек (URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781>). Размер выборки от 600 респондентов и более позволяет генерализировать полученные результаты с ошибкой, не превышающей +/- 5 п.п. В каждом из проведённых замеров были соблюдены следующие пропорции а) по полу — 50% мужчин и 50% женщин (предельная разница в долях групп между замерами не превышает 2 п.п.); б) по возрасту — 14% в возрасте 17–20 лет, 15% — 21–24 лет, 23% — 25–29 лет и 48% — 30–35 лет (предельная разница не более 5 п.п.); в) по федеральному округу — 11% из СЗФО, 29% из ЦФО, 18% из ПФО, 10% из ЮФО, 6% из СКФО, 9% из УрФО, 11% из СибФО и 6% из ДВФО (предельная разница не более 4 п.п.); г) по типу населённого пункта — 13% проживали в городах с населением до 50 тыс. человек, 10% — в городах от 50 тыс. до 100 тыс. человек, 26% — в городах от 100 тыс. до 500 тыс. человек, 17% — от 500 тыс. до 1 млн человек и 34% — в городах-миллионниках (предельная разница не более 5 п.п.). От замера к замеру самооценки потребительского потенциала респондентов росла: если в 2022 г. 48% опрошенных характеризовали материальное положение семьи, в которой они непосредственно проживают, на среднем уровне (то есть могут позволить себе как минимум покупку бытовой техники и мебели), то в 2024 г. — уже 61%. Такая динамика отмечается и другими исследователями, что связывается с более высокими (по сравнению со старшими возрастными группами) адаптационными способностями молодых людей в условиях неопределённости и кризиса.

¹⁴ Кузьминов Я. И. Теоретическая экономическая культура в современной России // Публикации Высшей школы экономики. — URL: <https://publications.hse.ru/articles/70911588?ysclid=lsatvpg53r716706009> (дата обращения: 11.06.2024).

¹⁵ Комаров М. В., Банных Н. С., Мальков Н. Р. Вовлечённость персонала в профессиональную деятельность и корпоративную культуру. — Москва: Когито-Центр, 2018. — 224 с. — С. 35–39.

сотрудникам, в частности. Применительно к обозначенным направлениям выдвинуто предположение о том, что стереотипы городской молодёжи о карьерных возможностях и рынке труда в России воспроизводятся независимо от положения дел в стране, а также наличия занятости, удовлетворённости содержанием и оплатой труда.

Обработка и статистический анализ результатов исследования проводился в программе IBM SPSS Statistics ver. 23 с использованием критерия Хи-квадрат Пирсона (далее — χ^2) и коэффициента ранговой корреляции Спирмена (далее — R_s), наиболее подходящих для поиска взаимосвязей между переменными в социологическом исследовании.

Результаты исследования

1. *Общая характеристика занятости городской молодёжи.* Согласно результатам опроса, в 2024 г. 67% городской молодёжи указывали на наличие занятости в той или иной форме (75% и 72% в замерах 2023 и 2022 г. соответственно): каждый второй респондент — на полный или неполный рабочий день (47% и 6% соответственно), каждый восьмой (13%) — как самозанятый, фрилансер или частный предприниматель. На отсутствие занятости указали треть опрошенных: 23% не работали (по 18% в предыдущих замерах), 10% — периодически подрабатывали. При этом, доля занятых значимо варьируется в зависимости от пола, возраста, типа населённого пункта и уровня образования: значение этого показателя выше среди мужчин (71% против 63% среди женщин), более старших возрастных групп (85% и 76% соответственно в группах 30–35 лет и 25–29 лет против 57% и 23% в группах 21–24 лет и 17–20 лет), проживающих в крупных населённых пунктах (74% в городах-миллионниках против 55% в городах до 50 тыс. человек) и получивших высшее образование (81% среди окончивших не менее 3-х курсов по программам высшего образования и 85% среди отучившихся в магистратуре и выше против 66% и 30% среди окончивших СПО или

проучившихся не более 11 классов в школе соответственно).

Почти 2/3 занятых молодых людей удалось поступить в вуз или ссуз учиться интересующей их профессии (61% — в 2024 г., в 2023 г. 63%), но работают по профессии лишь 46% (в 2023 г. — 49%). Что касается удовлетворённости занятостью, то абсолютному большинству нравится содержание своей работой (79%, в 2023 г. — 80%), довольны заработной платой 53% (в 2023 г. — 45%)¹⁷. При этом, значимо чаще довольны содержанием и оплатой своей нынешней работы те опрошенные, которые учились желаемой профессии и работают по специальности (среди работающих по специальности 86% довольны содержанием, 58% — оплатой; среди тех, кто учился желаемой профессии — 88% и 56% соответственно). Стоит также отметить, что удовлетворённость оплатой труда выше среди мужчин (58% против 47% среди женщин) и в младших возрастных группах (61% и 74% в группах 17–20 лет и 21–24 лет соответственно против 50% и 47% в группах 25–29 лет и 30–35 лет), что, вероятно, связано с меньшим объёмом бытовых и семейных обязанностей.

2. *Стереотипы о карьерных возможностях.* Результаты исследования показывают положительную динамику доли опрошенных определённо или скорее согласных с тем, что государство создаёт условия для развития и реализации молодёжи — с 57% в 2023 г. до 68% в 2024 году¹⁸. Аналогичная динамика отмечается и в опросах ВЦИОМ¹⁹.

Однако, переводя данный вопрос в менее абстрактную область, можно обнару-

¹⁷ Одновременно удовлетворены и содержанием своей работы и её оплатой 47% опрошенных (41% в 2023 г.); учились желаемой профессии и работают по специальности — лишь 37% (39% в 2023 г.).

¹⁸ Полная формулировка вопроса: «Как Вы считаете, государство создаёт или не создаёт условия для того, чтобы молодые люди и девушки в России развивались, находили себя в жизни и были успешными?».

¹⁹ Так, по данным ВЦИОМ, доля молодых людей считающих, что государство определённо или скорее создаёт условия планирования жизни и достижения поставленных целей, выросла с 59% и 57% в апреле 2022 г. в группах 18–24 лет и 25–34 лет соответственно до 72% и 64% в октябре 2023 года // ВЦИОМ. — URL: <https://bd.wciom.ru/survey/sputnik/questions/91e81089-b29b-46a3-99ae-9ec9272847f0> (дата обращения: 13.06.2024).

По Вашему мнению, какую позицию может занять россиянин «без связей», но имеющий способности и добросовестно делающий свою работу?

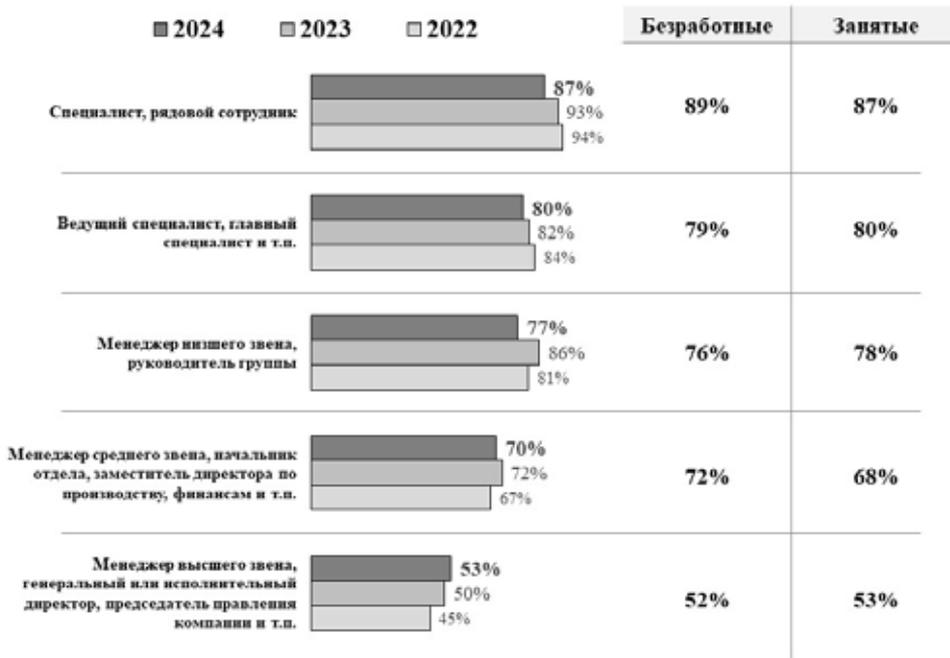


Рис. 1. Представления городской молодёжи о карьерных возможностях в России, в % от опрошенных в целом и по группам занятости (сумма ответов «определённо, да» и «скорее, да»)

Fig. 1. Urban youth's views about career opportunities in Russia, as a percentage of respondents in general and by employment group (the sum of the answers «Definitely yes» and «Rather yes» is given)
Примечание: в таблице справа распределение по безработным и занятым молодым людям представлено по результатам исследования в 2024 году.

Источник: по результатам авторских исследований в 2022–2024 годах.

жить, что, по мнению молодёжной аудитории, чем выше позиция в должностной иерархии, тем сложнее её будет достигнуть лишь добросовестным трудом при отсутствии «связей». Если в отношении высоких должностей — менеджеров высшего и среднего звена — фиксируются, в целом, положительные изменения (что может обуславливаться транслированием позитивного «месседжа» в СМИ касательно высокой востребованности молодых кадров после событий февраля 2022 г.), то в случае, казалось бы, более доступных на ранних этапах карьеры позиций — специалиста, ведущего специалиста и менеджера нижнего звена — наоборот, динамика скорее отрица-

тельная (рис. 1). Подобные представления не имеют значимых корреляций ни с возрастом, ни с уровнем образования, и лишь отчасти с потребительским потенциалом опрошенных (аналогично и в предыдущих замерах)²⁰. Фактор занятости также оказывается не значим для каждой из предложенных к оценке позиций, обучение желае-

²⁰ Между потребительским потенциалом и показателями достижимости позиций менеджера высшего, среднего и нижнего звена присутствуют прямые значимые, но слабые взаимосвязи (в зависимости от года проведения замера коэффициенты корреляции R_s варьируется от 0,115 до 0,192 при значимости $p \leq 0,008$), что на уровне гипотезы, вероятно, связано с меньшей социальной дистанцией между представителями менеджмента и высокодоходными группами населения, которая и обуславливает их большую уверенность.

мой профессии в вузе или ссузе — лишь для позиций специалиста (91% против 81% среди тех, кто не учился желаемой профессии; $\chi^2 = 10,879$ при $p=0,012$) и ведущего специалиста (85% против 71% соответственно; $\chi^2 = 14,363$ при $p= 0,002$).

Можно заключить, что представления о необходимости «связей» и т.н. умения «крутиться» как основных средств достижения успеха, воспроизводятся молодёжью на уровне стереотипа, отчасти нивелирующего смысл добросовестного труда²¹. В дополнение к этому, устойчивость исследуемых оценок в динамике и их независимость от основных социально-экономических характеристик опрошенных позволяет констатировать более глубинную, культурную природу данного стереотипа [11, с. 193].

3. Представления о трудовых отношениях и работодателях. Что касается рынка труда и поведения работодателей, то представления городской молодёжи об этой сфере можно охарактеризовать как преимущественно отрицательные. По мнению респондентов, наиболее распространёнными (с которыми можно столкнуться очень часто или скорее часто) ситуациями являются те, когда зарплата существенно меньше трудового вклада работника (85% в 2024 г.) и когда руководитель получает зарплату многократно больше рядовых сотрудников (79%); наоборот, заинтересованность работодателя в развитии компетенций своих кадров, а также способность профсоюзов отстаивать интересы работников в конфликте с работодателем встречаются заметно реже (табл. 1).

Важно отметить в целом положительную динамику отношения к каждому из предложенных респондентам утверждений, и, особенно, тех, которые связаны с желанием работодателя снизить издержки за счёт «се-

рых» зарплат (с 72% в 2022 г. до 59% в 2024 г.) или принуждения сотрудников к увольнению по собственному желанию (с 84% до 67% соответственно). Такие изменения, вероятно, являются отражением трансляции в СМИ феномена «рынка соискателя», который обусловили санкции, структурный сдвиг в экономике, проведение частичной мобилизации и волна эмиграции квалифицированных кадров в 2022 году. Хотя в разрезе по наличию занятости, очевидно, что «базовые» проблемы на рынке труда сохраняются. В частности, ответы занятых молодых людей в опросе 2024 г. практически повторяют результаты 2023 г. за исключением тех характеристик поведения работодателя, которые связаны со способами минимизации затрат (утверждения № 5 и № 7) и «нечестностью» по отношению к своим сотрудникам (утверждения № 6 и № 8), что может обуславливаться их проверкой на практике в условиях нынешней нестабильности. Как писали П. Бергер и Т. Лукман: «Достоверность моего знания повседневной жизни считается мной и другими людьми само собой разумеющейся, пока нет свидетельств об обратном, то есть до тех пор, пока не возникает проблема, которую нельзя решить на основе моего знания»²². Таким образом, молодые люди, не имеющие занятости на момент проведения опроса, оказываются слишком оптимистичны в своих ожиданиях, что может сыграть с ними «злую шутку» при трудоустройстве в будущем.

С целью дополнительной проверки данного предположения методом кластерного анализа k-means выборочная совокупность была разделена на три группы в зависимости от степени доверия таким источникам как: 1) официальные данные Росстата об уровне инфляции, безработицы, средней заработной платы, 2) информация о текущей социально-экономической ситуации в стране, сообщаемая государственными СМИ, и 3) оценки и рейтинги товаров и услуг на таких платформах, как «Яндекс.Маркет», «Wildberries», «Ozon» и других. В результате были выделены группы «доверяю-

²¹ Согласно данным ВЦИОМ, опубликованным в мае 2023 г. от каждого четвёртого до каждого третьего молодого человека придерживаются мнения, что в России нельзя добиться успеха без «мозгов»/образования (17% в группе 18–24 год и 30% в группе 25–34 года), финансовых возможностей/стартового капитала (26% и 20% соответственно) и «хороших знакомств» (по 23%), тогда как упорство и труд называют в три раза меньше (9% и 8% в тех же возрастных группах) // ВЦИОМ. — URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/russkaja-formulaspekha>(дата обращения: 13.06.2024).

²² Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. — Москва: МЕДИУМ, 1995. — 337 с.

Таблица 1

Стереотипы городской молодёжи в отношении рынка труда в России, в % от опрошенных в целом и в зависимости от занятости (сумма ответов «очень часто» и «скорее, часто»); в столбце доверия информации представлены значения коэффициентов корреляции Спирмена

Table 1

Stereotypes of urban youth in relation to the labor market in Russia, percentage of respondents in general and depending on the availability of employment (the sum of the answers «Very often» and «Rather often» is given); the information confidence column presents the values of the Spearman correlation coefficients

Стереотипы в отношении рынка труда	В целом			Занятость		Доверие информации
	2022	2023	2024	Нет	Есть	
1. Зарплата существенно меньше трудового вклада работника	91%	90%	85%	82% (-7 п.п.)	87% (-3 п.п.)	-0,218 (0,243)
2. Руководство организации получает зарплату несо-размерно (многократно) больше рядовых работников	91%	87%	79%	71% (-14 п.п.)	83% (-4 п.п.)	-0,260 (-0,287)
3. Руководитель видит в рядовых сотрудниках всего лишь «винтиков» и не привлекает их к участию в выработке решений	78%	73%	70%	67% (-1 п.п.)	72% (-2 п.п.)	-0,221 (-0,224)
4. Надбавки и премии выплачиваются по непонятным работникам правилам	77%	76%	68%	64% (-11 п.п.)	71% (-4 п.п.)	-0,221 (-0,173)
5. В случае экономических проблем работодатель принуждает работников к увольнению по собственному желанию, чтобы не платить им выходное пособие	84%	78%	67%	66% (-7 п.п.)	68% (-12 п.п.)	-0,238 (-0,264)
6. Руководство организации не имеет нужной квалификации, занимает свою должность «по блату»	74%	77%	66%	62% (-14 п.п.)	68% (-9 п.п.)	-0,257 (-0,252)
7. Работодатели стараются минимизировать свои издержки за счёт выплаты работникам зарплаты / части зарплаты «в конверте»	72%	71%	59%	57% (-12 п.п.)	61% (-11 п.п.)	-0,239 (-0,197)
8. Работодатель присваивает себе достижения своих сотрудников, даже когда непосредственно не участвовал в их работе	-	67%	58%	54% (-8 п.п.)	60% (-9 п.п.)	-0,125 (-0,163)
9. Испытательный срок используется работодателем как способ сэкономить на зарплате: по окончании испытательного срока трудовой договор не заключается, а нанимается новый работник на испытательный срок	63%	62%	56%	53% (-13 п.п.)	58% (-3 п.п.)	-0,203 (-0,206)
10. Работодатель старается вкладываться в развитие компетенций своих сотрудников, заинтересован в приобретении ими новых знаний и навыков	45%	44%	51%	60% (+16 п.п.)	46% (+2 п.п.)	0,198 (0,255)
11. Профсоюз встаёт на защиту работника, по отношению к которому работодатель поступил несправедливо	40%	41%	46%	53% (+12 п.п.)	43% (+2 п.п.)	0,270 (0,228)

Примечание: в скобках указана динамика к предыдущему году.

Источник: по результатам авторских исследований в 2022–2024 годах

щих» (44%, +13 п.п. к 2023 г.), «скептических» (34%, +3 п.п.) и «критичных» (22%, -15 п.п.) по отношению к информационной повестке²⁵. Как показал корреляционный анализ,

²⁵ Кластер «доверяющих» образуют респонденты, определённо или скорее доверяющие каждому из перечисленных источников информации и, особенно, данным Росстата (99%) и официальным СМИ (96%); «скептические», наоборот, склонны доверять преимущественно рейтингам и оценкам пользователей (100%), тогда как остальным источникам – в гораздо меньшей степени (23% и 17% соответственно

чем выше уровень доверия опрошенных к информационной повестке, связанной с экономическими показателями, тем оптимистичнее их представления о рынке труда:

данным Росстата и официальным СМИ); отличительной же особенностью «критичных» можно назвать практически полное недоверие каждому из предложенных к оценке источникам (не более 15%). Надёжность выявленной кластерной модели подкрепляется её воспроизводимостью в годовой ретроспективе.

об этом свидетельствуют значимые коэффициенты корреляции Спирмена на уровне $p = 0,000$, воспроизведённые и в предыдущем году. Важно, что в отношении представлений о возможностях восходящей мобильности корреляционные связи с показателями доверия информационной повестке отсутствуют за исключением позиций менеджеров среднего ($R_s = 0,154$ при $p=0,000$ в 2024 г.; в 2023 г. значимая связь не воспроизвелась) и высшего звена ($0,185$ при $p=0,000$ в 2024 г. и $0,128$ при аналогичном уровне значимости в 2023 г.); это также свидетельствует в пользу стереотипной обусловленности представлений городской молодёжи о возможностях восходящей мобильности.

Дополнительный анализ показывает, что доверие информационной повестке также связано с занятостью опрошенных ($\chi^2 = 8,0156$ при $p = 0,018$) и удовлетворённостью оплатой и содержанием труда ($\chi^2 = 20,814$ при $p = 0,002$): среди незанятых респондентов значимо реже можно встретить «критичных» к информационной повестке (всего 16%), а полностью довольные своей занятостью — значимо чаще оказываются «доверяющими» (52%) и наоборот (доля «критичных» среди недовольных и содержанием, и оплатой труда — 35%, «доверяющих» — 34%). Таким образом, успехи в карьере усиливают доверие информационной повестке, а также способствуют и более оптимистичным представлениям о рынке труда и поведении работодателей. При этом не стоит исключать и те ситуации, когда «хороший» работодатель и «хороший» молодой сотрудник быстро «находят друг друга» на рынке труда, что также способствует оптимистичным представлениям последних.

Заключение

Результаты исследования позволяют заключить, что, несмотря на положительную динамику представлений городской молодёжи о возможностях и рисках рынка труда, отрицательные стереотипы и установки продолжают превалировать. Важную роль здесь играют как непосредственно фактор занятости (опыт трудовой деятельно-

сти) и удовлетворённость ею (представления и оценки занятых молодых людей более пессимистичны, чем безработных), так и доверие информационной повестке о состоянии тех или иных показателей национальной экономики и её перспективах. Причём, оба эти фактора связаны друг с другом, и первый подкрепляет второй. Однако, ситуация тревожна, когда преисполненные оптимизма в своих ожиданиях молодые люди получают первый, не соответствующий этим ожиданиям трудовой опыт, что впоследствии может отрицательно сказаться как на вовлечённости молодых сотрудников в рабочие процессы, так и на их лояльности работодателю. В частности, абсолютное большинство городской молодёжи (94% и 97% в 2023 и 2022 гг. соответственно) считает допустимым постоянный поиск более выгодного рабочего места даже при наличии занятости [11, с. 196].

Исходя из этого, можно сформулировать следующие предложения, направленные на улучшение ситуации. Во-первых, отсутствие существенной положительной динамики в достаточно низких оценках возможностей восходящей мобильности без подключения «связей» свидетельствует об укоренности этого стереотипа, вероятно, на уровне менталитета, поэтому изменение подобных представлений требует от работодателей большего внимания к оценке компетенций соискателей (причём не только профессиональных, но и коммуникативных), нивелирования фактора «знакомства» в принятии решения о приёме на работу. Во-вторых, заметная положительная динамика в оценках занятых молодых людей распространённости ситуаций, связанных с оптимизацией расходов работодателями за счёт своих сотрудников в периоды кризисов, позволяет говорить, что положительные изменения в представлениях молодёжи о рынке труда могут стимулироваться такими методами, как: 1) открытость финансово-экономических процессов в организации, 2) развитие форм корпоративной социальной ответственности в отношении сотрудников, механизмов обратной связи, 3) развитие интеллектуального

потенциала молодых сотрудников и подключение их к более ответственным процессам создания стоимости, а также 4) демонстрация управленцами влияния их решений на положение и перспективы организации и её сотрудников (например, рассылка по корпоративной почте решений директората, проведение ежемесячных или ежеквартальных брифингов). В-третьих, снижение мультипликативного влияния сверх-оптимистичной информационной повестки на ожидания молодых соискате-

лей от работодателей (которые впоследствии могут не оправдаться) требует понижения рисков подобной ситуации со стороны СМИ и тех, кто формирует информационную политику; как минимум, транслирование положительных «кейсов» должно сопровождаться более подробным описанием масштабов феномена и его отличительных особенностей от рядовых случаев, а также предупреждением от его генерализации на весь рынок труда и сложившийся в нём порядок трудовых отношений.

Литература и Интернет-источники

1. **Кочерга, С. Ю.** Трудоустройство молодежи: особенности, проблемы, пути решения / С. Ю. Кочерга // Вестник экспертного совета. — 2021. — № 4(27). — С. 52–57; EDN: HFLIOB
2. **Ярашева, А. В.** Трудовые ресурсы молодежи: актуальные региональные проблемы / А. В. Ярашева // Экономика и управление. — 2019. — № 11(169). — С. 53–58. DOI: 10.35854 / 1998-1627-2019-11-53-58; EDN: TUDFOB
3. **Коленникова, О. А.** Занятость в значимых отраслях экономики с точки зрения возможностей трудовой мобильности / О. А. Коленникова, М. С. Токсанбаева // Экономика и бизнес: теория и практика. — 2019. — № 11–1(57). — С. 234–238. — DOI: 10.24411 / 2411-0450-2019-11336; EDN: SLRYMA
4. **Зубок, Ю. А.** Молодые специалисты: подготовка и востребованность на рынке труда / Ю. А. Зубок, В. И. Чупров // Социологические исследования. — 2015. — № 5(373). — С. 114–122; EDN: RUWMPM
5. **Каргаполова, Е. В.** Перспективы трудоустройства в представлениях выпускников вузов Москвы (по результатам стратегических сессий) / Е. В. Каргаполова, Ю. А. Давыдова, М. И. Ивлева, И. В. Аксютина // ЦИТИСЭ. — 2023. — № 4(38). — С. 187–199. DOI: 10.15350 / 2409-7616.2023.4.18; EDN: WQXFYC
6. **Шабунова, А. А.** Качество молодого поколения в контексте модернизации России / А. А. Шабунова, Г. В. Леонидова, М. А. Ласточкина [и др.]; ред. А. А. Шабунова. — Вологда: Вологодский научный центр Российской академии наук, 2016. — 235 с. EDN: YOEXXE
7. **Ариф, Э. М.** Личное — это профессиональное: этичность молодых крафтовых предпринимателей в Санкт-Петербурге / Э. М. Ариф, Т. А. Кузьминова // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. — 2021. — № 3(163). — С. 179–199. DOI: 10.14515 / monitoring.2021.3.1922; EDN: LLYBTZ
8. **Люсова, О. В.** Психологическая поддержка формирования карьерных стратегий современной молодежи на этапе профессионального обучения / О. В. Люсова, Л. Е. Солянкина // Психолого-педагогический поиск. — 2020. — № 1. — С. 35–44. DOI: 10.37724 / RSU.2020.53.1.006; EDN: ТВPGQI
9. **Бурдастова, Ю. В.** Новые модели наставничества в здравоохранении как способ повышения профессиональных компетенций медицинских работников / Ю. В. Бурдастова, Ю. С. Ненахова, Н. В. Аликперова, Д. И. Марков // Экономика. Налоги. Право. — 2022. — Т. 15. — № 3. — С. 69–79. DOI: 10.26794 / 1999-849X-2022-15-3-69-79; EDN: DGQTHQ
10. **Александрова, О. А.** Первое столкновение с «чёрным лебедем»: как пандемия влияла на настроения выпускников вузов / О. А. Александрова, А. С. Проскурина, Д. И. Марков // Народонаселение. — 2023. — Т. 26. — № 1. — С. 187–200. DOI: 10.19181 / population.2023.26.1.15; EDN: VADNJA

11. **Аликперова, Н. В.** Российская молодёжь о работодателях и трудовых отношениях. Результаты социологического опроса / Н. В. Аликперова, Д. И. Марков // Социально-трудовые исследования. — 2023. — № 4(53). — С. 190–198. DOI: 10.34022 / 2658-3712-2023-53-4-190-198; EDN: PFWKTR

Сведения об авторе:

Марков Дмитрий Игоревич, аспирант, Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва, Россия.

Контактная информация: e-mail: dimarkov1998@yandex.ru; ORCID: 0000-0001-9380-0506; РИНЦ SPIN-код: 1200–6958.

DOI: 10.24412/1561-7785-2024-4-128-139

URBAN YOUTH'S VIEWS ABOUT CAREER OPPORTUNITIES AND RELATIONS IN THE FIELD OF LABOR

Dmitry I. Markov

*Financial University under the Government of the Russian Federation
(49 Leningradsky prospect, Moscow, Russia, 125993)*

E-mail: DIMarkov1998@yandex.ru

For citation:

Markov D. I. Urban youth's views about career opportunities and relations in the field of labor. *Narodonaselenie [Population]*. 2024. Vol. 27. No. 4. P. 128-139. DOI: 10.24412/1561-7785-2024-4-128-139 (in Russ.)

Abstract. *The article is devoted to the ideas and stereotypes of Russian youth about the possibilities of upward mobility and relations with employers in the labor market. Based on the results of the author's sociological research (three measurements carried out with an interval of one year from February 2022 to February 2024), it was found out: firstly, that no more than one in two employed young people works in his specialty and is satisfied with payment of his work; secondly, the absolute majority of young people surveyed admit that in Russia it is definitely or rather possible to achieve the position of a specialist, a leading specialist and a lower-level manager without resorting to «connections», whereas in relation to higher positions — middle and senior managers — their confidence decreases markedly; thirdly, negative stereotypes prevail among people concerning labor relations, especially with regard to pay equity and the employer's interest in developing the competencies of the employees. Using the method of correlation analysis, it was found that the ideas about the labor market have a significant relationship with the trust in the information agenda about the state of affairs in the national economy and its prospects. Attention is drawn to the fact that the information agenda contributes to over-optimistic expectations about the labor market among unemployed young people, which subsequently — if these expectations are likely to fail — can negatively affect the quality of their work and loyalty to the employer. It is concluded that, despite their cultural conditionality, young people's ideas about labor relations can be changed for the better, but for this, employers should promote openness of the financial and economic processes in the organization, development of the intellectual potential of young employees, as well as their involvement in more responsible value creation processes.*

Keywords: *labor market, youth, upward mobility, labor relations, economic culture.*

References and Internet sources

1. Kocherga S. Yu. Trudoustrojstvo molodezhi: osobennosti, problemy, puti resheniya [Employment of youth: features, problems, solutions]. Vestnik ekspertnogo soveta [Bulletin of the Expert Council]. 2021. No. 4(27). P. 52–57. (in Russ.)
2. Yarasheva A. V. Trudovyye resursy molodezhi: aktual'nyje regional'nyje problemy [Youth workforce: current regional problems]. Ekonomika i upravleniye [Economics and Management]. 2019. No. 11(169). P. 53–58. (in Russ.)
3. Kolennikova O. A., Toksanbayeva M. S. Zanyatost' v znachimykh otraslyakh ekonomiki s tochki zreniya vozmozhnostej trudovoj mobil'nosti [Employment in significant sectors of economy from the point of view of opportunities of labor mobility]. Ekonomika i biznes: teoriya i praktika [Journal of Economy and Business]. 2019. No. 11–1(57). P. 234–238. DOI: 10.24411 / 2411-0450-2019-11336 (in Russ.)
4. Zubok Yu. A., Chuprov V. I. Molodyje spetsialisty: problema podgotovki i polozheniye na rynke truda [Young specialists: training and demand in the labor market]. Sotsiologicheskije issledovaniya [Sociological Studies]. 2015. No. 5. P. 114–122. (in Russ.)
5. Kargapolova E. V., Davydova Yu. A., Ivleva M. I., et al. Perspektivy trudoustrojstva v predstavleniyakh vypusnikov vuzov Moskvy (po rezul'tatam strategicheskikh sessij) [Employment prospects in the views of graduates of Moscow universities (based on the results of strategic sessions)]. CITISE [CITISE]. 2023. No. 4(38). P. 187–199. DOI: 10.15350 / 2409-7616.2023.4.18 (in Russ.)
6. Shabunova A. A., Leonidova G. V., Lastochkina M. A., et al. Kachestvo mladogo pokoleniya v kontekste modernizatsii Rossii [Quality of the Young Generation in the Context of Modernization of Russia]. Vologda. Vologda Research Center RAS. 2016. 235 p. (in Russ.)
7. Arif E. M., Kuzminova T. A. Lichnoje — eto professional'noje: etichnost' molodykh kraftovykh predprinimatelej v Sankt-Peterburge [Personal is professional: ethic of young craft entrepreneurs in St. Petersburg]. Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskije i sotsial'nyje peremeny [Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes]. 2021. No. 3. P. 179–199. (in Russ.)
8. Lyusova O. V., Solyankina L. E. Psikhologicheskaya podderzhka formirovaniya kar'jnykh strategij sovremennoj molodezhi na etape professional'nogo obucheniya [Psychological support for career development in modern adolescents at the stage of vocational education]. Psikhologopedagogicheskij poisk [Psychological and Pedagogical Search]. 2020. No. 1(53). P. 35–44. DOI: 10.37724 / RSU.2020.53.1.006 (in Russ.)
9. Burdastova Yu. V., Nenakhova Yu. S., Alikperova N. V., et al. Novyye modeli nastavnichestva v zdravookhranenii kak sposob povysheniya professional'nykh kompetentsij meditsinskikh rabotnikov [New models of mentoring in healthcare as a way to improve the professional competencies of medical workers]. Ekonomika. Nalogi. Pravo. [Economics, Taxes and Law]. 2022. Vol. 15. No. 3. P. 69–79. DOI: 10.26794 / 1999-849X-2022-15-3-69-79 (in Russ.)
10. Alexandrova O. A., Proskurina A. S., Markov D. I. Pervoje stolknoveniye s «chornym lebedem»: kak pandemiya vliyala na nastroeniya vypusnikov vuzov [The first encounter with the «black swan»: how the pandemic affects the mood of graduates]. Narodonaselenie [Population]. 2023. Vol. 26. No. 1. P. 187–200. DOI: 10.19181 / population.2023.26.1.15 (in Russ.)
11. Alikperova N. V., Markov D. I. Rossijskaya molodezh' o rabotodatel'yakh i trudovykh otnosheniyakh. Rezul'taty sotsiologicheskogo oprosa [Russian youth about employers and labor relations. Results of the sociological survey]. Sotsial'no-trudovyye issledovaniya [Social and Labor Research]. 2023. No. 4(53). P. 190–198. DOI: 10.34022 / 2658-3712-2023-53-4-190-198 (in Russ.)
12. Information about the author:
Markov Dmitry Igorevich, postgraduate student, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia.
Contact information: e-mail: DIMarkov1998@yandex.ru, ORCID: 0000-0001-9380-0506; Elibrary SPIN-code: 1200–6958.

Статья поступила в редакцию 01.07.2024, утверждена 01.11.2024, опубликована 30.12.2024.