

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

«Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б. Н. Ельцина»

Уральский гуманитарный институт
Кафедра прикладной социологии

На правах рукописи

Бахтин Евгений Леонидович

**РОЛЬ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ОРИЕНТАЦИЙ
СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА ПРЕКАРНУЮ
ЗАНЯТОСТЬ**

Специальность: 5.4.4 – Социальная структура, социальные институты и
процессы

Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук

Научный руководитель:
доктор социологических наук, профессор
Антонова Наталья Леонидовна

Екатеринбург
2022

Введение	3
Глава 1. Прекаризация трудовой деятельности как предмет социологического анализа.....	13
1.1 Прекаризация труда: основные характеристики и предпосылки	13
1.2 Роль высшего образования в становлении трудовых ориентаций молодежи	39
Глава 2. Влияние высшего образования на прекаризацию трудовой деятельности.....	74
2.1 Трудовые ориентации студентов высших учебных заведений	74
2.2 Влияние организации и содержания образования на формирование ориентации на прекарную занятость выпускников вузов	94
Заключение.....	118
Список литературы	124

Введение

Актуальность темы исследования. В современной России частая смена рабочих мест и работодателей стала нормой для рынка труда, который все больше следует за общемировыми тенденциями¹. Так, в 60-е гг. прошлого столетия типичный работник, выходящий на рынок труда в промышленно развитой стране, мог ожидать, что до наступления пенсионного возраста сменит четырех работодателей. В условиях того времени имело смысл отождествлять себя с фирмой/компанией, в которой он работал. В современных условиях типичный работник может рассчитывать на то, что сменит девять работодателей, прежде чем достигнет 30-летнего возраста².

Стремительные трансформации на рынке труда позволяют утверждать, что за время получения профессионального образования приобретаемые знания могут устареть или их окажется недостаточно. Процессы обновления происходят с такой скоростью, что образовательные институты не успевают за переменами. Как показала практика, система образования в любой стране является по своей сути инерционной системой, не способной быстро реагировать на возможную экономическую динамику – изменять масштабы производства специалистов в соответствии с требованиями внешней среды каждый раз, как только экономика «впадает» в кризис. В таких случаях молодые специалисты оказываются в ситуации, когда им приходится довольствоваться более низкими социальными позициями³, чем те, на которые они претендовали изначально.

Молодежь, выходя на рынок труда после окончания образовательного учреждения, может оказаться в неопределенном и уязвимом положении, что связано с высокими темпами изменения технологий и технологических устройств. Полученное образование может не соответствовать новым

¹ Гасюкова Е. Н. Особенности прекаризации российского рынка труда // Вестник Российского государственного торгово-экономического университета (РГТЭУ). 2014. № 12. С. 42–54.

² Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс // Пер. с англ. Н. Усовой. М.: Ад Маргинем Пресс. 2014. с. 70.

³ Рыбьякова А. В. Социологическая трактовка идеи социальной мобильности // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2020. №2. С.59-71.

требованиям производства, поскольку работодатель заинтересован в сотруднике, который сможет сразу включиться в регулярно меняющийся производственный процесс.

Все это приводит к тому, что молодежь, которая только выходит на рынок труда, вынуждена включаться в систему нетипичной/временной/эпизодической занятости. Это ведет к снижению ценности узкопрофессиональных знаний, отсутствию устойчивых доходов, трудностям в самоидентификации, необходимости постоянного приобретения новых знаний и умений.

Социологический анализ высшего образования как источника формирования ориентаций выпускников на прекарную занятость требует рассмотрения следующих противоречий, актуализирующих наш исследовательский поиск:

- между реальными потребностями рынка труда в молодых специалистах по разным направлениям подготовки и численностью выпускников вузов, претендующих на трудоустройство по специальности;
- между ориентациями выпускников на трудовую деятельность в соответствии с профессиональными знаниями для обеспечения желаемого самоутверждения в качестве специалиста и реальными возможностями их реализации;
- между потребностью работодателей в молодых специалистах, способных оперативно осваивать инновационные технологии, технические устройства, и уровнем подготовки выпускников вуза к постоянному изменению содержания трудовой деятельности в процессе самостоятельного приобретения новых знаний и умений;
- между ориентацией студентов на стабильную, соответствующую специальности постоянную работу и вынужденным трудоустройством на неопределенную по времени и содержанию профессиональную деятельность.

Отсутствие четких представлений о роли высшей школы в становлении и развитии ориентаций на precarious занятость выпускников и студентов актуализирует наше диссертационное исследование, в котором предпринимается анализ прекаризации трудовой деятельности и трудовых ориентаций молодежи (студентов и выпускников вузов).

Степень разработанности темы исследования. При анализе трудовых ориентаций выпускников вузов на precarious деятельность в работе использовались труды отечественных и зарубежных авторов.

В методологическую базу исследования вошли концепции и идеи философов, экономистов и социологов, которые раскрывают сущность и содержание понятия социальной стратификации. Среди современных отечественных исследователей социальной стратификации и социальных классов можно выделить В. В. Гаврилюк, Т. В. Гаврилюк, З. Т. Голенкову, Ю. В. Голиусову, Н. П. Лукину. Среди зарубежных исследователей значимыми для нас стали работы М. Вебера, Э. Гидденса, Э. О. Райта.

Этапы становления и распространения precarious занятости отражены в трудах П. Бурдьё, идеи которого получили широкое распространение благодаря работам Г. Стэндинга, а также в работах других зарубежных ученых, среди которых Р. Брага, Р. Сэймур, А. Хензе. В современной России precarious занятость исследовали И. М. Бусыгина, Е. Н. Гасюкова, В. В. Карачаровский, Л. А. Леонова, И. Л. Сизова, А. Д. Сущенко, Ж. Т. Тощенко, О. И. Шкаратан. Проблемам прекариата и его роли в структуре социальных отношений посвящены аналитические доклады Международной организации труда (International Labor Organisation (ILO)).

При изучении труда и трудовых ориентаций выпускников вузов использовались работы Ю. Н. Давыдова, Е. А. Заболотной, А. Г. Здравомыслова, Р. Кастель, Л. В. Логиновой, А. В. Меренкова, А. Н. Сорочайкина, О. И. Шкаратана, В. А. Ядова.

При анализе современного состояния высшей школы и положения выпускников на рынке труда мы рассмотрели основные идеи, представленные в

работах Ю. Р. Вишневого, М. А. Гнатюк, Я. В. Дидковской, Н. П. Касаткиной, С. А. Ледневой, О. В. Санниковой, Н. В. Шумковой.

Роль высшего образования в ориентации выпускников на precarious трудовую деятельность рассматривается в работах В. В. Вольчик, Я. В. Денисова, Е. В. Маслюкова, О. В. Михайлов, В. К. Муратова, Ю. Б. Степанова, Т. В. Черватюк.

Обращаясь к вопросу функционирования института высшей школы, мы также опирались на нормативно-правовую базу, в том числе на федеральные государственные образовательные стандарты, регламентирующие образовательные программы вузов, Конституцию РФ, федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ и другие нормативно-правовые акты.

Объект исследования – процесс формирования ориентаций студентов и выпускников вузов на precarious занятость.

Предмет исследования – влияние высшего образования на формирование у студентов и выпускников вузов ориентаций на precarious занятость.

Цель работы – осуществить теоретико-методологический и эмпирико-социологический анализ роли высшего образования в становлении у студентов и молодых специалистов ориентаций на precarious трудовую занятость.

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

1. Раскрыть теоретико-методологические основы изучения прекаризации трудовой деятельности.
2. Осуществить теоретический анализ роли высшего образования в становлении трудовых ориентаций молодежи.
3. На материалах эмпирических исследований проанализировать трудовые ориентации студентов.
4. Исследовать особенности процесса прекаризации трудовой деятельности выпускников вузов.

Теоретико-методологической основой исследования являются работы российских и зарубежных исследователей, нацеленные на анализ нового социального класса – прекариата, а также материалы, раскрывающие положение молодежи на рынке труда. Методологическую основу работы составили: теории социальной структуры и стратификации (М. Вебер, Э. Гидденс, Э. О. Райт), теории рабочего класса (Л. Н. Коган, В. И. Ленин, К. Маркс), теории возникновения и развития нового класса прекариата (П. Бурдьё, Л. А. Леонова, И. Л. Сизова, Г. Стэндинг, Ж. Т. Тощенко, О. И. Шкаратан). В качестве методологических ориентиров для исследования ориентаций выпускников на рынке труда мы обратились к теоретическим положениям, которые представлены в работах российских исследователей (Г. А. Агарков, В. Р. Волков, Т. Э. Петросян, Е. С. Попов, А. В. Проноза, Д. Г. Сандлер, О. А. Симоненко).

Эмпирическую базу работы составили материалы авторских социологических исследований, проведенных в 2021–2022 гг., в которых были использованы как количественные, так и качественные методы сбора и анализа социологических данных:

- анкетный опрос среди студентов высших учебных заведений Екатеринбурга, получающих образование по социо-гуманитарным, естественно-научным и инженерным направлениям и специальностям (n=716);
- глубинные интервью с работающей молодежью, имеющей прекарную занятость (n=15);
- экспертные интервью с руководителями образовательных программ и кураторами проектного обучения Уральского гуманитарного института Уральского федерального университета (n=16);
- анализ документов: нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность института высшего образования в России, в том числе федеральных государственных образовательных стандартов.

В работе использованы материалы исследований, проведенных под руководством А. В. Меренкова с участием автора:

- опрос работающих не по специальности выпускников вузов Уральского федерального округа (2–5 лет после выпуска) (n=347; 2020–2021 гг.);
- опрос выпускников вузов Уральского федерального округа (n=520; 2019 г.).

Научная новизна диссертационного исследования заключается в социологическом анализе роли современного высшего образования в формировании ориентаций студентов и молодых специалистов на precarious занятость на рынке труда. Основные научные результаты, полученные автором и содержащие новизну, состоят в следующем:

- уточнено содержание понятия «precarious трудовая занятость», определены ее первичные и вторичные признаки, выделено общее и особенное в precarious занятости работника;
- определено, что precarious занятость выражается в форме вынужденной формы трудоустройства и определяется особенностями современного динамично меняющегося рынка труда, необходимостью адаптации к требованиям работодателей;
- показано, что проектная деятельность студентов в рамках образовательных программ способствует формированию трудовых ориентаций студентов на precarious занятость после окончания вуза;
- выявлено, что молодые специалисты, занятые precarious трудовой деятельностью, активно используют ее преимущества, минимизируя негативные следствия;
- предложены рекомендации, направленные на формирование готовности выпускников вузов к precarious занятости в условиях постоянного изменения содержания и форм организации труда на современных производствах.

Положения, выносимые на защиту:

1. Определены первичные и вторичные признаки precarious трудовой занятости. К первичным были отнесены: неустойчивость занятости и постоянное изменение содержания труда; к вторичным: нестабильность заработной платы, отсутствие социальных гарантий, ограниченные

возможности защиты трудовых прав, самореализации в труде и продвижении по карьерной лестнице.

2. Показано, что основным фактором расширения прекарной занятости выпускников вузов в настоящее время является ускорение темпов смены содержания труда современного работника в результате появления новых технологий, технических систем, а не смены места работы. Труд квалифицированных специалистов становится неопределенным, временным по содержанию знаний, умений, которые требуются для его выполнения.

3. Доказано, что современная система высшего образования готовит выпускников к прекарной занятости в результате: во-первых, перехода к формированию в качестве основных общих компетенций (soft skills) вместо подготовки узкоспециализированного специалиста, владеющего жесткими профессиональными навыками (hard skills); во-вторых, приема абитуриентов не по их способностям к будущей трудовой деятельности, а необходимости заполнения бюджетных мест и увеличения численности внебюджетных студентов, ориентированных в будущем не на работу по специальности, а на получение высшего образования, расширяющего варианты прекарной занятости.

4. Доказано, что современная ситуация на рынке труда характеризуется разными возможностями получения работы по специальности выпускниками социо-гуманитарных, естественно-научных и инженерных направлений подготовки. Не соответствует работа полученной специальности у 46% молодых специалистов, получивших социо-гуманитарную подготовку, 55% - естественно-научную и 39% - инженерную.

5. Установлено, что вторичная занятость студентов во время учебы выступает фактором формирования ориентаций на прекарную трудовую занятость после окончания вуза, вырабатывая готовность ее воспроизводить, совмещая с наличием постоянного места работы. Основными причинами ее смены являются отсутствие интересных задач (53%), карьерного роста (57%) и низкие заработки (59%).

6. Определено, что во время обучения в вузе вторичная занятость студентов полностью соответствует получаемой специальности у 19% респондентов, частично соответствует у 30% респондентов и не соответствует получаемой специальности у 46% респондентов. Будущие инженеры чаще работают во время обучения в вузе по той специальности, которую получают, по сравнению с представителями естественно-научного и социо-гуманитарного профилей подготовки; при этом, удовлетворенность работой у них выше.

7. На материалах эмпирических исследований выявлено, что выпускники вузов приняли решение о смене специальности и поиске новой сферы занятости после окончания вуза (52%), во время прохождения производственной практики (18%), после третьего года обучения (16%).

8. Показано, что постоянная смена содержания проектной работы студентов от первого к третьему курсу ведет к выработке ориентаций на нестабильность трудоустройства после окончания вуза, ее временность, частую смену места работы.

9. Установлено, что для молодого специалиста, занятого прекарным трудом, востребованы качества, позволяющие успешно адаптироваться к новому месту работы: готовность учиться, в том числе и посредством самообразования – 73%, самостоятельность и работоспособность – 61%.

Теоретическая и практическая значимость работы. Проведенное исследование расширяет современные представления о прекарной трудовой деятельности, заявившей о себе на современном рынке труда в условиях экспансии информационно-коммуникационных технологий и трансформации трудовых отношений. Полученные результаты представляют собой важный вклад в теорию социальной структуры и стратификации, в системный анализ современной высшей школы, в развитие социологических концепций молодежи. Анализ роли высшего образования в формировании ориентаций на прекарную трудовую деятельность, впервые осуществленный в рамках диссертационного исследования, может служить основой как для дальнейших исследований влияния трансформаций в высшем образовании на изменения

социальной структуры общества, так и для выработки конкретных рекомендаций, нацеленных на создание и развитие системы профессиональной ориентации для студентов и выпускников вузов на рынке труда.

Материалы исследования могут быть полезны представителям органов власти, реализующим образовательную политику, а также институциональным структурам, отвечающим за молодежную политику в современных условиях. Полученные данные можно использовать при чтении курсов «Социология труда», «Социология предпринимательства», «Экономическая социология», «Социология личности», «Социология молодежи», «Социология образования», «Социальная структура и стратификация», а также при разработке специальных дисциплин, касающихся проектного обучения для кураторов.

Достоверность результатов, полученных в ходе исследования, подтверждается обоснованностью теоретических положений, применением теоретико-методологических наработок и данных эмпирических исследований, использованием методов сбора, обработки и анализа данных, соответствующих поставленным в работе целям и задачам.

Апробация результатов исследования. Основные положения диссертации прошли апробацию на следующих международных, всероссийских и региональных конференциях: Всероссийская (с международным участием) научно-практическая конференция «Актуальные проблемы развития человеческого потенциала в современном обществе» (Пермь, ПГНИУ, 2018, 2019, 2021 гг.); XXII Международная конференция «Культура, личность, общество в условиях пандемии и пост-пандемии методология, опыт эмпирического исследования» памяти профессора Л.Н. Когана (Екатеринбург, УрФУ, 2019 г.); Всероссийская научная конференция Ковалевские чтения (Санкт-Петербург, СПбГУ, 2019, 2020, 2021 гг.); Международная научная интернет-конференция «Universe of university» (Екатеринбург, УИУ РАНХиГС, 2021 г.), XXI Всероссийская научная конференция студентов и аспирантов «Социологический нарратив» (Москва, РГГУ, 2022 гг.); VII Всероссийский

молодежный научный форум «Наука будущего – наука молодых» (Новосибирск, НГТУ, 2022 гг.).

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, двух глав (включающих четыре параграфа), заключения, библиографического списка, включающего 163 наименования, содержание работы изложено на 142 страницах.

Глава 1. Прекаризация трудовой деятельности как предмет социологического анализа

1.1 Прекаризация труда: основные характеристики и предпосылки

Интерес к прекариату последние десятилетия проявляют представители разных социо-гуманитарных и экономических наук. Ускоряющиеся темпы научно-технического развития, цифровизация и развитие глобального рынка труда актуализируют вопросы исследования трансформации социальных структур, институтов и практик. Структурные изменения формируют новые социальные группы и слои, которые утверждаются в обществе, задавая вектор, в том числе и его дальнейшему развитию. Э. Гидденс отмечает, что «изменение классовой структуры современного постиндустриального общества обуславливает большее разнообразие классов и стилей жизни»⁴.

Многообразие социальных групп в современных общественных системах, трансформации на рынке труда, связанные со стремительным развитием новых техник и технологий, актуализируют проблематику изучения прекариата и прекарной занятости. Пьер Бурдьё⁵ одним из первых начал говорить о прекаризации труда во Франции. Тогда, говоря о прекаризации труда, он описывал сезонных работников, трудившихся на виноградниках. П. Бурдьё, назвал данных работников прекариатом, чтобы подчеркнуть их специфические трудовые отношения, права и социальные гарантии, которые были неустойчивые, нестабильные и негарантированные. Именно поэтому французский ученый вводит понятие прекариат, которое образовано от латинского *præcarium* – неустойчивый, нестабильный, негарантированный, обозначающее класс, который отчужден от результатов своего труда и который подвергается эксплуатации в интересах господствующего класса. На наш взгляд, П. Бурдьё рассматривает прекаризацию трудовых отношений

⁴ Гидденс Э. Новые социальные классы постиндустриального общества // Социология: Научно-теоретический журнал. 2010. №2. С. 23.

⁵ Bourdieu P. Counterfire: Against the Tyranny of the Market. London: VersoBooks. 2003. 328 p.

работников как предпосылку для появления прекариата и показывает, что такие работники отличаются от пролетариата нестабильностью занятости и неопределенным содержанием труда.

Ученик П. Бурдые – Роберт Кастель продолжил изучать трансформации трудовых отношений, что в итоге вылилось в работу «Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда»⁶. В своей работе Р. Кастель не использует понятие прекариат, он называет таких трудящихся «периферийными рабочими»⁷. К «периферийным рабочим» исследователь относит всех, кто занят временным, сезонным или нестабильным трудом: зачастую это молодежь, мигранты и пожилые рабочие, неспособные к переобучению. Их труд Р. Кастель описывает как нестабильный, самый тяжелый, социально незащищенный. Данные работники находятся на границе общества наемного труда, так как включены в него только отчасти.

На наш взгляд, представления автора требуют уточнения. Лица, имеющие неопределенную занятость, также являются представителями наемного труда, хотя часть из них, например, фрилансеры/самозанятые, выступают в качестве субъекта, сочетающего два вида деятельности: занятость в производстве необходимых для рынка товаров или услуг по заказу со стороны организаций/предприятий и самостоятельная занятость, когда индивид «нанимает сам себя и эксплуатирует сам себя». Такие «периферийные рабочие» существовали всегда, но в последние годы доля таких трудящихся растет, все реже встречаются бессрочные трудовые договоры, которые заменяются на срочные. Со временем «периферийные рабочие» привыкают к своему положению и начинают «жить одним днем»⁸. Р. Кастель делает акцент на том, что труд «периферийных рабочих» отличается нестабильной занятостью и нестабильным содержанием труда, то есть имеет те же самые признаки прекарного труда, как и у П. Бурдые.

⁶ Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда // Роберт Кастель; пер. с фр. и под ред. Н. А. Шматко. СПб.: Алетейя. 2009. 574 с.

⁷ Там же. С. 426.

⁸ Там же. С. 475–477.

О нестабильном положении работников, занятых прекарным трудом, пишет Г. Стэндинг⁹. Он называет таких рабочих прекариатом и определяет их как неустойчивый социальный класс, который не имеет стабильной работы, не имеет уверенности в завтрашнем дне, не имеет социальной защиты, не обладает правами «типичного» трудящегося. Для того чтобы выделить прекариат среди других классов общества, Стэндинг создает свою классовую структуру, состоящую из 7 классов¹⁰:

1. Крошечная «элита» (небольшое число невероятно богатых граждан мира, у которых на счетах миллиарды долларов, их имена в списке «Форбс»);
2. Салариат (со стабильной полной трудовой занятостью, с пенсиями, оплаченными отпусками и корпоративными пособиями, зачастую субсидируемыми государством. Салариат сосредоточен в крупных корпорациях, правительственных учреждениях и в органах государственного управления, включая гражданскую службу);
3. «Квалифицированные кадры» (это люди, имеющие ряд навыков, которые они успешно выставляют на рынок и много зарабатывают в качестве консультантов или независимых специалистов по контракту, работая на себя. Они живут в ожидании нового и в вечном движении, им не нужна долгосрочная, полная занятость на каком-то одном предприятии);
4. Работники физического труда (костяк старого «рабочего класса»);
5. Прекариат;
6. Безработные;
7. Низшая социальная группа (по выражению Г. Стэндинга, живущая «подачками общества»).

Если мы проведем критический анализ классовой структуры Стэндинга, то увидим, что каждый из семи классов выделяется на разных основаниях. К

⁹ Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс // Пер. с англ. Н. Усовой. М.: Ад Маргинем Пресс. 2014. 328 с.

¹⁰ Там же. С. 21–22.

«элите» Стэндинг относит людей на основе накопленного денежного капитала, «салариат» выделяет на основе наличия/отсутствия социальных гарантий, «квалифицированные кадры» выделяются на основе наличия профессиональных навыков высокого класса и умения их выгодно продать, «работники физического труда» выделяются на основе разделения труда на физический и умственный, «безработные» выделяются на основе отношения к труду, «низшая социальная группа» – на основе зависимости от социального обеспечения.

Прекариат Г. Стэндинг выделяет на основании отсутствия тех или иных характеристик, приписываемых другим классам в его стратификации. По мнению британского ученого, прекариат характеризуется (1) минимальными доверительными связями с капиталом или государством, чем совсем не похож на salariat, (2) не имеет никаких отношений общественного договора, обеспечивающего гарантии труда в обмен на добросовестный труд, (3) имеет «урезанный статус» во многих сферах, (4) отсутствием надежной профессиональной самоидентификации, (5) незащищенностью труда, (6) незащищенностью дохода, (7) отсутствием карьерного роста, (8) отсутствием ощущения себя частью солидаризованного трудового сообщества¹¹.

Г. Стэндинг определяет прекариат через отрицание того, чем он не является. В понимании исследователя прекариат – это класс людей, не обладающих всеми правами трудящихся, неуверенных в завтрашнем дне, не имеющих стабильный доход и постоянную работу. Разделение общества на семь классов также нужно для того, чтобы провести границы и отделить класс прекариата от других классов, по сути, доказать, что он не обладает характеристиками иных социальных групп/слоев. С методологической точки зрения определять класс через описание характеристик, которыми он не обладает, ограничивает возможность выяснить сущность и направленность

¹¹ Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс // Пер. с англ. Н. Усовой. М.: Ад Маргинем Пресс. 2014. С. 23–30.

процессов, определяющих появление, воспроизводство, функционирование и развитие прекариата.

Тем не менее, признавая заслуги Г. Стэндинга, российские исследователи также обратили внимание на становление и развитие прекарных трудовых отношений. О. И. Шкаратан, В. В. Карачаровский и Е. Н. Гасюкова дают следующие характеристики людям, занятым прекарным трудом¹²:

1. Нестабильность занятости (зачастую нестандартные/нетипичные трудовые контракты, срочные или временные);
2. Нестабильность содержания труда (заняты разными видами низкоквалифицированного труда);
3. Нестабильность среднемесячной зарплаты (от минимального уровня до медианного уровня на определенной территории);
4. Отсутствие сбережений, финансовой подушки (имущество, недвижимость, финансовые активы и прочее);
5. Доступность социальных ресурсов (под ней авторы понимают страхование прекарием себя от непредвиденных материальных трудностей или проблем с трудоустройством через реципрокные обмены и взаимопомощь);
6. Низкая позиция прекариата во властной иерархии общества (городского сообщества) или компании/организации;
7. Длительность такого социального положения от 5 лет.

В предложенной структуре характеристик прекарной занятости, целесообразно, на наш взгляд, выделить первичные и вторичные. Мы считаем, что нестабильность содержания труда и нестабильность занятости являются главными признаками прекаризации трудовой деятельности. Остальные признаки, которые в своей работе выделяют О. И. Шкаратан, В. В. Карачаровский и Е. Н. Гасюкова¹³ являются вторичными, то есть вытекающими из первичных. К их числу отнесем: нестабильность средней

¹² 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. 101–102.

¹³ Там же.

заработной платы; отсутствие накоплений, которые являются следствием нестабильности занятости; низкая позиция прекариата в компании или городском сообществе как следствие нестабильности содержания труда, которое не позволяет продвигаться по карьерной лестнице, накапливать узкие экспертные знания и навыки.

Временной фактор (длительность такого социального положения от 5 лет), на наш взгляд, указывается, чтобы подчеркнуть осознанную ориентацию людей, занятых прекарным трудом, на такую деятельность. В течение года люди, занятые прекарным трудом, скорее всего, осознают все плюсы и минусы такой трудовой деятельности. Соответственно, если они не меняют характер своей занятости, то у них имеются какие-то внешние или внутренние факторы, побуждающие их ориентироваться на прекарный труд.

Е. Н. Гасюкова¹⁴ считает, что процесс прекаризации, с одной стороны, можно рассматривать как утрату социальным государством некоторых своих функций, с другой – как признак превалирования духа капитализма по М. Веберу. Речь идет о том, что формирование прекариата обусловлено не только изменениями на рынке труда, но и планомерным отказом государства от своих социальных функций (с каждым годом государство готово брать на себя все меньше и меньше социальных функций).

На наш взгляд, автор преувеличивает роль этого фактора в формировании прекарной трудовой деятельности. Независимо от государственной политики в разных общественных системах есть индивиды и группы, занятые временным трудом. Потребность рынка труда в таких людях определяется современными условиями производства и развития технологий. Государство не может заставить предпринимателей нанимать работника на длительное время, если он нужен для выполнения временного труда, небольших функций. Речь идет о реализации конкретных проектов, которые активно используются в разных сферах – науке, социальных программах, исследованиях и других проектах.

¹⁴ Гасюкова Е. Н. Феномен прекаризации или сфера труда во власти законов рынка «Bobkov V., Csoba J., Herrmann P. (eds.) Labour Market and Precarity of Employment: Theoretical Reflections and Empirical Data from Hungary and Russia. Bremen: Wiener Verlag Fuer Sozialforschung. 2014. 264 P. ISBN: 9783944690308» // Журнал исследований социальной политики. 2015. т. 13. вып. 4. С. 680–81.

Согласно оценке исследователя, государство также все меньше регулирует трудовые отношения и все больше подчиняется законам рынка. Соответственно, в таких условиях работник – это всего лишь один из инструментов максимизации прибыли. Стоит отметить, что согласно Конституции¹⁵ Российская Федерация является социальным государством, то есть политика государства направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь, защиту труда, здоровья и иные виды социальной защиты для всех граждан страны. Хотя в Конституции прописана ориентация государства на социальную защиту граждан, но исследователи отмечают, что посредством precarious занятости происходит ущемление прав трудящихся на достойную оплату труда, отдых и социальные гарантии.

Мнение Е. Н. Гасюковой¹⁶ близко подходу к определению precarious занятости, данному Международной организации труда (International Labor Organisation (ILO))¹⁷, которая определяет precarious работу как способ работодателей переложить риски и ответственность на работников. Precarious работа выполняется в формальной и неформальной экономике и характеризуется различными уровнями и степенями объективных (как правовой статус) и субъективных (ощущения самого работника) характеристик неопределенности и незащищенности.

Международная организация труда¹⁸ и Е. Н. Гасюкова¹⁹ определяют precarious занятость, исходя из политики государства по вопросам трудового

¹⁵ Статья 7 Конституции Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Справочная правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/8452df644dd1f63f07ca7744f87beddac2947282/ (Дата обращения: 10.08.22).

¹⁶ Гасюкова Е. Н. Феномен прекаризации или сфера труда во власти законов рынка «Bobkov V., Csoba J., Herrmann P. (eds.) Labour Market and Precarity of Employment: Theoretical Reflections and Empirical Data from Hungary and Russia. Bremen: Wiener Verlag Fuer Sozialforschung. 2014. 264 P. ISBN: 9783944690308» // Журнал исследований социальной политики. 2015. т. 13. вып. 4. С. 680–81.

¹⁷ From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment // International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. Geneva: ILO. 2012. р. 27. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf.

¹⁸ Там же.

¹⁹ Гасюкова Е. Н. Феномен прекаризации или сфера труда во власти законов рынка «Bobkov V., Csoba J., Herrmann P. (eds.) Labour Market and Precarity of Employment: Theoretical Reflections and Empirical Data from Hungary and Russia. Bremen: Wiener Verlag Fuer Sozialforschung. 2014. 264 P. ISBN: 9783944690308» // Журнал исследований социальной политики. 2015. т. 13. вып. 4. С. 680–81.

законодательства. Прекарная трудовая деятельность возможна в тех странах, правительства которых допускают существование трудовых отношений, характеризующихся различными уровнями и степенями объективных и субъективных характеристик неопределенности.

Хотя прекарная работа может быть представлена различными профессиями, она обычно определяется через неопределенность в отношении продолжительности занятости (на наш взгляд, является главным основанием, исходя из которого возникают иные характеристики прекариата, о которых пишут разные исследователи), наличием нескольких возможных работодателей или замаскированных/двусмысленных трудовых отношений, отсутствием доступа к социальной защите и льготам (обычно связанным с традиционной занятостью), низкой заработной платой, а также существенными юридическими и практическими препятствиями для вступления в профсоюз и ведения коллективных переговоров. На наш взгляд, эти характеристики прекарного труда также следует отнести к вторичным.

Переход от классических трудовых контрактов к таким формам найма рабочей силы, при которых все большее число людей вынуждено самостоятельно строить свою трудовую стратегию в условиях нестабильности и отсутствия гарантий занятости, что увеличивает их экономическую и социальную уязвимость, способствует утрате профессиональной идентичности и схождению в низшие слои общества²⁰.

Стремясь к определению границ прекарной занятости в усложняющейся структуре общества, И. Л. Сизова, Л. А. Леонова и А. Хензе²¹ предпочитают использовать понятие «прекаритет» как характеристику трудовых отношений. Прекаритет²² – это вся область неустойчивой профессиональной активности, которая расположена между крайними состояниями полной трудовой интеграции (стабильные трудовые отношения, защищенные законом,

²⁰ Логинова Л. В. Прекаризация в системе социально-трудовых отношений: проблемы и перспективы институционализации // Вестник СПбГУ. Серия 12. Социология. 2016. Вып. 3. С. 35. DOI: 10.21638/11701/spbu12.2016.303.

²¹ Сизова И. Л., Леонова Л. А., Хензе А. Прекаритет занятости и доходов в России и Германии: самовосприятие наемными работниками // Экономическая социология. 2015. Т. 18. № 4. С. 16.

²² Там же. С. 16–17.

приемлемая заработная плата, легкий поиск новой работы и так далее) и абсолютного исключения (например, длительная и безнадёжная с точки зрения трудоустройства безработица). Такое участие в трудовой жизни может иметь различные проявления и опасно (прекарно) только тогда, когда устанавливаются дефициты (текущие или будущие потери), которые способны существенно осложнить и (или) ухудшить положение трудящегося.

В данном случае для исследователей прекаритет – это явление длительной неопределённости содержания труда, нестабильности продолжительности труда, комплексных проблем в трудовой жизни²³. В их понимании прекарность труда опасна лишь тогда, когда она влечёт будущие потери для работника, то есть существенно осложняет и ухудшает положения трудящегося в будущем. Если содержание труда стремительно меняется в результате появления новых технологий, появляется неопределённость занятости и неопределённость содержания труда, то, естественно, исчезает возможность прогнозировать будущее у всех, кто занят в производственной деятельности. В частности, это можно увидеть на примере проблемы, связанной с развитием искусственного интеллекта, которая заключается в появлении роботов. Мы не можем предсказать, как работник будет взаимодействовать с роботом в будущем (человек будет работать с роботом сообща, робот полностью заменит человека или появятся другие варианты взаимодействия), тем самым появляется ярко выраженная неопределённость содержания труда некоторых профессий. Прекарная занятость все чаще в настоящее время определяется фактором неопределённости содержания труда, а не фактором времени. Мы полагаем, что в будущем он станет ведущим, превращая практически всех работников в прекарно занятых.

В результате люди, занятые таким трудом, могут столкнуться с необоснованным увольнением, неприемлемыми условиями труда, отсутствием карьерного роста, отсутствием пенсионных накоплений и так далее. Прекаритет

²³ Сизова И. Л., Леонова Л. А., Хензе А. Прекаритет занятости и доходов в России и Германии: самовосприятие наемными работниками // Экономическая социология. 2015. Т. 18. № 4. С. 16.

ведет к ухудшению положения трудящегося и не получению им стандартных благ, прав и гарантий, получаемых через официальную трудовую деятельность.

Нестабильность занятости как свойство/характеристика прекариата отмечается Ж. Т. Тощенко²⁴, определяющим прекариат как формирующийся класс, который, с одной стороны, олицетворяет социальные слои, обладающие профессиональными знаниями, квалификацией, опытом и стремящиеся построить рациональные взаимосвязи с обществом и государством, с другой стороны, это быстрорастущий слой работников нестабильного социального положения с неопределенной, флексибильной (гибкой) степенью занятости, с неустойчивыми формами распределения прибавочного продукта и произвольной оплатой труда. Они полностью или частично лишены доступа к социально-правовым гарантиям и к средствам социальной защиты и, как следствие, не видят удовлетворяющих их перспектив своей гражданской (публичной) и личной (приватной) жизни. В позиции Ж. Т. Тощенко также наблюдаются первичные и вторичные признаки прекарной занятости, но в его определении все признаки едины, он их не разделяет. Мы считаем, что «растущий слой работников нестабильного социального положения с неопределенной, флексибильной (гибкой) степенью занятости» – это именно те люди, которые заняты прекарной трудовой деятельностью, чья работа имеет нестабильный характер и неопределенное содержание труда, что в нашем определении является первичными признаками. Все остальные признаки, которые выделяет Ж. Т. Тощенко (отсутствие доступа к гарантиям и низкая социальная защищенность), мы относим к вторичным.

Представленный выше анализ современных работ о прекарной трудовой деятельности позволяет нам выделить первичные и вторичные особенности/свойства такой деятельности. Мы исходим из того, что прекаризация трудовой деятельности есть характеристика труда. К первичным характеристикам прекарной трудовой деятельности относятся:

²⁴ Прекариат: становление нового класса: (коллективная монография) // Под ред. Ж. Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга. 2020. С. 60.

1. Нестабильность содержания труда;
2. Неустойчивость занятости.

Человек, занятый precarious трудом зачастую имеет широкий репертуар предлагаемых услуг работодателю и не имеет гарантий долгосрочной занятости. Находясь в таком положении длительное время, он вынужден подстраиваться под требования каждого отдельного работодателя, что увеличивает/усиливает неопределенность содержания труда. Вторичные характеристики precarious трудовой деятельности вытекают из первичных:

1. Отсутствие социальных гарантий;
2. Невозможность защиты своих трудовых прав;
3. Нестабильность заработной платы;
4. Отсутствие возможности продвижения по карьерной лестнице.

Вторичные характеристики являются следствием первичных, то есть отсутствие социальных гарантий и невозможность защиты своих трудовых прав являются следствием неустойчивой занятости; нестабильность заработной платы является следствием нестабильности содержания труда; продолжительное занятие precarious занятостью и нестабильность содержания труда ведет к депрофессионализации и невозможности продвижения по карьерной лестнице.

Выделение первичных и вторичных признаков precarious занятости ставит вопрос о возможности отнесения людей, занятых precarious трудом, в отдельный социальный класс. Западные исследователи²⁵, поднимая вопрос о том, является ли прекариат классом или нет, зачастую предлагают рассматривать прекаризацию трудовой деятельности как характеристику труда, специфическое свойство трудового места. Некоторые российские ученые²⁶ предлагают говорить только об определенных социальных группах precarious труда. Чтобы разобраться и понять, являются ли представители precarious трудовой деятельности классом, необходимо обратиться к классовым теориям.

²⁵ Wright E. O. Is the precariat a class? // Global Labour Journal. 2016. Vol. 7. № 2. pp. 123–135.

²⁶ Бусыгина И. М. Прекариат: новый вызов для современных обществ и его концептуализация (Размышления над книгой Г. Стэндинга) // Общественные науки и современность. 2016. № 3. С. 44.

Понятие социального класса в отечественной науке разрабатывалось в марксистской традиции. В. И. Ленин²⁷ в начале 20 века определял классы в русле марксистской теории: социальными классами он называл большие группы людей, различающиеся по их месту в исторически определенной системе общественного производства, по их отношению (большей частью закрепленному и оформленному в законах) к средствам производства, по их роли в общественной организации труда, а следовательно, по способам получения и размерам той доли общественного богатства, которой они располагают. Классы, это такие группы людей, из которых одна может себе присваивать труд другой, благодаря различию их места в определенном укладе общественного хозяйства.

М. Вебер, не исключая экономические маркеры, расширяет представления о социальном классе сквозь призму престижности, образа жизни, образования, профессии, дохода²⁸. Отсюда класс обладает динамическими характеристиками: индивид имеет возможность переходить из одного класса в другой на протяжении своей жизни. Согласно А. Н. Сорочайкину²⁹, комплекс привилегий по М. Веберу является основанием для стратификационного отлучения одних классов от других. Так, наряду с рабочим классом и классом собственников, функционирует класс интеллигенции, критерием отнесения индивида к которому выступает наличие определенного уровня образования. Что касается precarious труда, то даже представители интеллигенции могут быть включены в него. В Германии «преподаватели имеют временные контракты, то есть сотрудник может проработать в одном университете ограниченное законом время. По окончании срока преподаватель вынужден искать новую позицию в другом

²⁷ Ленин В. И. Великий почин (О героизме рабочих в тылу. По поводу коммунистических субботников) // Полн. собр. соч. Т. 39. С. 49.

²⁸ Вебер М. Избранные произведения // Пер. с нем. Сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова; Предисл. П. П. Гайденко. М.: Прогресс. 1990. С. 61–271.

²⁹ Сорочайкин А. Н. Теория стратификации М. Вебера // Основы экономики, управления и права. 2014. №3 (15). С. 91.

университете»³⁰. Должности в российской вузовской системе также имеют временный характер: ассистентов, старших преподавателей, доцентов и профессоров сегодня выбирают на небольшой срок. Соответственно, precarious трудом могут быть заняты разные по уровню образования, престижа, дохода, образа жизни люди, не имеющие привилегий, в том числе властных, экономических, статусных.

С развитием социального государства в капиталистических странах³¹ актуализируется ресурсный подход к определению класса. П. Бурдьё трактует социальные классы по объёму капитала³² (при этом, особая роль принадлежит культурному капиталу). Э. Гидденс полагает, что классы – это крупномасштабные группы людей, обладающие сходными материальными ресурсами, которые влияют на их образ жизни, и классовые различия зависят от благосостояния людей и рода занятий³³. Этот подход к анализу классов, получивший развитие в конце прошлого столетия, может представлять интерес для изучения прекариата. Речь идет о совокупности ресурсов, которыми обладает класс на рынке труда: устойчивость/неустойчивость трудовой занятости, наличие/отсутствие социальной защищенности, соучастие в управлении и так далее. В этом смысле ресурсный подход имеет общее со стратификационным: прекариат имеет в качестве ресурсов лишь набор личностных и семейных характеристик и не имеет привилегий, устойчивости положения от которых зависит его благосостояние. Временный характер занятости, зависимость дохода от него влияет и на возможности вести определенный образ жизни, реализуя модели потребительского поведения.

Длительное время в фокусе исследовательского внимания российских ученых были представители рабочего класса: изучалась роль рабочего класса в

³⁰ Участие в управлении университетом: Научное издание // ответ. ред. О. Бычкова. СПб.: Норма. 2016. С. 29.

³¹ Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда // Роберт Кастель; пер. с фр. и под ред. Н. А. Шматко. СПб.: Алетейя. 2009. С. 401–414.

³² Бурдьё П. Социология политики. М.: Socio-Logos. 1993.

³³ Гидденс Э. Социология // При участии К. Бердсолл, пер. с англ. Л. С. Гурьевой, Л. Н. Иоселевича. М.: Эдиториал УРСС. 1999. С. 199.

социальной структуре советского общества³⁴, его место в строительстве коммунизма³⁵. В структуре советского общества вопрос функционирования рабочего класса как субъекта исторического развития определялся с позиций общественного престижа и социальной привлекательности. Молодежь той эпохи стремилась пополнить рабочий класс, поскольку в общественном сознании он утверждался как источник доступа к власти и ресурсам, а также всеобщего признания и уважения.

Вместе с этим, в духе марксистской традиции базисом разделения общества на классы служит антагонизм: «классовый подход изначально имеет в основе деление на классы, которые владеют либо не владеют средствами производства на основе закона разделения труда»³⁶. В советском «исполнении» рабочий класс в тесном сотрудничестве с крестьянством и интеллигенцией оперирует общественной собственностью на средства производства, а идея о классовой борьбе и о классовом делении, по утверждению В. В. Гаврилюк и Т. В. Гаврилюк, превращается в формальность и примитивную схему³⁷.

Вместе с этим, согласно К. Марксу: существование классов связано лишь с определенными историческими фазами развития производства; классовая борьба необходимо ведет к диктатуре пролетариата; диктатура сама составляет лишь переход к уничтожению всяких классов и к обществу без классов³⁸.

³⁴ Шкаратан О. И. Проблемы социальной структуры рабочего класса СССР. (Историко-социологическое исследование). М.: Мысль. 1970. 472 с.; Формирование и развитие советского рабочего класса : 1917–1961 гг. : сборник статей / отв. ред. Р. П. Дадькин ; Академия Наук СССР., Институт Истории. М.: Наука. 1964. 399 с.; Сенявский С. Л. Социальная структура советского общества в условиях развитого социализма (1961–1970 гг.). М.: Мысль. 1973. 351 с.; Новый рабочий класс формируется сегодня. Сб. статей / Ред. коллегия. Л. Н. Коган и др. Челябинск. Южно-Уральск. кн. изд. 1966. 245 с.

³⁵ Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Отношение к труду и ценностные ориентации личности рабочего // Социология в СССР: Т. 2. М.: Мысль. 1965.; Советский рабочий класс на современном этапе. (Сб. статей. Ред. коллегия: З. А. Астапович и К. В. Гусев). М.: Мысль. 1964. 188 с.; Советский рабочий класс. Краткий исторический очерк (1917–1973 гг.). Под ред. Борисова О. С. и др. М.: Политиздат. 1975. 576 с.; Рабочий класс СССР и его ведущая роль в строительстве коммунизма. (Ред. коллегия: Ц. А. Степанян и др.). М.: Наука. 1975. 568 с.; Коган Л. Н. Молодой рабочий: вчера, сегодня: Опыт ист.-социол. исследования образа жизни молодых рабочих 30-х и 70-х годов. На материалах Урала. Свердловск: Сред.-Ура. кн. изд-во. 1976. 175 с.; Гордон Л. А. и Клопов Э. В. Социальное развитие рабочего класса СССР. М.: Знание. 1974. 64 с.; Мутагиров Д. З. Класс-созидатель: Рабочий класс: состав, структура и границы. Ленинград: Издательская группа «Лениздат». 1973. 287 с.

³⁶ Голенкова З. Т., Голиусова Ю. В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества // Социологическая наука и социальная практика. 2013. №3. С. 6.

³⁷ Гаврилюк В. В., Гаврилюк Т. В. Рабочий класс в советском и российском социологическом дискурсе // Уровень жизни населения регионов России. 2018. №4 (210). С. 88.

³⁸ Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения, изд. 2. Т. 28. М.: Гос. изд. полит. лит.-ры. 1962. С. 428.

В. И. Ленин отмечал, что «уничтожить классы – это значит поставить всех граждан в одинаковое отношение к средствам производства всего общества, это значит – все граждане имеют одинаковый доступ к работе на общественных средствах производства, на общественной земле, на общественных фабриках и так далее»³⁹. В целом, с позиции исторической перспективы идеи о построении социализма и уничтожении классовой стратификации не воплотились в жизнь, но важно отметить, что классовый подход К. Маркса связывает развитие классов с историческими изменениями в сфере труда и производства. В случае с прекарной трудовой деятельностью, такой труд стал возможен только благодаря стремительному научно-техническому развитию, скорость которого была немыслима в 19 веке.

Что касается идеи классовой борьбы, то аргументом против отнесения прекариата к социальному классу может служить позиция Р. Сеймура⁴⁰, согласно которой класс всегда формируется в противопоставлении другому классу, то есть на отношениях конфронтации. В современных условиях не представляется возможным выделить конкретный класс, который бы противостоял прекариату. Считаем, что если такой подход был актуален в начале зарождения класса пролетариата в эпоху индустриализма, то в современных условиях постиндустриального общества борьба с представителями антагонистического класса не является актуальной. Этот признак класса не играет существенной роли, поскольку изменился характер труда, значительно расширился спектр профессиональных видов занятости и усложнились отношения в процессе производства.

Одной из центральных идей К. Маркса, которая дает представления о сущности социального класса пролетариата в условиях капиталистических отношений, является проблема отчуждения человека от результатов своего

³⁹ Ленин В. И. Полное собрание сочинений. Т. 24. М.: Государственное издательство политической литературы. 1960. С. 363.

⁴⁰ Seymour R. We are all precarious - On the concept of the 'precariat' and its misuses // New left project. № 10. 2012.

труда⁴¹. Отчуждение характеризует противоречия на определенном этапе общественного развития. Причиной отчуждения выступает частная собственность на средства производства. «Снять» отчуждение возможно в результате социалистической революции с упразднением частной собственности, ведущим актором которой становится пролетариат.

В целом, применительно к предмету нашего исследования можно выделить следующие характеристики класса в соответствии с марксистским подходом: во-первых, отношение к средствам и способам производства; во-вторых, роль в организации труда, в том числе в условиях современности, положение на рынке труда. Люди, занятые прекарным трудом, соответственно, в силу нестабильного положения на рынке труда, отчуждаются, как и пролетариат в условиях капитализма, от средств производства. Они «продают» себя (знания, умения, навыки) на «короткое время», зачастую даже не представляя итоговый продукт. Так, копирайтеры и рерайтеры, зачастую выполняют лишь единичную функцию в интернет-маркетинге, не имея представления о конечном результате. Этот вид занятости одновременно может быть реализован в нескольких проектах.

Неустойчивое положение на рынке труда прекарных работников свидетельствует, что их роль в организации производства невелика. Скорее можно говорить о выполнении отдельных функций или конкретных задач при отсутствии социальных механизмов и институтов защиты (профсоюзы, профессиональные сообщества), в том числе формирующих идентичность, реальную включенность в процесс производства продуктов. Однако увеличение доли людей, включающихся в прекарную трудовую деятельность, свидетельствует о возрастающей роли этой группы в трудовом процессе.

Интересной в этой связи выглядит позиция Р. Браги⁴². Он считает, что прекариат – часть пролетариата, которая имеет крайне неустойчивое положение и которая подвергается наиболее жесткой эксплуатации, отчуждению,

⁴¹ Маркс К. Экономическо-философские рукописи 1844 года // К. Маркс, Ф. Энгельс. Сочинения: в 50 т. Т. 42. М.: Государственное издательство политической литературы. 1974. С. 41–174.

⁴² Braga R. A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo. 2012. 264 p. ISBN 9788575592984.

подчинению. Согласно Р. Дж. Джонна и Дж. Б. Фостер⁴³, прекариат является частью класса пролетариата, то есть речь идет о том, что пролетариат как класс дифференцирован: избыток рабочего класса и составляет прекариат.

Следуя логике экономического подхода (К. Маркса) важно отметить, что есть существенные различия между пролетариатом и людьми, занятыми прекарным трудом. Первое отличие – это временность трудовых отношений. Прекарные работники работают по срочному/нестандартному/нетипичному трудовому договору, срок их трудовой деятельности ограничен периодом заинтересованности в нем работодателя при выполнении конкретного заказа. Пролетарии же зачастую имели бессрочный трудовой договор.

Второе отличие является следствием первого: бессрочный трудовой договор давал пролетариату определенность в работе, позволял строить долгосрочные планы и надеяться на улучшение положения в будущем. Прекарный работник не имеет возможности планировать свою жизнь в долгосрочной перспективе, так как сегодня у него может быть работа, а завтра он не найдет заказчика для своих услуг и вынужден будет снова менять специальность и подстраиваться под новые требования рынка и требования работодателя, что создает постоянную неопределенность в содержании труда, неопределенность занятости и, соответственно, неопределенность в жизни, неустойчивость социального положения.

Третье отличие прекарного работника от пролетариата – это наличие социальных гарантий. Пролетариат не имел социальных гарантий, когда только зарождался, но со временем получал их все больше. В настоящее время представители пролетариата имеют ежегодный оплачиваемый отпуск, оплачиваемый лист нетрудоспособности (больничный лист), социальное страхование, пенсионное обеспечение и прочее. Прекарный работник лишен всех этих гарантий. Все издержки социальных гарантий он берет на себя, что снижает стоимость его труда для работодателя, но повышает его социальную

⁴³ Jonna R. J., Foster J. B. Marx's Theory of Working - Class Precariousness. Its Relevance Today // Monthly Review. 2016. 1 April. Available at: <https://monthlyreview.org/2016/04/01/marxs-theory-of-working-class-precariousness/> (Accessed 01.09.2022).

незащищенность. Если precarious работник не выходит на работу (временно нетрудоспособен), то он не получает зарплаты, так как ему платят за выполнение конкретной задачи. По этой же причине он не может уйти в отпуск, не накопив определенной суммы, которая позволит ему не работать определенный срок. Precarious работник лично отвечает за технику безопасности труда, за свое пенсионное обеспечение (или будет вынужден работать до конца своей жизни); практически все вопросы трудовой деятельности он решает самостоятельно.

Следующее отличие пролетариата от precarious работника заключается в возможности использовать приобретенные в начале работы знания, развивать мастерство на примере других, а также собственного опыта. Другими словами, стаж для пролетария имеет большое значение и говорит о его профессионализме. Precarious работник же вынужден постоянно обучаться и повышать свои навыки в различных сферах, иметь максимально широкие компетенции, что в итоге позволяет ему быстро включаться в новый для себя производственный процесс.

Важное отличие пролетариата от precarious работника – это наличие трудового коллектива. С первого дня работы пролетарий находится в коллективе, общается с коллегами, происходит трудовая социализация и формируется идентичность. Precarious работник трудится, как правило, «в одиночку», не имеет устойчивых связей с коллегами, что негативно сказывается на его психоэмоциональном состоянии, повышая уровень тревожности.

Современные исследователи⁴⁴ обратили внимание на тот факт, что до выхода работы К. Маркса «Капитал» пролетариат не осознавал себя как самостоятельный класс. Именно благодаря теоретическим идеям мыслителя рабочий класс становится полноправным субъектом общественного развития, который борется за свои права и свободы, включая различные виды и формы

⁴⁴ New social division: Making and Unmaking Precariousness // ed. Porta D., Hyanninen S., Sisamin M., Silvasti T. Basingstoke: Palgrave Macmillan. 2015. 321 p.

коллективного протестного поведения. Ж. Т. Тощенко⁴⁵ придерживается позиции, что прекариат можно рассматривать как «класс в себе», так как прекариат является зарождающимся классом, который еще стоит только в начале пути своего осознания. Это связано с тем, что нетипичные и прекарные виды трудовой деятельности не были присущи советскому обществу, а стали реальностью в постсоветской России. В 1990-е годы в России, после распада Советского Союза, когда многие предприятия были приватизированы, от всеобщей трудовой занятости были вынуждены отказаться в связи с переходом от плановой экономики к рыночной, что в итоге привело к кризису занятости. При этом важно отметить, что согласно статистике, численность безработных на конец 1994 года составляла 7,1%, но помимо фактически безработных 6,4% наемных рабочих были трудоустроены на неполный рабочий день и от 20% до 30% рабочих находились в вынужденных неоплачиваемых отпусках⁴⁶. В большинстве люди старались держаться за свои рабочие места, так как предприятие, помимо зарплаты, являлось каналом получения различных социальных благ⁴⁷. Люди были вынуждены соглашаться на любой вид занятости, только чтобы получать определенный набор социальных благ от предприятия.

Кроме того, важно отметить, что попытки выделения прекариата как класса связаны и с теми изменениями, которые стали происходить в труде, его организации при ускорении темпов научно-технического прогресса. Большая часть известной нам человеческой истории связана с традиционным (доиндустриальным) типом общества. Оно называется традиционным, так как жизнь в нем была построена на основе устойчивого на протяжении всей жизни труда, опыта предков. Это определялось ведущей ролью сельскохозяйственного производства с неизменным объектом труда, его продуктом и средствами обработки земли, сбора урожая. Обучение нового поколения такому труду

⁴⁵ Тощенко Ж. Т. Прекариат – новый социальный класс // Социологические исследования. №6. 2015. С. 3–13.

⁴⁶ 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. 100.

⁴⁷ Шкаратан О. И., Давыдова Н., Мэннинг Н., Сидорина Т. Ю., Тихонова Н. Е. Государственная социальная политика и стратегия выживания домохозяйств. М.: Издательский дом ГУ-ВШЭ. 2003. С. 8–11.

осуществлялось путем воспроизведения навыков работы старшего поколения. Труд не менялся по содержанию, орудиям работы, технологиям не только на протяжении жизни отдельного работника, но и многих поколений вплоть до середины 19 века. Только тогда появились первые машины, работа на которых требовала новых знаний от труженика.

На смену традиционному обществу, характеризующемуся устойчивостью содержания труда и орудий труда, приходит машинное производство. Индустриальное общество формирует «рабочий класс», состоящий из бывших крестьян, неспособных больше жить собственным хозяйством и вынужденных продавать свою способность к труду, приобретать новые знания, умения, чтобы сохранять себя в качестве специалиста по конкретным машинам, механизмам. Трудовая деятельность квалифицированных работников начинает определять доход, образ жизни. Появляются возможности для социальной мобильности. Один из классиков социологии Э. Дюркгейм⁴⁸ отмечает появление разделения труда, под которым понимается профессиональная специализация индивида, в индустриальном обществе как ключевой фактор его развития.

До середины прошлого века темпы развития производства были сравнительно медленными. Человек, как правило, приобретал одну профессию и работал по ней всю жизнь. Это позволяло людям быть уверенными в завтрашнем дне, давало стабильность и возможность планировать свою жизнь на длительное время. От работника не требовалось обновлять свои знания или повышать квалификацию, поскольку содержание его труда могло не меняться в течение всей профессионально-трудовой деятельности.

Начиная с 70-х годов XX века темпы развития производства существенно ускорились. Если раньше мастерство работника определялось стажем, который напрямую определял его профессионализм. Работодатель был заинтересован в том, чтобы сотрудник максимально долго работал у него. Он стремился снизить текучесть кадров и удержать специалистов с высоким стажем. Соответственно,

⁴⁸ Дюркгейм Э. О. разделении общественного труда. Метод социологии // Пер. с фр. Изд. подгот. А. Б. Гофман. М.: Наука. 1991. 575 с.

чем выше стаж у работника, тем выше у него заработная плата. Несмотря на то что труд молодых сотрудников оплачивался ниже, у них была заинтересованность продолжать работать на предприятии, так как у них был бессрочный трудовой договор и понимание того, что через определенное время они получают новый разряд, и их заработная плата вырастет.

Наемный сотрудник и работодатель имели общий интерес. Специалист с большим стажем и опытом приносил больше прибыли предприятию, соответственно, получал и большую заработную плату. В такой ситуации выигрывали как наемный работник, так и работодатель: один получал гарантию занятости, уверенности в завтрашнем дне, стабильную заработную плату, другой – прибыль и качественное выполнение работы в срок.

В настоящее время умение постоянно развиваться в трудовой деятельности не с помощью большого стажа работы, а с помощью способности оперативно приобретать новые знания и навыки становится важным индикатором социального капитала личности. В соответствии с «Эффектом Матфея», человек, имеющий доступ к капиталу, будет его наращивать, а тот, кто не имеет доступа, скорее всего, будет больше ущемляться. Большой доход как сотруднику, так и собственнику предприятия, приносит трудовая деятельность тех, кто умеет использовать новейшие технологии и технические устройства, производя товары или услуги, которые имеют высокую добавочную стоимость.

В информационную эпоху, такие продукты трудовой деятельности можно производить, имея сотрудников с высоким уровнем развития человеческого капитала. Стабильно самые высокооплачиваемые профессии в мире приходятся на сферы информационных технологий (программисты), здравоохранения (врачи всех специальностей), научных исследований (научный сотрудник), трудоустройство в которые требует высокого уровня образования. Такие высококвалифицированные кадры, выполняя конкретные проекты за определенное время, выгодны собственникам предприятий.

Временный работник является идеальным решением проблемы снижения издержек (не надо предоставлять социальные гарантии, отпуск и прочие гарантии; даже о безопасности своего труда должен беспокоиться сам наемный сотрудник). У работодателя перед ним нет никаких обязательств, кроме как заплатить установленную сумму денег по окончании выполненных работ. При этом, если наемному сотруднику не нравятся такие условия труда, его всегда можно заменить.

Возникает новая система схождения интересов работодателя и работника: временность взаимодействия на сравнительно короткий период. Поэтому работодатели предъявляют к молодым специалистам требования: во-первых, сразу включиться в предлагаемую работу⁴⁹; во-вторых, самостоятельно приобрести нужные знания, умения, так как востребован саморазвивающийся работник. Но эта способность обрекает многих на временность трудоустройства у конкретного работодателя, потому что постоянно заниматься саморазвитием могут немногие. Сложно регулярно самостоятельно приобретать новые знания, умения, которые в современных условиях связаны с усложнением умственной, а не физической, как прежде, деятельности. Для precarious работника идеальным вариантом трудоустройства является постоянная занятость на различных проектах или наличие устойчивых заказов и заказчиков. Любой временный работник стремится работать с надежным и проверенным заказчиком, иметь постоянные проекты и заказы от него, приобретая тем самым некоторую стабильность.

Появляется особая форма эксплуатации способности личности к творческой деятельности, психической активности, обеспечивающей возможность каждый месяц, квартал, год выдавать инновационный продукт. Тех, кто не выдерживает высокого темпа смены содержания и форм умственной работы, заменяют на других, в первую очередь на молодых работников, которые открыты ко всему новому, демонстрируют готовность к

⁴⁹ Богуславский М. В., Ладынец Н. С., Неборский Е. В., Санникова О. В. Запросы ключевых стейкхолдеров региональному университету как фактор реализации социального заказа // Проблемы современного образования. 2018. № 6. С. 47.

новациям, не обладая еще опытом их качественного создания. Возникает противоречие между попытками творить уникальное и возможностями создать то, что соответствует требованиям работодателя и потребителя на основе мастерства и квалификации.

При этом, как утверждает Г. Стэндинг, прекарный работник никогда не видел своего начальника и ничего не знает о фирме, на которую работает⁵⁰. Прекарный сотрудник не знает и своих коллег, что не дает ему и другим таким же работникам объединяться и защищать свои права, например, с помощью профсоюзов или других структур.

Имея возможность регулярно обновлять персонал, работодатель усиливает эксплуатацию, занижая оплату труда работников, принятых на временную работу. Постоянная смена проектов ведет к тому, что создаются временные коллективы людей, которые между собой не сотрудничают, их сложно включить в борьбу с работодателем за общие интересы. Сами эти интересы исчезают, так как каждый надеется в следующий раз выгоднее продать свои знания, умения и навыки. В частности, можно утверждать, что переход на удаленную работу в условиях пандемии усилил разобщенность таких работников.

Прекарные работники, включая как тех, кто занимается физическим трудом, так и огромную армию занятых умственным, обречены на пассивное, индивидуальное выживание в условиях общих требований работодателей к интенсивной временной работе. Какой-либо общей классовой борьбы (марксистский подход) ждать от них бесполезно, так как они не имеют общих интересов, определяемых доступными стратегиями действий в рамках существующих норм и правил капиталистического общества.

Таким образом, представленный выше анализ позволил прийти к следующим выводам. Прекариат не представляется возможным вписать в

⁵⁰ Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс // Пер. с англ. Н. Усовой. М.: Ад Маргинем Пресс. 2014. С. 70–72.

классические традиционные концепции классовых систем⁵¹, так как прекаризация трудовой деятельности распространяется на всех наемных работников, независимо от уровня образования, характера труда и сферы занятости^{52,53}. Широкий спектр профессиональных, образовательных, территориальных, демографических и других групп, а также отсутствие антагонистических классов не позволяют нам рассматривать людей, занятых прекарным трудом как класс.

Считаем, что прекариат предстает собой массовую социальную общность, в которую включены представители разных социальных групп (демографических, этнических, профессиональных, доходных и других). Поскольку в нее входят представители разных групп, то она гетерогенна по своему составу. Кроме того, прекариат, как массовая общность, не имеет четких границ: любой индивид может войти в нее и выйти из ее состава. Соответственно, общность не имеет устойчивости: изменение ситуации на рынке труда может спровоцировать рост этой общности или, наоборот, уменьшить численность людей в нее входящих.

Прекаризацию трудовых отношений мы понимаем как специфическое положение работника на рынке труда, которое характеризуется, прежде всего, нестабильным содержанием труда и неустойчивой занятостью. Эти базовые первичные характеристики в итоге приводят к отсутствию социальных гарантий и невозможности защиты своих трудовых прав, к нестабильной и зачастую низкой заработной плате, к депрофессионализации и невозможности продвижения по карьерной лестнице.

⁵¹ Polkowska D. Precariat: Contemporary Face of Labour Relations // Warsaw Forum of Economic Sociology. 2016. Vol. 7 (13). P. 27-43; Rab K., Rab L. Precariat and precarious work as negative factors affecting sustainable development // Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarzadzanie. 2015. № 81. P. 167-174; Standing G., Jandric P. Precariat, education and technologies: Towards a global class identity // Policy Futures in Education. 2015. Vol. 13(8). P. 990-994.

⁵² Гаврилюк В. В. Проблемы идентичности молодежи нового рабочего класса (на материалах социологических исследований в Уральском федеральном округе) // Siberian Socium. 2018. Том 2. № 4. С. 35. DOI: 10.21684/2587-8484-2018-2-4-30-41.

⁵³ Гаврилюк В. В. Классовая идентичность рабочей молодежи современной России / В. В. Гаврилюк, Т. В. Гаврилюк // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2021. Т. 21. № 4. С. 847. DOI: 10.22363/2313-2272-2021-21-4-839-854.

Прекаризация трудовой деятельности, таким образом, связана с нестабильностью и неустойчивостью в деятельности индивида по преобразованию окружающего мира и созданию благ для удовлетворения потребностей личности и общества, которые в итоге могут стать барьером воспроизводства человека как социального существа.

Отметим, что в экономическом поле исследований сегментации рынка труда прорабатывается феномен вторичного рынка труда, который характеризуется невысокой заработной платой работников, непостоянством занятости, текучестью кадров, отсутствием перспектив карьерного роста. Однако спецификой этого сегмента является некоторая примитивность используемых техник и технологий, на данном рынке заявляют свое присутствие, как правило, представители низкоквалифицированного труда (уборщицы, грузчики и т.п.). К прекарным работникам относятся специалисты, занятые в высокотехнологичных отраслях экономики и производства. Со временем, возможно, будет поставлен вопрос об особом сегменте – прекарном рынке труда.

Исторический анализ процессов прекаризации трудовой деятельности, выявление предпосылок и факторов роста прекарной рабочей силы на рынке труда позволяют нам утверждать, что прекарность – это свойство трудового места, трудовой деятельности человека. Прекарный работник не может строить долгосрочные планы, так как вынужден регулярно искать работу, часто менять сферу деятельности или специальность, чтобы подстроиться под требования работодателя и рынка труда, то есть прекарного работника нанимают на определенный срок для выполнения конкретной задачи. Наблюдается отсутствие глубокой связи между заказчиком-работодателем и сотрудником, что ведет к неустойчивому положению работника. Ни работодатель, ни государство не занимаются защитой социальных и трудовых прав прекарных работников: прекаризация трудовой деятельности ведет к отсутствию оплачиваемого отпуска, к отсутствию пенсионного и социального страхования.

Прекарный работник вынужден постоянно заниматься самообразованием, чтобы иметь возможность оперативно менять свою сферу трудовой деятельности и подстраиваться под требования рынка труда и требования работодателя. В условиях стремительного развития техник и технологий, а также высокой конкуренции современный работник должен оперативно реагировать на изменения в содержании труда. При этом практически все отрасли и сферы занятости претерпевают в современном мире активные трансформации и можно предположить, что в будущем нестабильность содержания трудовой деятельности и неустойчивость занятости будут только усиливаться. В таких условиях молодежь как индикатор социальных преобразований и движущая сила общественного развития представляет особый интерес для социологического осмысления ее положения на рынке труда.

Для того чтобы понять причины и факторы вхождения современного молодого поколения в прекариат, следует остановиться на системе высшего образования, которая, на наш взгляд, способствует его пополнению, причем, не ставя перед собой подобную задачу, а скорее следуя за трендами развития рынка труда, в том числе и глобального. Именно вопросам роли высшего образования в формировании трудовых ориентаций молодежи и организации образовательной деятельности в вузах будет посвящен следующий параграф нашей работы.

1.2 Роль высшего образования в становлении трудовых ориентаций молодежи

Обращаясь к анализу роли высшего образования в становлении трудовых ориентаций⁵⁴ следует, прежде всего, остановиться на современной ситуации на рынке труда, поскольку именно она во многом «диктует правила игры» в формировании моделей трудоустройства выпускников вузов. Рынок труда – это неотъемлемая часть рыночных отношений. Под рынком труда обычно понимается система общественных отношений, реализующаяся в совпадении интересов бизнеса (работодателей) и наемных работников⁵⁵. Н. А. Волгин и Ю. Г. Одегов дают следующее определение: «Рынок труда представляет собой совокупность социально-трудовых отношений между покупателями и продавцами по поводу условий найма и использования рабочей силы»⁵⁶.

Считается, что рынок труда – это система, в которой взаимодействуют работодатели, имеющие спрос на рабочую силу, и собственники рабочей силы, продающие свою способность к труду за определенную заработную плату. Взаимодействия осуществляются и регулируются процессом спроса на сотрудников, выполняющих определенные профессиональные функции, и предложения – количество занятых наемных работников, которые обменивают номинальную зарплату на жизненные средства (совокупность товаров, которые нужны в процессе трудовой деятельности для восполнения израсходованных физических и умственных способностей (еда, одежда, жилье, медикаменты, средства для получения профессионального высшего образования и так далее, но в этот перечень не включаются предметы роскоши)⁵⁷. При этом оплачиваются не все способности, а способности (профессиональные, востребованные) к данной трудовой деятельности.

⁵⁴ Под трудовой ориентацией в работе будем понимать отношение индивида к труду, его готовность к определенным действиям в трудовой сфере, стремление занять в ней определенные статусы и роли.

⁵⁵ Ермолаева С. Г. Рынок труда // С. Г. Ермолаева; [науч. ред. О. В. Охотников]. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та. 2015. 108 с.

⁵⁶ Экономика труда // под ред. Ю. Г. Одегова, Н. А. Волгина. М.: Экзамен, 2003. 736 с.

⁵⁷ Ермолаева С. Г. Рынок труда // С. Г. Ермолаева; [науч. ред. О. В. Охотников]. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та. 2015. 108 с.

В настоящее время дисбаланс спроса и предложения привел к изменению структуры рынка труда, что в значительной степени влияет на процесс трудоустройства. Анализ структуры рынка труда показывает, что это система постоянных и переменных детерминант⁵⁸. В качестве постоянных детерминант выступают специальности, которые имеют стабильный интерес на рынке труда. По постоянным детерминантам спрос на конкретные специальности ниже поступающего на них предложения, то есть между молодыми специалистами возникает конкуренция за вакансии, а у работодателя есть возможность выбирать среди претендующих на должность соискателей. Переменные детерминанты могут вызвать рост спроса на конкретные специальности на рынке труда и, соответственно, такое же резкое увеличение предложений.

Главная проблема молодежи на рынке труда – завышение ожиданий молодых специалистов от будущей трудовой деятельности. По мнению социологов⁵⁹, уровень ожиданий студентов старших курсов относительно будущего трудоустройства высокий. Уверенность в своих возможностях, навыках и качестве работы больше проявляется у выпускников, которые имеют высшее образование и работают по выбранной специальности. По мнению ученых, работа по специальности дает большую уверенность в стабильном будущем, чем работа не по специальности. Часть студентов первоначально нацелены найти работу в своей области, но ее смена рассматривается как вынужденная мера, что негативно влияет на реализацию возможностей и интересов.

При этом проблема трудоустройства актуальна не только для выпускников вузов, но и для университетов, а также работодателей. Государство и высшие учебные заведения также заинтересованы в трудоустройстве студентов после получения высшего образования. С точки зрения государства, выпускники вузов представляют интерес как важный трудоспособный ресурс социально-экономического развития региона: во-

⁵⁸ Любенкова Е. П., Любенкова А. С. Современные проблемы развития молодежного рынка труда в Российской Федерации // Крымский экономический вестник. 2014. № 2 (09). С. 131–133.

⁵⁹ Зубок Ю. А., Чупров В. И. Молодые специалисты: проблема подготовки и положение на рынке труда // Социологические исследования. 2015. № 5. С. 114–122.

первых, для самого региона с целью подготовки молодых специалистов и, во-вторых, в целом для страны. Для бизнеса и работодателей выпускники представляют интерес, как новые специалисты, обновляющие кадровую базу предприятия/организации, и являющиеся высококвалифицированными сотрудниками, способными выполнять определенную профессиональную деятельность. Университеты заинтересованы в том, чтобы именно их выпускники были востребованы на рынке труда, так как ежегодно должны представлять отчетные материалы о местах трудоустройства молодых специалистов. На этом основании государство принимает решение о судьбе конкретного образовательного учреждения. Главной задачей вузов является не только формирование знаний и умений, но также подготовка выпускников к адаптации в новых для них условиях жизни⁶⁰. При этом успешное трудоустройство выпускников определяется как трудоустройство на должность, соответствующую диплому с адекватной заработной платой⁶¹.

Можно выделить три модели трудоустройства выпускников:

1. Трудоустройство по специальности – это работа, связанная со специальностью, указанной в дипломе.
2. Трудоустройство не по специальности – это работа, не связанная со специальностью, указанной в дипломе, предполагающая овладения дополнительными навыками и знаниями.
3. Трудоустройство по смежной специальности – это работа, связанная с близкой к полученной специальности, как правило, в той же области/сфере.

Сложившаяся конкурентная ситуация на сегодняшний день на рынке труда, порождает приоритет потребности получения любого рабочего места, приносящего материальный доход для обеспечения себя или других членов семьи, над другими потребностями, которые имеются при выборе образования, места работы, профессиональной деятельности. При подборе вакансий молодые люди зачастую ориентируются на заработную плату, не имея при этом

⁶⁰ Степанова Ю. Б. Успешное трудоустройство в представления выпускников образовательных организаций высшего образования (по результатам социологических исследований) // Серия: Социология. Среднерусский вестник общественных наук. 2017. Том 12. № 6. С. 75–83.

⁶¹ Экономика труда // под ред. Ю. Г. Одегова, Н. А. Волгина. М.: Экзамен. 2003. 736 с.

практического опыта. Отметим, что даже высококвалифицированному специалисту со стажем работы трудоустроиться на высокооплачиваемое место довольно сложно. При столкновении с тем, что в сфере их профессии заработная плата небольшая, выпускники готовы сменить свою деятельность на другую с более высокой заработной платой, которая даст им материальную свободу от родителей⁶².

Конкурентоспособность специалистов на рынке труда определяется в значительной мере возможностью реализовать себя в профессии. Речь идет о том, что желание максимально раскрыть свои способности становится драйвером повышения конкурентности. К. Роджерс⁶³ отметил, что людям свойственна тенденция развиваться во всех своих способностях, умениях и навыках, чтобы сохранять и развивать свою личность. У человека возникает ощущение социальной и психологической стабильности/удовлетворенности посредством трудовой деятельности. Для полной самореализации выпускники вузов стараются углубить и расширить имеющиеся у них способности и умения, получить новый опыт в области профессиональной деятельности и адаптироваться к происходящим изменениям.

Наличие опыта работы продолжает выступать в качестве одного из условий обеспечения конкурентоспособности на рынке труда. Отсутствие опыта работы становится фактором занятия низкооплачиваемых вакансий. Именно эта причина становится одной из ведущих во вторичной занятости студентов, их желании устроиться на работу еще до окончания обучения, чтобы включиться в реальную профессиональную деятельность с целью приобретения опыта работы и быстрой адаптации к характеру и условиям труда.

Поэтому многие молодые люди желают еще в студенческие годы найти какое-то место работы. При трудоустройстве они стремятся получить практические навыки, ознакомиться с требованиями работодателей и приобрести навыки их выполнения, а также адаптироваться и справляться с

⁶² Васильева В. В. Ситуация под контролем // Рынок труда Кубани: Экономический журнал. 2005. №8. С. 21.

⁶³ Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека // К. Роджерс. М.: Прогресс, Универс. 1994. 480 с.

новыми условиями труда. Этот опыт работы помогает им лучше ориентироваться в реалиях современного рынка труда и конкурировать с другими кандидатами на вакансии.

К найму на работу студентов и выпускников вузов без опыта работы компании/организации относятся по-разному. С одной стороны, привлечение молодежи без опыта работы может привести к увеличению издержек для работодателя, связанных с необходимостью обучения, хотя за это время можно было бы увеличить производительность труда и прибыль. В свою очередь, это делает специалистов старшего поколения более привлекательными работниками, которые имеют продолжительный трудовой стаж и могут принимать решения на основе не только знаний, но и опыта.

С другой стороны, работодатель готов взять на работу студентов и выпускников без опыта или соответствующих знаний, но обладающих необходимыми навыками для выполнения своих обязанностей и готовых усердно работать, например, в сфере общественного питания, гостиничном деле и туризме. В этом случае переучить опытных сотрудников сложнее, чем научить молодых специалистов, так как они более гибкие и свободные от «условностей», готовы оперативно решать инновационные задачи в отличие от старшего поколения. По утверждению К. А. Устинова и А. В. Попова именно к последней модели тяготеют все больше крупных компаний: принимают на работу студентов, чтобы «растить кадры» под себя и повышать свои позиции на рынке труда⁶⁴.

В настоящее время для получения опыта работы студенты используют нестандартные формы вторичной занятости: свободный график, фриланс, дистанционная работа. Это позволяет им совмещать обучение в вузе с трудовой занятостью. На момент окончания университета многие выпускники имеют опыт работы в сфере, не связанной со специальностью, указанной в дипломе, и которая становится, по сути, новой приобретенной профессией. Они не желают

⁶⁴ Устинова К. А., Попов А. В. Объективные и субъективные барьеры трудоустройства молодежи в современной России // Вестник НГУЭУ. 2018. № 3. С. 51–64.

терять свои знания и навыки в этой области, поэтому зачастую предпочитают продолжать трудовую деятельность в новой сфере и после окончания университета. Это вызвано противоречием между возможностью работать по специальности только при наличии опыта работы, и его отсутствием у подавляющего большинства выпускников вузов. Соответственно, такая ситуация ведет к тому, что при отказе работодателя брать на работу выпускника без опыта, молодой специалист вынужден искать другие доступные области трудовой деятельности. Недостаточный профессиональный опыт, дефицит знаний о реалиях трудовой деятельности, становятся решающими факторами при отборе кадров и демонстрируют уязвимое положение молодежи на рынке труда.

После окончания вуза часть выпускников в поисках работы соглашаются на любые быстрые предложения работы, включая «черную работу», в том числе и по специальности. В таких организациях молодой специалист максимально не защищен перед работодателем, на усмотрение которого определяются заработная плата и сверхурочные часы работы, а также зачастую имеются трудности с обеспечением соответствующей техники безопасности. Из-за страха потерять то, что они имеют в настоящий момент времени, выпускники вынуждены трудиться на любой работе за зарплату ниже средней, терпеть недостатки в условиях труда и уезжать из своих городов в поисках работы. Важными недостатками данной мотивации являются низкая производительность труда и отсутствие самореализации в профессиональной деятельности, так как вынужденная мотивация блокирует внутреннюю мотивацию, которая выступает источником трудовых достижений^{65,66}.

Специалисты исследовательского центра портала Superjob, опросив по просьбе WorldSkills Russia жителей разных регионов страны, пришли к выводу:

⁶⁵ Озерникова Т. Г. Принуждение к труду и вынужденная мотивация в современной России // Поиск эффективных институтов для России XXI века: Интернет-конференция, Москва, 27 октября 2013 года. Москва. 2003.

⁶⁶ Бахарев В. В., Камалова Р. Ш. Факторы трудоустройства молодых специалистов // История науки и техники глазами молодых исследователей: Международная научная конференция, посвященная 130-летию испытания первого российского самолета А. Можайского: Сборник статей, Ульяновск, 20–22 ноября 2012 года / Ульяновский государственный технический университет. Ульяновск: Ульяновский государственный технический университет. 2012. С. 275–284.

большинство работников, занимающихся не своим делом, не испытывают радости на работе и часто ее меняют. Определяя факторы выбора будущей специальности, только каждый седьмой респондент аргументировал выбор своими способностями, другие же респонденты отметили, что сделали выбор под влиянием родителей и жизненных обстоятельств, перспектив будущих высоких доходов⁶⁷.

Следует отметить, что начало самоопределения в профессии для современных молодых людей отодвигается. Сегодня как в научных кругах⁶⁸, так и на уровне нормативно-правовой базы⁶⁹ увеличиваются возрастные границы самой молодежи как социально-демографического образования. Профессиональное самоопределение следует рассматривать как важнейший этап в формировании и развитии профессиональных и ключевых компетенций молодежи, поскольку мотивация выбора профессии закладывает основы для дальнейшей готовности к профессиональному развитию и самосовершенствованию, освоению профессиональной деятельности.

При выборе будущей специальности чаще всего мешают установки родителей, стремящихся к тому, чтобы их дети компенсировали то, чего они не смогли достичь или получить сами. Попробовать реализоваться в какой-либо профессии и получить достойную жизнь, стабильную и высокооплачиваемую работу или найти хорошую должность, то есть выбор той или другой специальности должен гарантировать эту модель будущего. Давление со стороны семьи и ее финансовое положение может привести к выбору специальности, которая не нравится, не удовлетворяет интересы и не вызывает желание работать по ней в дальнейшем. Существует вероятность того, что выбранная профессия не соответствует способностям и потребностям будущего студента.

⁶⁷ Гусенко М. Не слушай маму, Российская газета - Столичный выпуск №7536 (73) // Российская газета. [Электронный ресурс] URL: <https://rg.ru/2018/04/05/eksperty-uznali-kak-liudi-vybiraiut-svoiu-professiiu.html> (дата обращения: 26.09.22).

⁶⁸ Кулатаева А. А. Эффективное поведение на региональном рынке труда. Южноуральск. 2010. 161 с.

⁶⁹ О молодежной политике в Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ // Консорциум «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/573248507?section=text> (Дата обращения: 07.10.22).

Невозможность и отсутствие желания освоить образовательную программу в дальнейшем может привести к смене специальности, попытке реализовать свои интересы в другой сфере трудовой деятельности. Профессиональное самоопределение будет постепенно формироваться из индивидуальных психологических способностей и из личных возможностей и потребностей человека. Как следствие, актуальной становится помощь не в выборе самой профессии, а в поиске ресурсов для самостоятельного выбора профессионального направления и их эффективное использование⁷⁰.

При этом будущие студенты не всегда могут правильно оценить свои реальные способности и уровень притязаний, чтобы избежать завышенных/заниженных целей при построении трудовой траектории и статусного восхождения. Это связано с тем, что они не обладают обширным объемом информации о сфере своей будущей профессии (цель, предмет, средства, культура труда, совершенствование профессионализма и так далее), конъюнктуре регионального рынка труда, ожидаемых на нем изменений⁷¹. Поэтому школьники стараются подстроить свои способности, знания, выбор предметов для сдачи ЕГЭ⁷² к выбору популярных и высокооплачиваемых профессий. Мотивом выбора данного направления остается интерес к профессии, но он связан с будущими высокими доходами и возможностями карьерного продвижения.

Возникает ситуация, при которой способности индивида могут не соответствовать нормам и требованиям будущей профессии: человек или не сможет освоить профессию, либо с трудом освоит специальность и даже может достичь успеха, но за счет перенапряжения собственных сил. Такая ситуация

⁷⁰ Касьянова Т. И. Сопровождение профессионального самоопределения школьника: взгляд учителя и родителей // Известия Уральского федерального университета. Сер. 3, Общественные науки. 2019. Т. 14. № 1 (185). С. 54–64.

⁷¹ Онипко А. А. Противоречия самоопределения современных школьников. // Дискуссия журнал научных публикаций. Социологические науки. 2011. № 7 (15). С. 126–129.

⁷² Например, А. А. Онипко пришла к выводу о том, что некоторые одиннадцатиклассники не могут выбрать профессию и какие предметы нужно сдавать для этого в течение полугода до поступления в университеты. Они имеют часто разные варианты (инженер технолог и иностранные языки), но вероятность того, что в момент поступления в университет они сделают правильный выбор не велик. См.: Онипко А. А. Противоречия самоопределения современных школьников. // Дискуссия журнал научных публикаций. Социологические науки. 2011. № 7 (15). С. 126–129.

ведет к психологическому «перегоранию»⁷³ молодых специалистов, а также высокому уровню неудовлетворенности содержанием и характером труда, условиями работы, заработной платой.

В настоящее время школа как институциональное образование слабо реализует функцию профессионального самоопределения, в ней отсутствуют условия, нацеленные на выявление индивидуальных склонностей и способностей, личностных качеств, востребованных в той или иной профессиональной области. И сами школьники не рассматривают школу как инструмент, с помощью которого можно выбрать будущую профессию.

Профессиональное самоопределение продолжается и в вузе, поскольку вчерашний школьник получает новые знания о профессии. Абитуриент выбирает специальность не как вид будущей профессиональной деятельности, а как модель будущего, то есть профессия воспринимается, как инструмент реализации этого плана. Уже на первом курсе обучения образ желаемой трудовой деятельности корректируется и становится более реальным к моменту завершения обучения. Многие абитуриенты при поступлении в вузы не знают содержания и характера выбранной профессиональной деятельности, имеют лишь общие представления о ней, и, соответственно, неверно могут оценивать свои способности и возможности в ее освоении. Отсюда, в процессе обучения получаемая специальность может потерять свою привлекательность. Часть абитуриентов при выборе специальности руководствуются невысоким конкурсом и возможностями занять бюджетное место. Выйдя на рынок труда, такие специалисты, скорее всего, откажутся от трудоустройства по профессии и будут искать новые трудовые возможности. Уже на «входе» в систему высшей школы будущий выпускник заранее выбирает ту специальность, по которой он не будет работать⁷⁴.

Невостребованность первичного образования может надолго осложнить трудовой путь молодого человека, заставляя его менять места работы,

⁷³ Ситникова И. В. Профессиональные планы и стратегии трудоустройства современных студентов // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2019. № 4. С. 61–77.

⁷⁴ Там же.

обучаться иным видам занятости на рабочем месте, приобретать другую профессию, трудиться по смежной специальности и/или в смежной сфере. Постоянная смена работы/профессий, связанная с невозможностью трудоустройства по полученной в вузе специальности, увеличивают время начала выработки трудового стажа и повышают возраст специалиста в процессе обретения квалификации. Речь идет о том, что в трудовой карьере выпускников наблюдается замедление темпов роста квалификации, они достигают профессиональных высот в более позднем возрасте.

Намерение получить диплом о высшем образовании, не ориентируясь на собственные способности и интерес к конкретной трудовой деятельности, делают высшее образование формальным⁷⁵. Эта ситуация побуждает выпускников соглашаться на любое предложение работы, не связанное с полученным образованием. Потеря статуса диплома превращается в рычаг управления наемной рабочей силой, при котором, благодаря безработице, существует возможность платить меньшую заработную плату, набирать квалифицированную и легко обучаемую рабочую силу⁷⁶. С. В. Диканова отмечает⁷⁷, что увеличение числа молодых специалистов приводит к уменьшению заработной платы, а также к разочарованию, неудовлетворенности, будущей смене профессии.

Одна из основных проблем, с которой сталкивается выпускник в процессе поиска работы – требования работодателей. Работодателям важно, чтобы требования к кандидатам были сформулированы не только в формате «знаний» выпускников, но и в способах деятельности («умения», «способность», «навыки»). На данный момент существуют противоречия на рынке образования и труда, которые выражаются в том, что содержание обучения в вузе не

⁷⁵ Формирование инженерной элиты индустриального региона: социологический анализ // под ред. Л. Н. Банниковой, Ю. Р. Вишневого. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та. 2013. 216 с.

⁷⁶ Разумова Т. О. Выпускники высших учебных заведений на рынке труда // Автореф. дисс...канд. экон. наук. Москва. 2009.

⁷⁷ Диканова С. В. Актуализация потребности в личностном самосовершенствовании будущего специалиста в процессе социально-проектной деятельности // Современные проблемы психологии личности: теория и практика : Сборник материалов Международной научно-практической конференции «Л. И. Божович и современная психология личности». М.: ПИ РАО. 2008. URL: <http://psyjournals.ru/bozhovich/issue/index.shtml> (дата обращения: 26.09.2022).

отражает реальное содержание профессиональной деятельности и требования работодателей к ней. При этом современный рынок труда характеризуется гибкостью и изменчивостью под влиянием внедрения новых техник и технологий, которые быстро устаревают и вытесняются все новыми и новыми продуктами, поэтому и предъявляются все новые требования к соискателям рабочих мест.

В системе трудовых отношений необходим новый тип работника, который хорошо владеет не только своей профессией, но и может ориентироваться в смежных областях и постоянно пополнять свои знания. Он должен уметь работать в команде, уметь адаптировать свои навыки к возникающим новым нестандартным условиям, быть гибким. Согласно исследованию А. Д. Сущенко и коллег, преимущество нестабильно занятых в том, что они умеют адаптироваться к неопределенности рынка труда за счет выбора гибких форм трудоустройства, за счет наращивания своих компетенций, постоянного обновления знаний, навыков, самореализации в профессиональной деятельности⁷⁸.

Уровень теоретических знаний молодых выпускников не соответствует практической составляющей: большинство выпускников имеют хорошую теоретическую базу, но не умеют применять ее в реальных условиях на практике⁷⁹. Молодым специалистам сложно адаптироваться к современным требованиям работодателей, выпускник не может эффективно использовать полученные знания, заниматься самообразованием и конкурировать с более опытными игроками на рынке труда за вакансии, что может привести к пересмотру трудовых ориентаций и отказу работать по полученной в вузе специальности.

Современный выпускник высшего учебного заведения должен не только иметь необходимые компетенции, но и уметь заниматься самообразованием для

⁷⁸ Сущенко А. Д., Тарасьев А. А., Сандлер Д. Г. Не только опыт вторичной занятости в вузе: роль высшего образования в снижении прекаризации занятости молодых специалистов // Перспективы науки и образования. 2021. № 5 (53). С. 544. DOI: 10.32744/pse.2021.5.37.

⁷⁹ Проблемы практической подготовки студентов: содействие трудоустройству молодых специалистов: проблемы и пути их решения: материалы XII Всероссийской научно-практической конференции // под общ. ред. Е. Д. Чертова; Воронеж. гос. ун-т инж. технол. Воронеж: ВГУИТ. 2015. 169 с.

эффективного трудоустройства в соответствии с потребностями конкретной сферы труда. Наращивание количества и непрерывное обновление информации требуют от выпускников вузов готовность к изменению функций в трудовой деятельности. Поэтому конкурентоспособность специалиста часто напрямую связана с умениями и готовностью к пополнению своего багажа знаний, что, в свою очередь, требует способностей к самообразованию. Важным становится демонстрация как личностных качеств и способности к самообразованию, так и их эффективного использования⁸⁰.

Самообразование – это процесс развития индивида, направленный на самостоятельное приобретение и совершенствование знаний и навыков. Оно выступает одним из важных способов удовлетворения как личностных и профессиональных потребностей индивида, так и потребностей различных трудовых сфер в специалистах нового типа. В современной образовательной среде не всегда поощряется выработка мотивации у студентов к самообразованию с целью получения качественных новых знаний⁸¹. Как правило, самообразование позволяет глубоко изучить профессию, получить профессиональные умения и навыки в сфере труда, сформировать соответствующие компетенции. Если студент не стремится самостоятельно к овладению избранного профиля, к познанию и усвоению самого содержания этой деятельности, то выпускник будет менее конкурентноспособным, что скажется на его дальнейшем трудоустройстве.

Сегодня потребность в самообразовании стимулируется отчасти профессиональной деятельностью человека под влиянием негативных объективных факторов и появляется вопреки, а не благодаря содержанию трудовой деятельности. Работодатели при выборе среди кандидатов на должность обращают внимание на наличие навыков самообразовательной деятельности и самостоятельного принятия решений. Слабая развитость

⁸⁰ Шумакова В. А. Роль непрерывного самообразования в профессиональном развитии выпускников ВУЗов // Мир науки, культуры, образования. 2019. № 6 (79). С. 358–360.

⁸¹ Занятость молодежи: от вуза до работодателя // Материалы международной научно-практической конференции. 17–18 апреля 2014 г. под ред. А. Л. Полтарыхина, О. Н. Альхименко. Москва: ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г. В. Плеханова». 2014.

навыков самообразования может стать причиной отказа работодателя при трудоустройстве по специальности, что вынуждает специалистов приобретать их с целью подготовки к труду и освоения нового вида деятельности. В самообразование входит материальный интерес, который проявляется именно в понимании связи между ростом положительных результатов труда и повышением вознаграждения за имеющиеся и/или примененные знания. Самообразовательная деятельность включает и социально-статусный интерес, состоящий в социальном признании и социальном положении, зависящими от способности к самообразованию, ориентации на постоянное совершенствование знаний и навыков. Самообразование становится инструментом адаптации к меняющимся условиям, в освоении которого молодой специалист должен быть заинтересован⁸².

По мнению Р. Мартенса⁸³, быть социально конкурентоспособным – значит иметь возможность выполнять многие социальные роли. Самообразовательная деятельность позволяет осваивать широкий репертуар социальных ролей, позволяющих осознать свои способности и приобрести уверенность в собственных силах. Дж. Грейсон и К. О'Делл считают⁸⁴, что характеристиками конкурентоспособности выступают потребности в достижении успеха: занять свое место на желаемом уровне или же получить высокооплачиваемую должность; иметь престижную работу с высоким статусом; получать признание со стороны руководства. Поэтому через самообразование возможно определение границ своих способностей, которые помогут справиться с возникающими перед молодыми людьми задачами.

Таким образом, представленный выше анализ, позволяет прийти к заключению, что положение молодых специалистов отличается от позиций, в которых находятся иные возрастные группы на рынке труда. К факторам отнесем, во-первых, неустойчивость спроса и предложения из-за того, что вузы

⁸² Махмутова А. Г. Система непрерывного образования как фактор качества трудовой жизни молодежи (на материалах города Набережные Челны) // Автореф. дис. ... канд. соц. наук. Казань. 2007. 26 с.

⁸³ Мартенс Р. Социальная психология и спорт // Р. Мартенс. М. 1979. 176 с.

⁸⁴ Грейсон Д. К. Американский менеджмент на пороге XXI века // Д. К. Грейсон. М.: Экономика. 1991. 319 с.

выпускают большое количество специалистов без учета реальных потребностей в них предприятий и организаций, на которых они смогли бы реализовать свои профессиональные компетенции. Во-вторых, молодых специалистов отличает низкий уровень конкурентоспособности по сравнению с другими возрастными группами на рынке труда из-за нехватки практических навыков и неуверенности в своих силах и возможностях. В-третьих, трудовая занятость выпускников имеет скрытый характер, так как растет количество тех, кто не трудоустроен официально. В-четвертых, сохраняется профессиональная неопределенность у большей части выпускников школ при поиске той профессии, которая соответствует их природным склонностям. Это ведет к тому, что значительная их часть поступает в вузы для приобретения статуса человека с высшим образованием, а не специалиста в конкретной сфере трудовой деятельности. Такие выпускники вузов обречены на precarious трудовую занятость, позволяющую им реализовать потребность в получении финансовых средств для физического существования. При этом некоторым удастся методом проб найти работу, дающую возможность выявить прежде скрытые способности; происходит переход к устойчивой занятости, соответствующей природным задаткам.

В целом, предложенный выше анализ позволяет прийти к выводу о совокупности внешних и внутренних факторов, образующих сложную иерархическую структуру, влияющих на прекаризацию трудовой деятельности молодежи. К факторам внешней среды следует отнести ситуацию на рынке труда (дисбаланс между спросом и предложением), требования современных работодателей к специалистам (опыт работы и другое). К внутренним факторам отнесем профессиональное самоопределение, наличие востребованных работодателем компетенций и интерес к профессии, а также готовность к самообразованию.

Особое место среди факторов внешней среды занимают противоречия в системе подготовки специалистов в системе высшего образования. Высшее образование выступает общественным благом, важнейшим инструментом

сохранения и развития человеческого сообщества, трансляции ценностей, удовлетворения широкого спектра потребностей как личности, так и государства. Базой постсоветского развития института высшей школы стала советская система высшего образования (5-летняя подготовка специалистов). В 1992 году выходит Закон РФ «Об образовании» (от 10.07.1992 № 3266-1)⁸⁵, регламентирующий функционирование высшего образования, в том числе негосударственных учреждений⁸⁶. Переход на рыночные рельсы в начале 90-х гг. прошлого столетия стал периодом становления негативных тенденций в высшем образовании, которые отчасти воспроизводятся и в современной системе профессионального образования. Наблюдались: коррупция – нарушение условий поступления в вузы; неформальные практики сдачи зачетов и экзаменов; покупка дипломов об окончании вуза⁸⁷.

С 2003 года Россия вступила в Болонскую систему, и образовательный процесс был перестроен, сформированы два уровня: бакалавриат и магистратура. Одной из целевых установок системы стало включение в мировое образовательное пространство⁸⁸. С одной стороны, это дало возможность расширения международного сотрудничества вузов разных стран, стали развиваться академическая мобильность студентов и преподавателей, обмен опытом и знаниями. С другой стороны, в глазах работодателей бакалавр долгое время оставался «недоученным специалистом». На первых этапах перехода к Болонской системе вузы не всегда понимали, как перестроить свои программы под требования этой системы. Иногда в четырехгодичную

⁸⁵ Об образовании: Закон РФ от 10.07.1992 N 3266-1 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1888/ (Дата обращения: 10.08.22).

⁸⁶ Индикаторы образования: 2010: стат. сб. // М.: Государственный университет - Высшая школа экономики. 2010. 176 с.

⁸⁷ Фролова И. И. Коррупция в учреждениях высшего профессионального образования: результаты конкретного социологического исследования // Russian Journal of Economics and Law. 2010. №4 (16). С. 147–149; Шудегов В. Е., Шишов С. Е., Петросян Т. Э., Чертов В. А. Российское образование: коррупция в режиме выявления тенденций // Агроинженерия. 2011. №4 (49). С. 9–13; Симоненко О. А. Коррупционное поведение и неформальные практики в системе высшей школы и их восприятие актуальными участниками образовательного процесса // Университетское управление: практика и анализ. 2013. №5 (87). С. 90–96; Галицкий Е. Б., Левин М. И. Белое и черное: сколько стоит быть студентом? // Пространство экономики. 2010. №3. С. 103–112.

⁸⁸ Воробьева И. В. Парадоксы реализации принципов Болонского процесса в российском образовательном пространстве // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2013. №2 (103). С. 74–79; Муратова В. К., Черватюк Т. В. Реформа высшего образования: Болонский процесс, интеграция в мировое сообщество // Актуальные проблемы современности: наука и общество. 2014. №1 (2). С. 49–54.

программу бакалавриата «помещали» пятилетнюю программу специалитета, что затрудняло обучение в магистратуре, поскольку отсутствовало понимание о содержании дальнейшего обучения.

С 2015 года государство стало предпринимать усилия по сокращению числа негосударственных организаций высшего образования, а также закрытию филиалов государственных образовательных учреждений⁸⁹. Сокращение вузов было следствием ряда причин, таких как: нивелирование негативных тенденций высшего образования, о которых мы говорили выше; снижение численности обучающихся в вузе, связанное с демографическими проблемами; тенденции к укреплению вузов, объединению нескольких с целью создания широкопрофильных образовательных университетов вместо узкоотраслевых институтов. Происходит массовая реорганизация российских вузов⁹⁰.

Высшее образование сегодня в условиях неопределенности будущей трудовой деятельности выпускника вынуждено готовить его к прекарности, так как само обучение ведется в отрыве от заказа работодателей. Прежде были закреплены за вузами базовые предприятия, на которых проходили практику студенты, а преподаватели знали текущую ситуацию, технику и технологии. Этот процесс регулировался государством. Переход к рыночной экономике разорвал прежние связи вузов с предприятиями. Сегодня работодатель добровольно может откликнуться на просьбу о включении студентов в практику на предприятии и последующем трудоустройстве. Работодатель также

⁸⁹ Садовникова А. Д. Сокращение вузов в России // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т. 39. С. 771–775; Касьянова К. Д., Ласкавая Е. О. Курс на сокращение количества вузов в России: шаг к эффективности или справедливости? // Проблемы и перспективы развития образования в России. 2014. №27. С. 189–193.

⁹⁰ В то же время экспансия новых информационно-коммуникационных технологий способствует развитию дистанционного образования, электронного обучения и т.п. (см.: Михайлов О. В., Денисова Я. В. Дистанционное обучение в российских университетах: «шаг вперед, два шага назад»? // Высшее образование в России. 2020. Т. 29. №10. С. 65–76. DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2020-29-10-65-76>; Землянухина Н. С. Дистанционное высшее образование в России: проблемы и перспективы // Гуманитарный научный журнал. 2018. №1-1. С. 10–13.) Начинают появляться многочисленные негосударственные онлайн-школы и онлайн-курсы, которые обещают быстро обучить новой профессии и по окончании курса некоторые из них выдают дипломы об обучении государственного образца. Стоит отметить и трансформацию образа идеального кандидата у работодателя, который с каждым годом меньше смотрит на формальные документы и все больше интересуется конкретными навыками сотрудника. Наличие диплома о высшем образовании становится формальным требованием, которое в основном нужно лишь для государственных организаций и организаций, функционирующих за счет бюджетных средств.

не имеет обязательств перед вузом информировать о технологиях и технике, которая имеется и будет использоваться, когда студенты закончат вуз.

Сегодня работодатель даже сам для себя не может ответить на вопрос, сколько ему сотрудников будет нужно через 4–6 лет, какие технологии будут у него на предприятии и будут ли востребованы услуги его предприятия. Возникла ситуация, когда вузы лишились возможности постоянно взаимодействовать с предприятиями/организациями для выявления изменений в структуре и характере трудовой деятельности, требований к молодым специалистам. Только институционально незакрепленные, личные связи с предприятиями позволяли получать ограниченную информацию о происходящих на них изменениях и появлении новых требований к выпускникам во время производственной практики.

Вместе с этим студенты ожидают от этой практики⁹¹ возможности трудоустройства по специальности в компанию, где его знают и, скорее всего, возьмут после окончания вуза. Студенты стремятся зарекомендовать себя только с лучшей стороны, поэтому стараются продемонстрировать полученные знания и навыки. Они рассчитывают на то, что их трудовая деятельность будет интересной и они получают практические навыки, а работодатели научат их решать профессиональные задачи и выполнять трудовые функции. В такой ситуации студенты готовы демонстрировать ответственность, трудолюбие, работоспособность и прочие личностные качества и навыки. Однако студентам зачастую приходится сталкиваться с трудными задачами, а доля интересных задач минимальна, преобладает рутинная работа. При этом большинство работодателей более увлечены своей работой и уделяют ей больше внимания и времени, чем обучению студентов-практикантов. Работодатели понимают, что длительность практики небольшая и у них нет гарантии в том, что студент, в

⁹¹ Под производственной практикой понимают обучение студентов трудовой деятельности по специальностям, которые они получают, и в отведенное для этого время. См.: Маслова Е. В. Рынок труда и регулирование занятости: развитие профессиональных компетенций и способности трудоустройства молодых специалистов: монография // Воронежский государственный университет. Воронеж: Издательский дом ВГУ. 2017. 121 с.

которого они вложили свои силы и время, после окончания вуза придет к ним работать, поэтому ограничивают свое внимание.

Для студентов практика важна не только из-за возможности получить практические навыки и трудоустроиться сразу после окончания вуза, но и чтобы убедиться в правильном выборе специальности. Если опыт практики оказался неудовлетворительным, студенты обычно начинают сомневаться в правильности выбора и переходят на другую специальность еще до окончания обучения или после выпуска из вуза⁹².

В этих условиях вузы стали готовить студентов к неопределенной для них самих трудовой деятельности для разных по технической оснащенности, уровню тех или иных новаций предприятий. При определении бюджетных мест институциональные структуры перестали ориентироваться на данные о возможных для будущих выпускников бакалавриата и магистратуры рабочих местах. В итоге молодые специалисты не имеют возможности найти работу по профессии, зачастую вынуждены заниматься трудом, к которому их не готовили. Отсюда возникают трудности в освоении требований, предъявляемых к новой для человека работе. Он начинает оценивать ее только по уровню зарплаты, условиям труда, а не как сферу профессиональной самореализации. Молодой специалист выбирает для себя путь постоянного поиска нового места работы. Работодатель рассматривает такого труженика как временного, не заботясь о его сохранении как ценного специалиста: зарплата устанавливается низкая, не оплачивается дополнительная работа. По сути, реализуются все характеристики прекарной занятости (первичные и вторичные). Это свойственно капитализму в целом, когда работодатель не включается в подготовку нужных для него специалистов, а ищет среди выпускников тех, кто ему подходит для решения конкретных задач. К тому же престижность высшего образования, получаемого платно (внебюджет), ведет к тому, что его нередко приобретают для утверждения более высокого социального статуса.

⁹² Бирюкова А. В. Производственная практика в университете как стратегия трудоустройства молодежи // Вестник Института социологии. 2020. Том 11. № 3. С. 61–77.

Только в некоторых странах (например, в Японии) создана система пожизненного трудоустройства. Оно обеспечивается тем, что вузы прямо заявляют о формировании специалистов с универсальными и общепрофессиональными компетенциями. Фирмы, принимающие на работу, формируют узкие профессиональные навыки в первые годы работы молодых специалистов.

Наряду с указанными выше условиями прекаризации трудовой деятельности, можно выделить следствия, к числу которых относятся, во-первых, высокий уровень безработицы среди молодежи относительно других возрастных когорт⁹³. Это является следствием отрыва процесса образования от сектора труда, от производств. Работодателю нужен специалист, готовый в первый же день включиться в работу и приносить прибыль.

Во-вторых, имеется большое количество рабочих мест с неблагоприятными условиями труда и низкой его оплатой⁹⁴. Это является следствием того, что многие студенты получают образование «без оглядки» на рынок труда и в итоге после окончания вуза не могут найти работу по профессии. Долго находясь в поиске работы, выпускники со временем готовы согласиться на любой вид трудовой занятости.

В-третьих, трудовая деятельность в глазах современной молодежи не ассоциируется с развитием себя и своих навыков, так как труд – средство зарабатывания и выживания; для молодежи ключевой является ориентация на высокую оплату труда и стабильность трудовой занятости⁹⁵. Это выступает следствием отсутствия раскрытия собственных умений, навыков и способностей. Это не позволяет человеку самореализоваться и найти работу в соответствии со своими интересами, которая приносила бы не только деньги, но и удовольствие.

⁹³ Леднева С. А., Шичкин И. А. Современные тенденции молодежной занятости // Финансовые рынки и банки. 2020. №6. С. 46.

⁹⁴ Гнатюк М. А., Хоровинников А. А., Самыгин С. И. Проблемы положения российской молодежи на современном рынке труда: определяющие факторы // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2018. №2. С. 159.

⁹⁵ Там же. С. 160.

Анализируя систему высшего образования, мы можем сделать вывод о том, что она готовит выпускников войти в состав прекариата. Это обусловлено следующими моментами.

Во-первых, происходит усиление ориентации на саморазвитие и самостоятельную работу, объем лекционных и практических занятий снижается.

Во-вторых, во время обучения в вузе многие студенты находят свою первую работу и, соответственно, получают первый опыт «продажи себя». Студенты зачастую сочетают учебу с работой, редко связанной со специальностью, характеризующейся неопределенностью, временностью, готовностью пойти на любые условия, низкой зарплатой. Так, согласно исследованию Delivery Club, VK Работа и аналитического центра Research.Me 70% российских студентов планируют подрабатывать во время учебы⁹⁶. Студентам, будущим специалистам нередко приходится начинать свою карьеру с нетипичных форм занятости, которая может давать им определенные (и искомые) преимущества⁹⁷.

В-третьих, в современных стандартах системы высшего образования применяется проектное обучение, которое может формировать устойчивые установки на временность работы, поскольку не требуются высокая квалификация и уровень знаний. То есть у сотрудника не выясняют наличие необходимых знаний, нужно лишь выполнить проект и сразу перейти к следующему, что может сказываться на качестве. Происходит привыкание к невысокому результату, не формируется необходимый самоконтроль и ответственность. После окончания учебы такие выпускники вузов могут пополнять ряды прекарных работников, которые постоянно находятся в данном положении. Так сочетаются благие пожелания в развитии высшего образования с реальными результатами, на которые не обращают внимание.

⁹⁶ Каждый третий российский студент подрабатывает не по специальности // Журнал Retail-Loyalty. URL: <https://retail-loyalty.org/news/kazhdyy-tretiy-rossiyskiy-student-podrabatyvaet-ne-po-spetsialnosti/> (Дата обращения: 10.08.22).

⁹⁷ Сизова И., Леонова Л., Хензе А. Прекаритет занятости и доходов в России и Германии: самовосприятие наемными работниками // Экономическая социология. 2015. Т. 18. № 4. С. 16.

В целом следует выделить объективные условия прекаризации трудовой деятельности выпускников на рынке труда, к которым отнесем:

- Несоответствие полученного образования запросам рынка труда⁹⁸. Система образования не в состоянии быстро реагировать на изменения на рынке труда, так как процесс получения образования занимает достаточно длительный период времени, учебные планы и программы не всегда учитывают высокий темп технологических изменений и требований к постоянному обновлению профессиональных компетенций.
- Отставание традиционных институтов социализации (образования, воспитания) от текущего общественно-экономического развития⁹⁹. Институты образования (школа, ссуз, вуз) не в полной мере выполняют свои функции, главной из которых является выявление талантов, умений и способностей учащихся и их подготовка к взрослой самостоятельной жизни, помощь в раскрытии способностей и самореализация.
- Негативный стереотип об отсутствии навыков трудовой деятельности и опыта работы¹⁰⁰, а также реальное отсутствие опыта профессионально-трудовой деятельности¹⁰¹. Данная проблема заключается в том, что работодатель предъявляет завышенные требования к начинающему молодому специалисту, который недавно выпустился из вуза, по наличию профильного опыта трудовой деятельности. Работодатель редко готов тратить время на доучивание выпускника, на выделение ему наставника. Для работодателя это лишние издержки, которые могут не окупиться,

⁹⁸ Коршунов А. В. Современная Российская молодежь на рынке труда в условиях социально-экономической нестабильности и неопределенности // Теория и практика общественного развития. 2011. №8. С. 56.

⁹⁹ Гнатюк М. А., Хоровинников А. А., Самыгин С. И. Проблемы положения российской молодежи на современном рынке труда: определяющие факторы // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2018. №2. С. 159.

¹⁰⁰ Там же.

¹⁰¹ Коршунов А. В. Современная Российская молодежь на рынке труда в условиях социально-экономической нестабильности и неопределенности // Теория и практика общественного развития. 2011. №8. С. 56.

так как специалист может уйти к конкурентам. Наблюдается замкнутый круг – на работу не берут из-за отсутствия опыта работы, а опыт не получить потому, что не берут на работу.

Для создания единого образовательного пространства на территории РФ были разработаны Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС), которые призваны обеспечить преемственность образовательных программ при переходе от одной ступени образования к другой и гарантировать уровень и качество образования. В Конституции РФ¹⁰² отмечается, что «Российская Федерация устанавливает федеральные государственные образовательные стандарты, поддерживает различные формы образования и самообразования». В Законе РФ «Об образовании» (№ 273 от 29.12.2012) в статье 11 раскрыта сущность федеральных образовательных стандартов, определены структура, условия и результаты реализации¹⁰³. Единство образовательных программ, с одной стороны, позволяет гарантировать качество полученного образования, однако, с другой стороны, отсутствует учет специфики того или иного региона, то есть не позволяет готовить кадры с ориентацией на требования регионального рынка труда¹⁰⁴.

Вместе с этим ФГОСы «реагируют» на изменения на рынке труда, на требования к выпускнику, который должен обладать определенным набором компетенций. Не включаясь в дискуссию¹⁰⁵ о сущности и содержании

¹⁰² Статья 43 Конституции Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Справочная правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/8452df644dd1f63f07ca7744f87beddac2947282/ (Дата обращения: 10.08.22).

¹⁰³ Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 14.07.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 25.07.2022) // Справочная правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/dfbe1cf7aa2e2acfd7b8e7ad37cdf71b759c539d/ (Дата обращения: 10.08.22).

¹⁰⁴ Образовательные стандарты с 1992 года претерпели значительные изменения. С выхода и вступления в силу Закона РФ «Об образовании» в российской высшей школе были реализованы две версии государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования, а с 2007 года учреждены Федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования (ФГОС ВО), которые к настоящему времени прошли три редакции. 1 редакция – «ФГОС ВПО 3» – применялась с 2007 по 2012 гг.; 2 редакция – «ФГОС ВО 3+» – применялась с 2013 по 2016 гг.; 3 редакция – «ФГОС ВО 3++» – применяется с 2017 г. по настоящее время.

¹⁰⁵ См., например: Уайт Р. Компетентность руководителя: режиссура совместных действий // М.: Смысл. 2006; Холстед М., Орджи Т. Ключевые компетенции в системе оценки Великобритании // Современные подходы к компетентностно ориентированному образованию: материалы семинара. под ред. А. В. Великановой.

компетентностного подхода, отметим, что понятие компетенция охватывает совокупность знаний и навыков индивида, формируемых в процессе обучения и необходимых для практического применения в конкретной сфере трудовой деятельности. Ключевая идея компетентностного подхода как раз и заключается в том, что все изучаемое должно стать средством решения практических задач¹⁰⁶.

По мнению В. С. Лазарева¹⁰⁷ (в рамках обоснования перехода со знаниево-ориентированной на деятельностно-ориентированную модель образования), компетентностный подход выступает инструментом углубленного взаимодействия учреждений высшего профессионального образования с рынком труда. По его оценке, универсальные компетенции, не зависящие от содержания труда, в современных условиях приобретают все большее значение.

Схожие данные были получены исследователями НИУ ВШЭ¹⁰⁸, которые провели масштабное исследование рынка труда на предмет востребованных на рабочем месте компетенций у недавних выпускников. Работодатели отмечали, что в условиях отсутствия у потенциального сотрудника опыта работы и некоторых специфических профессиональных компетенций, необходимых для должности, они готовы взять на работу человека, который способен работать в команде и готов постоянно обучаться и расти, нежели сотрудника с большим профессиональным опытом, но который не обладает данными компетенциями.

Самара: Профи. 2001. С. 8–13; Байденко В. И. Компетенции в профессиональном образовании (к освоению компетентностного подхода) // Высшее образование в России. 2004. № 11. С. 17–22; Палферова С. Ш. Методика выявления базовых компетенций как способ отбора содержания образования. Тольятти // Тольяттинский государственный университет. 2003; Шадриков В. Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход // Высшее образование сегодня. 2004. № 4. С. 28–31; Колесов В. П. О классификации компетенций // Высшее образование сегодня. 2006. № 2. С. 20–23; Носко И. В. Модель выпускника как основа формирования компетенций студентов в процессе вузовской подготовки // автореф. дис. ... канд. пед. наук. Владивосток. 2007 и др.

¹⁰⁶ Беленов О. Н., Шилова И. В. Какие компетенции выпускников вузов востребованы на региональном рынке труда // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2017. № 1.

¹⁰⁷ Лазарев В. С. К проблеме построения деятельностно-ориентированного профессионального образования // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2014. № 2 (14).

¹⁰⁸ Подольский О. А. Погожина В. А. Ключевые компетенции выпускников и молодых специалистов при приеме на работу // Научное обозрение: гуманитарные исследования. 2016. № 1. С. 96–103.

Наличие универсальных компетенций, которые определяются работодателями, государством и обществом и отражают потребности и интересы всех субъектов рынка труда позволяют выпускникам быстрее адаптироваться к постоянно меняющимся условиям. По мнению экспертов, эти компетенции выходят за рамки специальной подготовки, не связаны с конкретной должностью и считаются предпосылкой личностного развития и профессионального успеха¹⁰⁹.

Универсальные компетенции формируются в рамках различных форм организации образовательного процесса независимо от конкретной учебной дисциплины или образовательной программы на протяжении всего периода обучения. Как правило, формирование универсальных компетенций происходит не только в процессе изучения дисциплин, но также осуществляется при помощи практик (учебной, производственной), внеучебной деятельности. Универсальные компетенции формируются не в виде «преподавания» на предметно-содержательном уровне, а за счет их систематического интегрирования в целостный образовательный процесс через содержание и технологии.

Однако универсальные компетенции имеют двойственную природу: не являются профессиональными, ими должны владеть все специалисты в различных сферах деятельности, но также образуют базу для профессиональных компетенций, позволяя им полностью реализовываться¹¹⁰. Соответственно, если профессиональный выбор был основан не на личных предпочтениях и интересах в профессиональной сфере, своих способностях и возможностях, а на престиже, заработной плате, возможностях семьи, то возникает проблема в области формирования и развития не только профессиональных, но и универсальных компетенций.

¹⁰⁹ Малышева А. А., Невраева И. В. Компетенции молодых выпускников вузов глазами работодателей // Изв. Томск. политехн. ун-та. Социально-экон. и гуманитар. науки. 2006. Т. 309. № 8. С. 225–229.

¹¹⁰ Шрамко Н. В. Факторы и трудности формирования надпрофессиональных компетенций студентов вузов // Место социально-гуманитарных наук в развитии современной цивилизации : сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 31 января 2020г.: Белгород : ООО Агентство перспективных научных исследований (АПНИ). 2020. С. 191–195.

В университетах не всегда создаются атмосфера и условия для реализации активности студентов: преподаватели не пытаются способствовать развитию активности у студентов, демонстрировать различные формы социально полезной деятельности, предоставлять возможности принимать в ней участие и развивать свои компетенции. В университете студентов информируют о том, что им нужно «уметь сделать», но не формируют эти умения. На практике они не могут самостоятельно решать проблемы и задачи, возникают трудности при освоении современной техники и технологий, в процессе взаимодействия с людьми, при оценке собственных действий.

Нужно отметить, что будущие специалисты зачастую сами неохотно включаются в процесс выбора образовательной траектории, что приводит к формированию студента-исполнителя. Конечной целью является не освоение компетенций, способствующих реализации в профессиональной деятельности, а получение формального документа об образовании. Тем самым выпускники ориентируются не на повышение уровня своих компетенций и профессионализацию по типу «профессия на всю жизнь», а на реализацию занятости в различных сферах деятельности, часто не связанных с полученной специальностью¹¹¹.

Отражены ли во ФГОСах компетенции выпускников, требуемые работодателем на рынке труда? На примере трех редакций третьего поколения ФГОС ВО мы можем проследить динамику изменений набора компетенций, которыми должен владеть выпускник бакалавриата любого вуза России¹¹². Для описания компетенций, которыми должен владеть выпускник, в ФГОС ВПО 3 используются «общекультурные компетенции (ОК)» и «профессиональные компетенции (ПК)»; в ФГОС ВО 3+ используются «общекультурные компетенции (ОК)», «профессиональные компетенции (ПК)» и

¹¹¹ Там же.

¹¹² Следует отметить, что ряд университетов имеет право устанавливать свои собственные образовательные стандарты, но в них не могут быть установлены требования ниже ФГОС ВО, то есть зачастую в университетах с собственными образовательными стандартами набор компетенций выпускника либо соответствует ФГОС ВО, либо превышает их. См.: Свои образовательные стандарты смогут разрабатывать 18 университетов // Российская газета. URL: <https://rg.ru/2021/07/09/svoi-obrazovatelnye-standarty-smogut-razrabatyvat-18-universitetov.html> (Дата обращения: 10.08.22).

«общефессиональные компетенции (ОПК)»; в ФГОС ВО 3++ общекультурные компетенции заменяются «универсальными компетенциями (УК)», остаются «общефессиональные компетенции (ОПК)», а профессиональные компетенции заменены профстандартами.

Для подтверждения данного утверждения мы проанализировали три образовательные программы. По социо-гуманитарной специальности мы обратились к федеральному государственному стандарту подготовки по специальности «Социология»¹¹³. Анализ показал, что между поколениями ФГОС ВО с каждым разом меньший промежуток времени, так как все стремительней изменяется рынок труда и, соответственно, требуется изменения и программы подготовки специалистов. Анализ ФГОС третьего поколения по направлению подготовки Социология позволил нам увидеть, что проектная деятельность переместилась из области профессиональных компетенций (свойственных только специалистам данной профессии) в область универсальных компетенций в последней редакции ФГОС, необходимых всем выпускникам вузов. Это свидетельствует о том, что навыки работы в рамках проектов, в условиях неопределенности перестали быть узкоспециализированной спецификой конкретной профессии, а стали свойственны всему рынку труда.

По естественно-научной специальности мы обратились к федеральному государственному стандарту подготовки по направлению «Химия»¹¹⁴. По

¹¹³ ФГОС ВПО 3, см.: Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 040100 Социология (квалификация (степень) "бакалавр"); Приказ Министерства образования и науки РФ от 29 марта 2010 г. №230 (в ред. Приказа Минобрнауки РФ от 31.05.2011 N 1975) // Консорциум «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/902210606> (Дата обращения: 11.04.22); ФГОС ВО 3+, см.: Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 39.03.01 Социология (уровень бакалавриата); Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.11.2015 № 1328 // «Официальный интернет-портал правовой информации». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201512160023> (Дата обращения: 11.04.22); ФГОС ВО 3++, см.: Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 39.03.01 Социология; Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 05.02.2018 № 75 // «Официальный интернет-портал правовой информации». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201803010030> (Дата обращения: 11.04.22).

¹¹⁴ ФГОС ВПО 3, см.: Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 020100 Химия (квалификация (степень) "бакалавр"); Приказ Министерства образования и науки РФ от 19.05.2010 № 531 (ред. от 31.05.2011) // Консорциум «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/902218723> (Дата обращения: 11.04.22); ФГОС ВО 3+, см.: Об утверждении федерального государственного образовательного

направлению подготовки Химия в задачи выпускника ни в одной из редакций ФГОС не входит проектная деятельность. Проектная деятельность по направлению подготовки Химия в ФГОС ВПО 3 и ФГОС ВО 3+ не предполагает компетенций проектной работы. Только в последней редакции в универсальных компетенциях появилась проектная работа, что связано с трансформацией рынка труда в целом.

По инженерной специальности мы обратились к федеральному государственному стандарту подготовки по направлению «Электроэнергетика и электротехника»¹¹⁵. Анализ показал, что во всех редакциях ФГОС третьего поколения присутствует проектная деятельность и как одна из задач профессиональной деятельности выпускника, и как компетенция.

На основе сравнения трех образовательных программ (одной по социально-гуманитарной специальности, одной инженерной и одной естественно-научной) мы видим, как трансформировались задачи профессиональной деятельности выпускников этих специальностей и что в итоге все ФГОС ВО последней редакции пришли к универсальным компетенциям, которые содержат проектную деятельность как неотъемлемую часть образовательной деятельности. Даже те направления подготовки, для которых несвойственна

стандарта высшего образования по направлению подготовки 04.03.01 Химия (уровень бакалавриата): Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.03.2015 № 210 // «Официальный интернет-портал правовой информации». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201504100032> (Дата обращения: 11.04.22); ФГОС ВО 3++, см.: Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 04.03.01 Химия: Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.07.2017 № 671 // «Официальный интернет-портал правовой информации». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201708030042> (Дата обращения: 11.04.22).

¹¹⁵ ФГОС ВПО 3, см.: Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 140400 Электроэнергетика и электротехника (квалификация (степень) "бакалавр"): Приказ Министерства образования и науки РФ от 08.12.2009 № 710 (ред. от 31.05.2011) // Консорциум «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/902194386> (Дата обращения: 11.04.22); ФГОС ВО 3+, см.: Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 13.03.02 Электроэнергетика и электротехника (уровень бакалавриата): Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.09.2015 № 955 // «Официальный интернет-портал правовой информации». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201509300031> (Дата обращения: 11.04.22); ФГОС ВО 3++, см.: Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 13.03.02 Электроэнергетика и электротехника: Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 28.02.2018 № 144 // «Официальный интернет-портал правовой информации». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201803230023> (Дата обращения: 11.04.22).

проектная деятельность, в последней редакции ФГОС ВО 3++ должны включить эти универсальные компетенции в образовательную программу.

Введение в ФГОС ВО проектной деятельности как работы, направленной на решение конкретных проблем для достижения поставленной цели, которая позволяет использовать знания, умения и навыки, полученные во время освоения образовательных программ на практике¹¹⁶, можно считать инновационным. А. А. Баканов с коллегами отмечают, что «положительный момент заключается в том, что данная постановка отражает общую динамику перехода образования России к проектному обучению в учебном процессе»¹¹⁷. Л. В. Демченко считает, что проектная работа – это культурно-творческая форма деятельности, в процессе которой происходит формирование способности к осуществлению осознанного и ответственного выбора личности. Она способствует формированию адаптивных навыков, умению ориентироваться в разнообразных ситуациях, работать в различных коллективах. Кроме того, развивается познавательность, социальная активность, заинтересованность в обучении, расширение кругозора. Проектная деятельность способствует приобретению исследовательских навыков, а также умений сотрудничать и излагать свою точку зрения¹¹⁸.

Для лучшего понимания сути проектного обучения и его целей рассмотрим Положение о проектном обучении в УрФУ¹¹⁹. Согласно Положению, под студенческим проектом понимается командная деятельность студентов от постановки задачи до оценки полученного результата, направленная на достижение заданной цели, создание уникального продукта, услуги или результата с заданным качеством в условиях ограниченности ресурсов (временных, финансовых, человеческих, информационных),

¹¹⁶ Лавина Т. А., Перова Н. В. Формирование профессиональной компетентности обучающихся по направлению подготовки 09.03.01 «Информатика и вычислительная техника» в процессе проектной деятельности // Вестник Череповецкого государственного университета. 2020. №2 (95). С. 181.

¹¹⁷ Баканов А. А., Жигалова И. А., Меркурьев В. В. Формирование универсальных проектных компетенций в подготовке инженерных кадров: междисциплинарный подход // Современные проблемы науки и образования. 2019. № 6.

¹¹⁸ Демченко Л. В. Теоретический анализ понятия «Проектная компетентность» // Материалы Второй Международной научно-практической конференции «Профессиональное развитие педагога». 2017. С. 302–304.

¹¹⁹ Положение о проектном обучении // ФГАОУ ВО «УрФУ имени первого Президента России Б.Н.Ельцина». URL: <https://programs.edu.urfu.ru/media/documents/00072162.pdf> (дата обращения 21.09.2022).

обеспечивающая формирование и развитие компетенций студентов в рамках осваиваемых образовательных программ. Мы видим, что проектная работа студентов реализуется в условиях ограниченности ресурсов и в ограниченные сроки. Другими словами, студенческий проект – это форма обучения, при которой симулируется ситуация трудовой деятельности, когда есть задача на определенный срок с заранее определенными доступными ресурсами. После окончания проекта наступает неопределенность, какой будет следующий проект и будет ли он.

Согласно Положению, главной целью проектного обучения ставится повышение привлекательности образовательных программ и обеспечение высокой конкурентоспособности выпускников на глобальном рынке труда. В числе прочих задач нужно выделить особо – выявление талантливых студентов, которые способны осваивать образовательную программу высшего образования более быстро и углубленно, способны активно конструировать знания для развития универсальных и профессиональных навыков. Это именно то, о чем мы писали выше: лишь немногие способны активно учиться на протяжении всей жизни и осваивать новые навыки и компетенции. Важно отметить ориентацию программы на подготовку специалистов для глобального рынка труда, то есть ориентацию на то, что будущий работодатель выпускников может находиться в любой точке мира.

С другой стороны, проектная работа – это один из новых способов вовлечение работодателей, профессиональных и локальных сообществ в образовательный процесс. Работодатель, с одной стороны, может показать, какие проекты интересны его предприятию в данный момент и какими технологиями, техниками, навыками нужно владеть, чтобы их выполнять. Однако, с другой стороны, работодатель не может предсказать/спрогнозировать деятельность своего предприятия/организации в среднесрочной и долгосрочной перспективе.

Результатом проектной работы является освоение студентом компетенций, предусмотренных образовательной программой, при этом

уровень освоения компетенций должен быть индивидуально проверяем и оценен. Проектная работа у студентов бакалавриата может начинаться со второго семестра. Уточним, что существует три уровня сложности проектов и во втором семестре у бакалавров может быть проект только самой низкой сложности, для решения которого они уже овладели навыками, методами и инструментами.

Проектная деятельность стимулирует, на наш взгляд, развитие precarious занятости молодежи: на каждом году обучения, в каждом семестре, на каждом курсе предполагается проектное обучение и, в конце, отчет по проектной работе студентов. Активно внедряется обучение общим и универсальным компетенциям (soft skills), так как проектное обучение начинается со второго семестра бакалавриата, когда о владении профессиональными компетенциями (hard skills) речь еще не идет. Вместо узкоспециализированного специалиста, владеющего своей профессией и необходимыми компетенциями (hard skills), ФГОС ВО делает упор на специалиста с широким набором компетенций без узкой профессиональной специализации. Даже работодатели отмечают разрыв между профессиональными компетенциями (которые оцениваются хуже всего у выпускников) и универсальными компетенциями (к которым нет нареканий у работодателей)¹²⁰. Уже с первого курса молодежь помещают в ситуацию, когда, возможно, у них не будет хватать навыков, знаний и компетенций для решения задачи, но им нужно быстро самообучиться и освоить их. В результате современный выпускник вуза владеет всем понемногу, в основном универсальными компетенциями, а профессиональными владеет в некоторой начальной степени, которой обычно хватает для решения краткосрочных задач. Согласно Г. Стэндингу¹²¹, типичный прекарий – это депрофессиализированный человек, который не владеет одной специальностью, а владеет многими в некоторой степени; он может одновременно заниматься разными видами работ.

¹²⁰ Богуславский М. В., Ладыжец Н. С., Санникова О. В., Неборский Е. В. Роль и место регионального университета в системе подготовки кадров в оценках работодателей // Высшее образование в России. 2020. Т. 29. № 12. С. 48. DOI 10.31992/0869-3617-2020-29-12-45-56.

¹²¹ Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс // Пер. с англ. Н. Усовой. М.: Ад Маргинем Пресс. 2014. 328 с.

Наличие проектной деятельности как универсальной компетенции для всех видов специальностей, на наш взгляд, обосновано общим требованием к молодым специалистам, так как (1) во всех сферах трудовой деятельности происходят стремительные трансформации технологий, техники, методов работы; (2) возникает необходимость оперативно переключаться на решение новых задач; (3) работодателю нужен работник для конкретной задачи, после выполнения которой его можно заменить, что в конечном итоге влияет на оплату его труда, переобучение и т.п.

Нужно подчеркнуть важность высшего образования и важность задач, которые оно выполняет, а именно насыщает рынок труда высококвалифицированными работниками. Выпускники вузов отличаются от выпускников школ и ссузов тем, что могут не только использовать на практике сложные технические устройства, но и создавать их (выпускники школ обычно заняты низкоквалифицированным трудом, не требующим никаких специальных знаний или умений; выпускники ссузов могут пользоваться сложными техническими устройствами, но не могут их создавать). Важнейшая функция высшего образования – это формирование специалиста, способного оперативно осваивать изменяющиеся технологии, благодаря глубоким знаниям сути всего процесса, и способного создавать их. В этом смысле выпускник вуза готовится к постоянной смене содержания труда в современных условиях. Элементы прекарности были и раньше, но касались только отдельных специалистов (инженеров-конструкторов, проектировщиков и так далее), а сейчас касаются всех выпускников вузов.

С другой стороны, имеется проблема отсутствия работодателей в процессе производства молодых специалистов. Работодатели предъявляют завышенные требования к выпускникам вузов, выходящим на рынок труда – иметь опыт работы, быстро осваивать новые навыки (не всегда связанные со специальностью), сразу включаться в производственный процесс. Молодые специалисты, которые только выходят на рынок труда, имеют завышенные ожидания насчет своих способностей и умений, завышены и зарплатные

ожидания. Со временем, не сумев найти работу по специальности, вынужденно соглашаются на любую работу, которая зачастую характеризуется нестабильностью содержания и неустойчивостью занятости.

Высшее образование старается трансформироваться вслед за рынком труда и нивелировать те проблемы, которые могут возникать у выпускников, путем трансформации и улучшения образовательных программ. Если раньше от выпускника вуза требовались только профессиональные компетенции, то современный рынок труда требует от выпускников владение универсальными, профессиональными и общепрофессиональными компетенциями. Обучить всем компетенциям невозможно в отрыве от реального производственного процесса.

В целом, на основании проведенного анализа можно констатировать, что в настоящее время отсутствует четкая и понятная организация процесса подготовки специалиста с целью его «выхода» на рынок труда. С стремительным развитием научно-технического прогресса появляется все больше новых профессий, которых раньше не было, а часть профессий устаревают и теряют актуальность в связи с цифровизацией, роботизацией и другими новыми технологиями. Жизненный цикл многих профессий сократился и в современном мире осталось мало профессий, которые будут существовать столетиями, при этом орудия и средства труда также будут меняться. Каждому человеку, так или иначе, предстоит переучиваться, осваивать новые навыки и компетенции в течение всей жизни. Молодежи, которой только предстоит выйти, и которая уже вышла на рынок труда, придется осваивать новые профессиональные умения в течение своей трудовой жизни. Неустойчивость трудовой деятельности будет возрастать, в связи с чем будет возрастать и неустойчивость содержания труда той или иной профессии. Умение человека видеть тенденции на рынке труда и адаптироваться к этим изменениям будет помогать ему избегать прекаризации его трудовой деятельности.

В системе высшего образования отсутствуют показатели и индикаторы, позволяющие измерить/отследить, насколько успешен выпускник на рынке

труда, прошедший через производственные практики и проектную деятельность. Отсутствуют и практические рекомендации при подготовке специалиста с позиций наработки его адаптивного потенциала к изменяющимся условиям. Нормативная база не содержит конкретных рекомендаций: что необходимо сделать в условиях практики или проектной деятельности для повышения адаптации выпускника к нестабильности содержания будущей профессии. К сожалению, следует признать, что система высшего образования не учитывает способности и предрасположенность студента к тому или иному виду будущей трудовой деятельности.

Считаем, что процесс обучения в вузе должен быть жестко дифференцирован и ориентирован на изменчивость рынка труда. Возможно, требуется пересмотреть компетенции в логике изменения/развития технологий и усилить внимание после первого-второго курса обучения на раскрытие природой данных способностей для повышения устойчивости выпускника при трудоустройстве и быстрой адаптации. В этом случае, несмотря на нестабильность содержания труда и трудовой занятости, выпускник сможет «безболезненной» включиться в трудовой процесс по получаемой специальности, реализовать карьерные амбиции, стать высококвалифицированным специалистом. Подчеркнем, что системе высшего образования следует идти в ногу со временем, принимая вызовы рынка труда, связанные с прекаризацией трудовых отношений, развитием нетипичных форм занятости. Исходя из этого, последовательно формировать набор универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, которые могут быть сформированы в высшей школе, которая связана с наукой, бизнесом и производством в отличие от системы среднего профессионального образования, которая ориентирована исключительно на производство.

Материалы первой главы позволяют нам прийти к следующим выводам. Широкий спектр профессиональных, образовательных, территориальных, демографических и других групп, а также отсутствие антагонистических классов не позволяют нам рассматривать людей, занятых прекарным трудом,

как социальный класс. Мы предлагаем определять прекариат как массовую социальную общность.

Характеристики прекарной трудовой деятельности мы разделили на первичные и вторичные (являются следствием первичных). К первичным характеристикам прекарной трудовой деятельности относится нестабильность содержания труда и неустойчивость занятости. Человек, занятый прекарным трудом, зачастую имеет широкий репертуар предлагаемых услуг работодателю, не имеет гарантий долгосрочной занятости. Вторичные характеристики прекарной трудовой деятельности вытекают из первичных: отсутствие социальных гарантий, невозможность защиты своих трудовых прав, нестабильность заработной платы, отсутствие возможности продвижения по карьерной лестнице.

В процессе прекаризации трудовой деятельности значительную роль играет высшее образование. Вузы, ориентируясь на современные тенденции на рынке труда, претерпевает изменения, которые в том числе касаются внедрения трех редакций ФГОС третьего поколения, анализ которых показал, что наблюдается ориентация в образовательном процессе на становление, прежде всего, универсальных и общепрофессиональных компетенций как обязательных для всех направлений подготовки. В образовательный процесс высшего образования включена проектная деятельность, которая, с одной стороны, отвечает запросам работодателей и студентов, поскольку обучающийся включается непосредственно в профессионально-трудовую деятельность, работая над проектом, но, с другой стороны, формирует представления о краткосрочности и временности работы при выполнении проектов и, соответственно, ориентируют выпускника на прекарный вид работы.

Успешность выпускника на рынке труда, его конкурентоспособность зависят от трудовой ориентации. Интерес к профессии, возможность самореализации, готовность к самообразованию как внутренние факторы выступают фундаментом устойчивости выпускника в будущей трудовой деятельности, а отсутствие профессионального самоопределения, выбор вуза и

специальности по рекомендации родителей, а также наличие хороших баллов при поступлении становятся факторами поиска работы, несоответствующей полученной специальности, и ориентации на precarious труд.

Система образования как школьного, так и высшего, не реализует функцию профессионального самоопределения учащихся и студентов, что приводит к получению невостребованного образования и снижает социальное и психологическое самочувствие молодых специалистов, вынуждая их соглашаться на любую работу, предложенную работодателем, даже если ее содержание не стабильно, не соответствует специальности, а занятость имеет неопределенный характер.

Для глубинного понимания роли высшего образования в процессе становления и функционирования precarious трудовой деятельности мы обратились к результатам собственного исследования: изучили ориентации студентов и выпускников на precarious занятость и провели интервью с недавними выпускниками вузов, которые уже включены в precarious трудовую деятельность. Мы также проинтервьюировали представителей вуза - руководителей образовательных программ и руководителей проектного обучения студентов. Это позволило нам социологически осмыслить позицию вуза по проблеме precariousизации трудовой деятельности молодежи и отчасти позицию работодателей, которую они транслируют при сотрудничестве с вузами. Более подробно материалы эмпирических исследований будут представлены в следующей главе нашей работы.

Глава 2. Влияние высшего образования на прекаризацию трудовой деятельности

2.1 Трудовые ориентации студентов высших учебных заведений

Молодежь является наиболее уязвимой группой на рынке труда, так как зачастую не имеет достаточного опыта трудовой деятельности, потому что только выходит на рынок труда и в силу возраста почти не имеет или имеет малый социальный капитал, который мог бы помочь найти перспективную стабильную высокооплачиваемую работу¹²². Уязвимость молодежи также связана и с отсутствием интереса к полученной специальности, незнанием технологических инноваций, слабой мотивации работодателей участвовать в подготовке специалистов в вузах. Молодежь, выходящая на рынок труда, имеет завышенные ожидания по поводу будущей работы: выпускники хотят найти работу по специальности, не всегда представляя востребованность ее на рынке труда¹²³. Желаемая трудовая деятельность должна, по их мнению, характеризоваться достаточно высоким уровнем заработной платы, комфортными условиями труда, обеспечивать профессиональный и карьерный рост¹²⁴. Если предлагаемая работа не позволяет удовлетворить эти потребности, молодые специалисты находят другую, которая может не совпадать с полученной профессией. Они готовы сменить сферу деятельности на иную с

¹²² Любенкова Е. П., Горбатовская Н. Н., Ткаченко А. В. Молодежный рынок труда: проблемы и перспективы // Вопросы структуризации экономики. 2013. № 4. С. 354-357; Климова Н. В. Рынок труда молодежи: проблемы и пути их решения / Н. В. Климова, Т. И. Касьянова // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий : материалы III Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 21-22 апреля 2017 г. : в 2-х т. Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2017. Т. 1. С. 284-287; Тугускина Г. Н., Рожкова Л. В., Корж Н. В. Молодежь на рынке труда в современных условиях: проблемы трудоустройства и занятости // Известия ВУЗов. Поволжский регион. Общественные науки. 2021. №4 (60). С. 67-77; Сигов В. И., Цыганкова И. В. Положение молодежи на рынке труда в России и европейских странах: сравнительный анализ // Журнал правовых и экономических исследований. 2017. № 1. С. 94-100 и др.

¹²³ Зубок Ю. А., Чупров В. И. Молодые специалисты: проблема подготовки и положение на рынке труда // Социологические исследования. 2015. № 5. С. 114-122.

¹²⁴ Меренков А. В., Сандлер Д. Г., Шарвин В. С. Особенности изменений ориентаций выпускников бакалавриата на трудоустройство // Образование и наука. 2019. Т.21 № 10(169). С. 116-142. DOI: doi.org/10.17853/1994-5639-2019-10-116-142.

более высокой заработной платой, которая даст им определенную материальную независимость¹²⁵.

Целью эмпирического исследования стал анализ ориентаций студентов на рынке труда после окончания высшего учебного заведения. Для проведения исследования нами была разработана авторская анкета, состоящая из 37 вопросов. Анкета распространялась (онлайн и офлайн) среди студентов высших учебных заведений Екатеринбурга, в которых ведется обучение по социо-гуманитарным, естественно-научным и инженерным направлениям¹²⁶. В исследовании приняли участие 716 студентов. Из них: 327 мужчин и 389 женщин. Распределение опрошенных по направлению обучения выглядит следующим образом: студенты социо-гуманитарного направления - 276 респондентов, студенты естественно-научного направления - 221 респондент, студенты инженерного направления 219 респондентов. Для анализа собранных анкет использовалась программа IBM SPSS Statistics.

Для определения будущей позиции выпускников на рынке труда и их трудовых ориентаций следует обратиться к вопросу вторичной занятости студентов. Этот вопрос считаем актуальным, поскольку наличие дополнительной занятости, и, соответственно, опыта работы как по получаемой специальности, так и вне ее помимо основного вида деятельности – обучения – является ведущим фактором при дальнейшем трудоустройстве. На наш взгляд, опыт работы необходим, так как он формирует навыки коммуникации с коллегами и другие универсальные компетенции (soft skills). Но стоит отметить следующее противоречие: студенты в процессе работы должны приобретать компетенции, однако студенческая молодежь стремится посредством вторичной занятости повысить материально-финансовый статус, тем самым снижая ценность получаемого образования. Полагаем, что уже с первого курса

¹²⁵ Дмитриева Л. И., Борисова А. А. Ценностные ориентации при трудоустройстве: ключевые индикаторы HR-бренда // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 4. С. 1523–1532. DOI: doi.org/10.18334/et.6.4.41192.

¹²⁶ Уральский федеральный университет, Уральский государственный университет путей сообщения, Уральский государственный юридический университет, Уральский государственный экономический университет, Уральский государственный горный университет, Уральский государственный аграрный университет, Российский государственный профессионально-педагогический университет, Уральский государственный лесотехнический университет, Уральский государственный педагогический университет, Гуманитарный университет.

обучения следует формировать у студента навыки самообразования, умения взаимодействия с разными людьми в процессе трудовой деятельности.

Мы не считаем, что сочетание работы с учебной деятельностью является негативным явлением при условии, что работа осуществляется по специальности или в смежной сфере. Собранные нами данные свидетельствуют о том, что чем старше курс обучения, тем большее количество студентов работает или имеет опыт работы во время обучения (рис. 1).

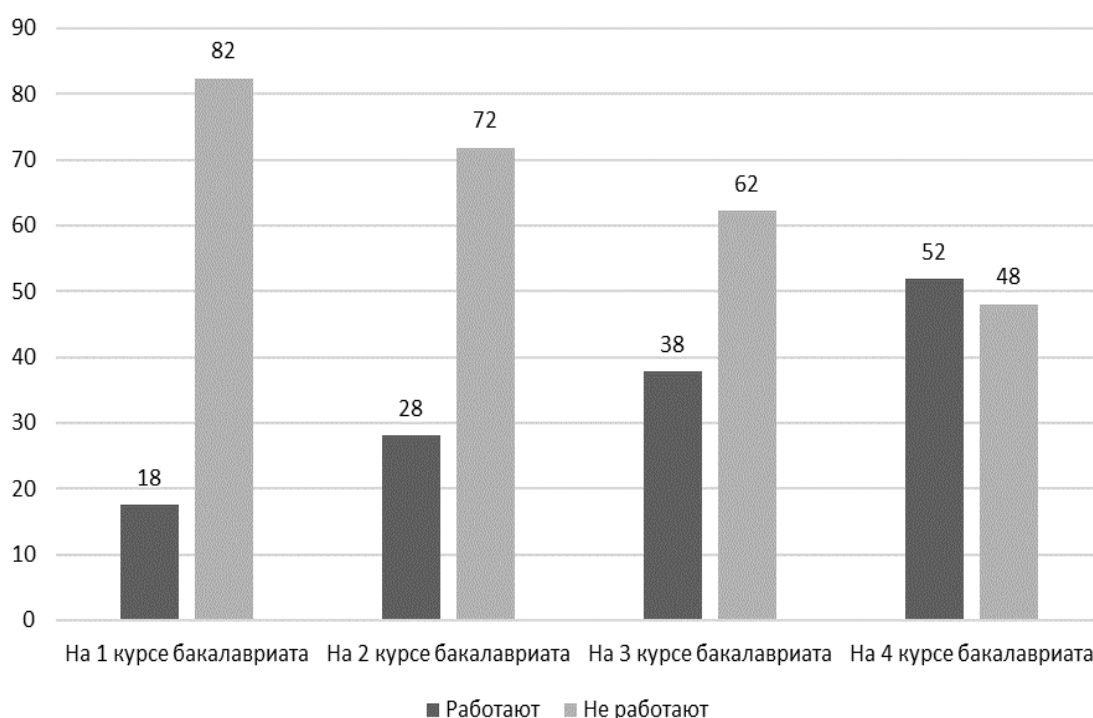


Рисунок 1 – Распределение ответов на вопрос «Работаете ли вы во время обучения» (%) в зависимости от курса обучения на бакалавриате

Материалы исследования показали, что работают во время обучения 36% респондентов. Вместе с этим наблюдается тенденция увеличения числа работающих студентов к старшему курсу. Это может быть следствием двух причин. Во-первых, студенты во время обучения, во время прохождения первой практики на предприятиях осознают, что работа им неинтересна и что они не хотят развиваться в данной профессии, поэтому они начинают искать работу, получать первый опыт работы в другой сфере, а обучение продолжают для «корочки». Во-вторых, к концу обучения в вузе многим студентам приходит

понимание важности наличия опыта работы для последующего трудоустройства, который помогает легче интегрироваться на рынке труда, что подтверждается и другими исследованиями¹²⁷.

При этом больше всего работающих студентов к четвертому курсу бакалавриата среди студентов инженерных специальностей (60% работающих), за ними идут студенты социо-гуманитарных специальностей (51% работающих) и самая малая доля работающих студентов к четвертому курсу бакалавриата среди студентов естественно-научных специальностей (46% работающих). На наш взгляд, высокая доля студентов инженерных специальностей, работающих во время учебы, может быть связана с важностью получения первичного опыта работы. Работа выпускника этого направления зачастую связана с технически-сложным оборудованием, станками, приборами и техникой, для освоения которой нужно время.

Студенты социо-гуманитарных специальностей начинают работу во время учебы по нескольким причинам. Рынок труда переполнен специалистами со схожим образованием социо-гуманитарного профиля, что приводит к конкуренции за рабочие места, для занятия которых наличие опыта работы является конкурентным преимуществом. По некоторым направлениям подготовки найти работу по специальности бывает затруднительно (например, философия, политология, история и так далее), что заставляет будущих выпускников искать работу в смежной сфере или менять сферу приложения своих профессионально-трудовых навыков.

Согласно нашему опросу, работа полностью соответствует получаемой специальности у 19% респондентов, частично соответствует у 30% респондентов и не соответствует получаемой специальности у 46% респондентов (5% респондентов затруднились дать ответ). Данные показывают, что будущие инженеры чаще работают во время обучения в вузе по той

¹²⁷ Сандлер Д. Г., Сущенко А. Д., Кузнецов П. Д., Печенкина Т. Е. Трудоустройство выпускников и его связь с качеством высшего образования // Университетское управление: практика и анализ. 2018. Т. 22. № 3(115). С. 80. DOI: 10.15826/umpra.2018.03.028.

специальности, которую получают, по сравнению с представителями естественно-научного и социо-гуманитарного профилей подготовки (рис. 2).



Рисунок 2 – Распределение ответов на вопрос «Соответствует ли Ваша работа той специальности, которую Вы получаете?» в зависимости от направления подготовки.

В ходе опроса студентов была выявлена степень удовлетворенности работой, совмещаемой с учебой¹²⁸. Средняя оценка респондентов выглядит следующим образом.

4,16 балла – оценка удовлетворенности работой респондентов, работающих по специальности;

3,96 балла – оценка удовлетворенности работой респондентов, чья работа частично соответствует специальности;

3,69 балла – оценка удовлетворенности работой респондентов, чья работа не связана с приобретаемой специальностью.

Результаты исследования свидетельствуют о том, что хотя работающих не по специальности студентов больше, но удовлетворенность от работы у них ниже. В случае если человеку удастся выбрать направление подготовки в соответствии со своими способностями и интересами, то он в большей степени

¹²⁸ Респонденты могли оценить удовлетворенность работой по пятибалльной шкале, где 1 – полностью не удовлетворены, а 5 – полностью удовлетворены.

удовлетворен своей трудовой деятельностью, которая ему интересна и которая соответствует его задаткам. Хотя таких респондентов всего 19%, но они больше всех удовлетворены своей работой.

Схожие данные получены Я. В. Дидковской, Н. В. Дулиной и Д. В. Трыновым¹²⁹. На основе опроса молодых работников промышленных предприятий из высокотехнологичных отраслей экономики (машиностроения, ракетостроения, авиастроения, металлургии и сферы IT) ученые зафиксировали, что удовлетворенность своей работой у молодежи Свердловской области составляет 3,62 балла из 5.

Мотивация и интерес к работе стимулируют сотрудника развиваться в своей сфере профессиональной деятельности и, соответственно, способствуют карьерному росту. Специалисты, которые не удовлетворены своей работой, в меньшей степени заинтересованы в саморазвитии в сфере профессиональной деятельности, что ограничивает их возможности карьерного роста и в итоге может приводить к неустойчивости занятости и нестабильности содержания труда, то есть повышает вероятность прекаризации их трудовой деятельности. Кроме того, как утверждает В. Р. Волков: «Все больше работающих студентов стремятся найти работу, прямо или косвенно связанную с получаемой специальностью, чтобы получить конкурентные преимущества, связанные с дальнейшим трудоустройством по профессии»¹³⁰. Еще в начале 2000-х гг. наблюдался высокий интерес студентов к трудовой деятельности по получаемой профессии¹³¹. Можно утверждать, что удовлетворенность работой по специальности может стать фактором снижения пополнения выпускниками вузов прекариата через отказ от временной и/или сезонной занятости.

¹²⁹ Дидковская Я. В., Дулина Н. В., Трынов Д. В. Образ социального будущего молодежи индустриального региона (на примере Волгоградской и Свердловской областей) // *Logos et Praxis*. 2018. №3. С. 35–44.

¹³⁰ Волков В. Р. Вторичная занятость студентов: проблемы и тенденции развития // *Вестник экономики, права и социологии*. 2018. №1. С. 184.

¹³¹ Дидковская Я. В. Динамика профессионального самоопределения студентов // *Социологические исследования*. 2001. № 7. С. 132–135; Пашинян И. А. Работа и трудоустройство в восприятии студентов // *Социологические исследования*. 2000. № 1. С. 130–133 и др.

Исследование молодых специалистов, которые уже имеют опыт трудовой деятельности после окончания вуза¹³², показало, что работают по специальности 58% опрошенных. Больше всего таких среди жителей средних и малых городов УрФО, так как их профессии востребованы на местных предприятиях, то есть часть выпускников возвращается на «малую родину». 42% респондентов работают по смежной специальности или по другой; основная причина – отсутствие рабочего места, соответствующего полученной профессии (63% опрошенных). Среди них 38% составляют выпускники гуманитарных направлений подготовки. Количество молодых специалистов, получивших профессии историка, философа, политолога, социолога, искусствоведа, филолога, журналиста значительно превышает потребность в них на региональном рынке труда. Таким образом, материалы исследования утверждают, что пополнение прекариата активно происходит за счет студентов и выпускников социо-гуманитарного профиля.

Как отмечает Р. Р. Насибуллин многие выпускники сталкиваются с проблемой: потребности экономики в специалистах разного профиля отличаются от номенклатуры профессий, по которым обучают специалистов¹³³. 26% работающих по другой специальности получили инженерную, естественно-научную, педагогическую и иную подготовку.

Мотивация обращения к вторичной занятости во время обучения, как показало наше исследование, связана со стремлением стать независимым (64%), необходимостью получить опыт трудовой деятельности (42%) и улучшить свое финансовое положение (38%). Респонденты вынуждены работать во время обучения, чтобы получить первый опыт трудовой деятельности, который становится конкурентным преимуществом после окончания вуза, и удовлетворить базовые потребности за счет получения материальных средств.

¹³² Исследование проведено в 2019 г. в составе научно-исследовательской группы под руководством А. В. Меренкова. Методом анкетирования опрошено 520 молодых выпускников вузов Уральского региона в возрасте от 21 до 30 лет. Среди опрошенных 58% проживают в Екатеринбурге и 42% в крупных и малых городах Свердловской области и Уральского федерального округа.

¹³³ Насибуллин Р. Р. Молодежь на рынке труда крупного города // Социологические исследования. 2007. № 11. С. 140–142.

Вместе с этим, как отмечают исследователи А. А. Долгова и Е. С. Митрофанова¹³⁴, наблюдается тенденция повышения возраста отделения от родительской семьи в России, то есть современная молодежь не спешит начинать рано жить самостоятельно. Студенты ориентированы на финансовую независимость от родителей, тем не менее не хотят «покидать» родительскую семью. В нашем исследовании каждый четвертый опрошенный отметил, что получал доход во время «подработки» в среднем 10 000 рублей. Этой суммы явно недостаточно для самостоятельного проживания и удовлетворения базовых потребностей. Так, на 2021 год минимальный прожиточный минимум в Свердловской области составил 11 206 рублей¹³⁵, а минимальный размер оплаты труда в России - 12 792 рубля¹³⁶.

Поиск работы во время обучения в вузе следует рассматривать и как инструмент формирования установки на будущую работу, при этом важным выступает ключевой вопрос: каким образом идет поиск (рис. 3)?

Суммарно на трудоустройство посредством социального капитала приходится 45% случаев (14% респондентов смогли трудоустроиться с помощью родителей, 26% респондентов использовали для этого контакты с друзьями, 5% смогли найти работу по рекомендации преподавателей). Это может быть свидетельством того, что в прямой конкурентной борьбе за вакансию молодые специалисты уступают более возрастным и опытным претендентам, поэтому молодые специалисты вынуждены использовать свои неконкурентные преимущества¹³⁷, чтобы занять вакантные места.

¹³⁴ Начало самостоятельной жизни россиянами: межпоколенческий аспект // Демоскоп Weekly. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2015/0625/analit02.php> (Дата обращения: 09.02.22).

¹³⁵ Прожиточный минимум // Министерство социальной политики Свердловской области. URL: <https://msp.midural.ru/deyatelnost/projitochnyy-minimum.html> (Дата обращения: 09.02.22).

¹³⁶ МРОТ 2021 // Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru/law/ref/mrot/2021/> (Дата обращения: 09.02.22).

¹³⁷ Неконкурентные преимущества – это преимущества, которые обеспечиваются за счет ресурсов, недоступных остальным участникам рынка (например, за счет «связей», обеспеченных родителями/супругов, нормативно-правовых ограничений и так далее). Более подробной про неконкурентные преимущества см.: Панфилова Ю. С. Профессиональные династии в организации: репутационный ресурс или источник напряженности (на примере медицинской и академической профессиональных сфер) // Научный результат. Социология и управление. 2021. Т. 7. № 4. С. 157–166; Литвинюк А. А. О креативности молодых специалистов в сфере науки и высшего образования // Экономика труда. 2020. Том 7. № 9. С. 833–848.



Рисунок 3 – Распределение ответов на вопрос «Как вы нашли работу во время обучения в вузе?» (% от числа опрошенных)

В исследовании, проведенном под руководством А. В. Меренкова, было зафиксировано, что на поиск работы 45% выпускников бакалавриата тратят в среднем до 6 месяцев. При этом молодые люди, уезжающие в средние и малые города Свердловской области и УрФО, чтобы реализовать свои профессиональные компетенции, находят желаемую вакансию за 3–4 месяца. У тех, кто трудоустраивается не по специальности, уходит больше времени. Наблюдается неустойчивость позиций выпускника на рынке, при этом ориентация на трудоустройство не по профессии становится фактором, влияющим на прекаризацию трудовой деятельности. Основным способом сокращения периода нахождения желаемой работы является помощь со стороны родственников, знакомых (34% опрошенных). Таким образом, наличие связей, прежде всего, семейных, повышает возможности трудоустройства.

Выстраивая траектории трудоустройства, студенты имеют некоторые образы своей будущей работы. Образ будущей работы можно охарактеризовать

как субъективное преломление окружающей действительности, неразрывно связанное с мотивами, целями, жизненными планами субъекта, представлениями о своей деятельности и месте в мире¹³⁸. Результаты нашего опроса показали (рис. 4), что студенты (39%) ориентированы, прежде всего, на работу в крупных компаниях/корпорациях. Это связано, скорее всего, с потребностью иметь устойчивую заработную плату, стабильность, возможность карьерного продвижения. Речь идет о том, что студенты не хотели бы пополнить прекариат, их интересы и стремления направлены на придание устойчивости своих позиций на рынке труда через работу в крупных организационных структурах. Вместе с этим студенты демонстрируют и завышенные ожидания от будущей работы, поскольку отсутствие опыта, а также «уход» работодателей из системы подготовки специалистов могут стать барьерами в реализации потребности занять значимое положение в крупной компании.



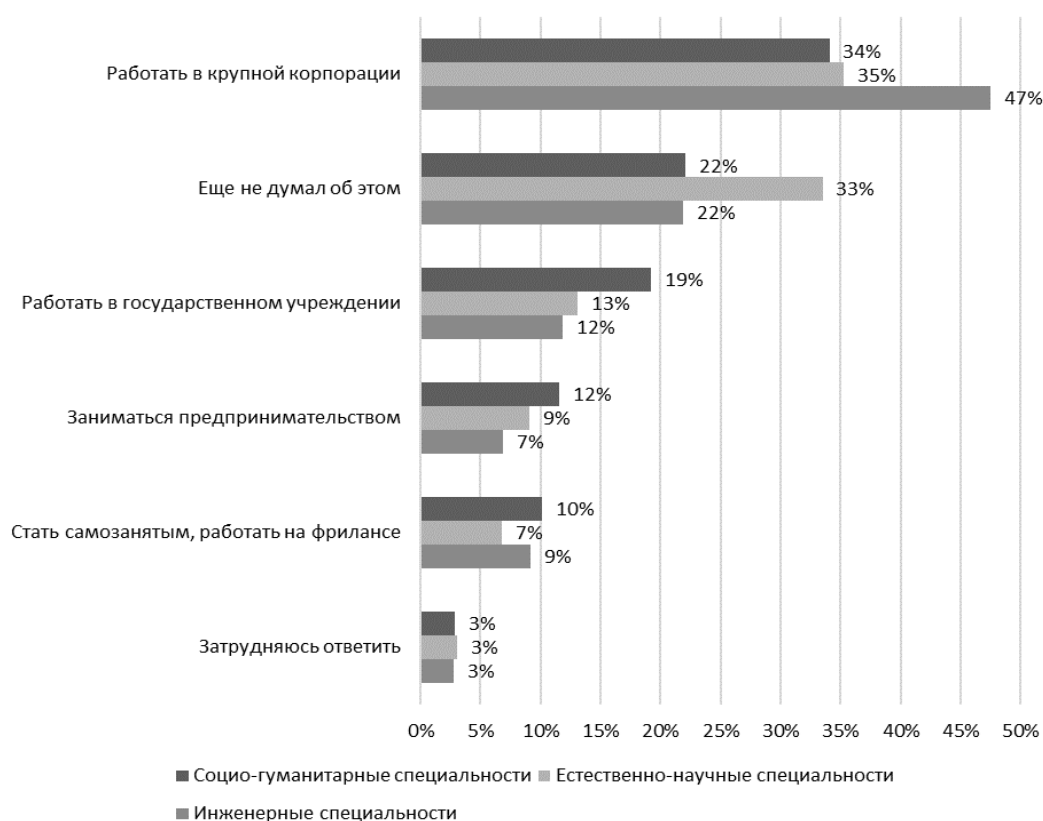
* Процент указан от числа респондентов, выбравших один ответ.

Рисунок 4 – Распределение ответов на вопрос «Чем Вы планируете заниматься после окончания вуза?»

¹³⁸ Богдановская И. М., Сычёв А. В. Образ будущей профессиональной деятельности у студентов-психологов // Психология человека в образовании. 2019. № 2. С. 184–192. DOI: 10.33910/2686-9527-2019-1-2-184-192.

Материалы исследования показали, что каждый четвертый опрошенный еще не думал, чем будет заниматься после окончания вуза. Можно предположить, что эту долю составляют студенты, которые пришли в вуз для получения диплома, либо те из студентов, кто разочаровался в выбранной профессии. Они слабо представляют, как и где смогут применить полученные знания и умения и, скорее всего, они не будут работать по той специальности, которой обучались. Соответственно, в будущем их трудовая деятельность может стать прекарной, то есть будет неустойчивой; скорее всего, они будут менять трудовые места/сменят несколько мест работы прежде, чем определятся, что им нравится, то есть содержание их труда будет нестабильным.

Материалы исследования показали зависимость образа будущей работы студентов от направления получаемого образования (рис. 5).



* Процент указан от суммарного числа респондентов социально-гуманитарных специальностей, естественно-научных специальностей, инженерных специальностей, выбравших один ответ.

Рисунок 5 – Распределение ответов на вопрос «Чем Вы планируете заниматься после окончания вуза?» в зависимости от направления обучения

Во-первых, работа в крупной корпорации/компании привлекательна, прежде всего для студентов, получающих образование по инженерным специальностям, так как основными работодателями для инженерных специальностей являются крупные предприятия. Во-вторых, студентов естественно-научного направления можно охарактеризовать как неопределившихся: каждый третий опрошенный еще не задумывался о месте своей будущей работы, что может быть связано с фундаментальным характером знаний, получаемых в ходе обучения по этим специальностям (математик, биолог, физик, химик и так далее), а также с тем, что их трудовая деятельность начинается зачастую в смежных областях. В-третьих, студенты-гуманитарии чаще выбирают занятия нетипичной трудовой деятельностью по сравнению со студентами-технарями и студентами, обучающимися на естественно-научном направлении, что связано, на наш взгляд, со сложностью поиска работы по профессии и высокой конкуренцией за вакантные места среди специалистов социо-гуманитарного профиля.

Высокая конкуренция на рынке труда, отсутствие опыта работы, потребность самостоятельно выстраивать системы взаимодействия с работодателем, а также нестабильность текущей ситуации и неуверенность в своих силах могут стать основанием для выбора выпускником самозанятости или работы на фрилансе. В нашем понимании самозанятость является частным проявлением прекарной трудовой деятельности, так как зачастую самозанятый имеет стабильное содержание труда (занят каким-либо узкоспециализированным видом деятельности), но его занятость неустойчива (нет гарантий, что завтра он найдет новых заказчиков своих услуг) и характеризуется всеми вторичными признаками прекарной трудовой деятельности – отсутствием социальных гарантий, невозможностью защиты своих трудовых прав, нестабильностью заработной платы, отсутствием возможности продвижения по карьерной лестнице.

Самозанятость, с одной стороны, может выступать способом реализации умений, навыков и интересов в трудовой сфере. С другой стороны, она может быть вынужденной, когда выпускник не смог устроиться на работу и стал предлагать свои профессиональные услуги на биржах фриланса. Н. П. Касаткина и Н. В. Шумкова считают, что выбор молодежью самозанятости имеет скорее вынужденный характер, так как вызван маргинализацией профессионального статуса многих рабочих профессий, что, на их взгляд, свидетельствует о дисфункции института высшего профессионального образования¹³⁹. Согласно их исследованию, кризис профессиональной идентичности, неостребованность полученного образования на рынке труда, осознание недостаточности имеющихся знаний и навыков стимулируют поиск способов повышения конвертируемости своего человеческого капитала и возможных путей адаптации к неопределенности на рынке труда.

В итоге молодые люди реализуют «дисперсивную модель» развития собственного человеческого капитала не только в системе формального образования, но и посредством неформального и информального обучения, приобретая разнообразные по профессиональному содержанию умения и навыки¹⁴⁰.

Примечательно, что среди опрошенных нами студентов, 10% относят себя к самозанятым (35% официально зарегистрированы и 65% не имеют официальной регистрации). Доли мужчин и женщин среди самозанятых равны как среди не имеющих формального статуса, так и среди зарегистрированных в статусе самозанятого. Больше всего самозанятых среди студентов гуманитарных специальностей (52%), что может быть обосновано сложностью поиска работы по профессии. Доля самозанятых среди студентов инженерных специальностей составляет 28%, что может быть обосновано нежеланием работать в сфере полученной специальности (к инженерным специальностям

¹³⁹ Касаткина Н. П., Шумкова Н. В. От самообразования к самозанятости: непарадный вход молодежи на рынок труда // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 3. С. 201–223. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.3.1600>.

¹⁴⁰ Там же.

также относятся ИТ-специалисты, для которых фриланс становится типичным видом занятости¹⁴¹). Самая малая доля самозанятых среди студентов естественно-научных специальностей – 20%, так как самозанятость по профилю специальности представляется слабо реализуемой.

Самозанятость как вид precarious занятости в последние годы получает широкое распространение. Аналитический центр НАФИ в 2016¹⁴² и 2017¹⁴³ годах изучал, какая доля граждан России является самозанятыми или фрилансерами. В 2016 года на долю самозанятых приходилось 10% опрошенных. В 2017 году доля самозанятых выросла до 18%. Доля фрилансеров и самозанятых продолжила расти и в последующие годы. Пик роста самозанятых зафиксировали летом 2020 года¹⁴⁴ в связи с коронавирусной ситуацией. В 2021 году доля самозанятых также выросла¹⁴⁵ и по прогнозам продолжит расти в ближайшие 5 лет. Содержание трудовой деятельности самозанятых сложно поддается классификации, зачастую один человек совмещает несколько профессий^{146,147}.

Таким образом, самозанятость и работа на фрилансе для выпускника может служить своего рода инструментом адаптации к нестабильной ситуации: расширяется спектр компетенций, появляется опыт работы, увеличивается конкурентоспособность, то есть precarious занятость может даже усилить позиции молодого специалиста в том случае, если он удовлетворен своим положением. Кроме того, самозанятость и работа на фрилансе позволяют самостоятельно выстраивать свое рабочее время.

¹⁴¹ Хахина А. М., Докукин Э. А. Фриланс в сфере IT: плюсы и минусы // Заметки ученого. 2020. № 2. С. 229–232.

¹⁴² В России 10% самозанятых // Аналитический центр НАФИ. URL: <https://nafi.ru/analytics/v-rossii-10-samozanyatykh/> (Дата обращения: 27.12.21).

¹⁴³ Фрилансеров в России уже 18% // Аналитический центр НАФИ. URL: <https://nafi.ru/analytics/frilanserov-v-rossii-uzhe-18/> (Дата обращения: 27.12.21).

¹⁴⁴ Рост числа фрилансеров в России оценили в 76% - Новости – Бизнес – Коммерсантъ // АО «Коммерсантъ». URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4627662> (Дата обращения: 07.01.21).

¹⁴⁵ Настоящее и будущее фриланса в России: статистика | РБК Тренды // «РБК». URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/60c8e3139a79472ba64fde35> (Дата обращения: 07.01.21).

¹⁴⁶ В России 10% самозанятых // Аналитический центр НАФИ. URL: <https://nafi.ru/analytics/v-rossii-10-samozanyatykh/> (Дата обращения: 27.12.21).

¹⁴⁷ Фрилансеров в России уже 18% // Аналитический центр НАФИ. URL: <https://nafi.ru/analytics/frilanserov-v-rossii-uzhe-18/> (Дата обращения: 27.12.21).

В нашем исследовании мы попросили студентов отметить предпочтительный график будущей трудовой занятости. В данном вопросе к precarious трудовой деятельности можно отнести «временную / проектную занятость» (4%), график «с неполным рабочим днем» (5%) и «с ненормированным рабочим днем» (21%). Общая доля студентов, которые предпочтут нетипичный режим работы, составляет 30%. При этом, как показали результаты опроса, пол не оказывает существенного влияния на ориентацию на precarious трудовую деятельность: доли респондентов мужского и женского пола примерно равны.

График работы, как свидетельствуют полученные данные, является значимым фактором при выборе места работы после окончания вуза: практически каждый второй респондент указал на данное обстоятельство как критерий выбора (рис. 6).



* Данные указаны в процентах от числа респондентов. Сумма процентов больше 100%, поскольку каждый респондент мог дать любое число ответов на данный вопрос.

Рисунок 6 – Распределение ответов на вопрос «Какими факторами Вы будете руководствоваться при выборе места работы после окончания вуза?»,
(%)

Полагаем, что для молодого поколения важным выступает возможность ощущение свободы в распределении времени: планировать свое суточное время исходя из потребностей и интересов. Ориентируясь на precarious занятость, молодежь будет стремиться к балансу между трудом и личной жизнью, при этом баланс будет определяться собственными нуждами и запросами. Р. Инглхарт¹⁴⁸ утверждает, что в обществе постмодерна наблюдается ценностный сдвиг: от получения максимального дохода и экономической состоятельности к самовыражению и индивидуальному выбору.

Вместе с этим, лидирующие позиции в трудовых ориентациях студентов занимает потребность в получении высокого заработка¹⁴⁹. Мы наблюдаем завышенные требования молодежи на рынке труда, что было нами уже отмечено в теоретической главе. При столкновении с реальной ситуацией выбора места работы может возникнуть разочарование, снизиться трудовая мотивация, а также сформироваться precarious настроения. Речь идет о том, что в поиске работы с высокой зарплатой, во-первых, молодой специалист будет «менять» работодателей; во-вторых, ему может стать интересной проектная занятость, предполагающая временную работу над решением конкретной задачи за определенную плату. Кроме того, высокая заработная плата интересует и тех молодых специалистов, которые не испытывают потребности работать по полученной в вузе специальности, именно они могут в будущем составить «костяк» precarious, поскольку будут готовы на любую работу, приносящую доход.

Ориентации на высокую оплату труда и гибкий график работы при трудоустройстве подтверждаются и другими исследованиями. В исследовании, проведенном Naus в 2019 году, объектом которого выступила молодежь от 18

¹⁴⁸ Инглхарт Р. Постмодерн: меняющиеся ценности и изменяющиеся общества. // Полис. Политические исследования. 1997. № 4. С. 6–32.

¹⁴⁹ По данным портала Superjob (2019 г., 2021 г.) высокий уровень заработной платы занимает лидирующее положение при выборе работы у россиян. См.: Почти 40% работодателей назвали информацию о месте работы одним из наиболее важных факторов для соискателя // Исследовательский центр рекрутингового портала Superjob.ru. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112181/pochti-40/> (Дата обращения: 19.08.22); Зарплата все равно важнее // Исследовательский центр рекрутингового портала Superjob.ru. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/113007/zarplata-vse-ravno-vazhnee/> (Дата обращения: 19.08.22).

до 25 лет (n=2217), для 84% опрошенных критерием выбора работодателя становится уровень заработной платы, а для 45% молодежи – гибкий график работы (возможность выбирать часы прихода и ухода)¹⁵⁰. Онлайн-опрос российских соискателей, проведенный весной 2015 года (n=20073), показал, что респонденты обращают внимание на размер заработной платы (82%) и предлагаемый работодателем график работы (56%)¹⁵¹. Опрос, проведенный среди студентов Рязанского государственного университета зимой 2020 года (n=600), также демонстрирует привлекательность высокой заработной платы (69,6%) и интерес к гибкому графику работы (25,1%)¹⁵².

Как показывают исследования, вопрос удовлетворенности работой и заработной платой – один из ключевых для молодежи. Анализ материалов массовых опросов молодежи, проведенных Фондом «Общественное мнение»¹⁵³, аналитическим центром «Левада-центр»¹⁵⁴, аналитическим центром НАФИ¹⁵⁵, свидетельствуют о том, что уровень дохода от трудовой деятельности важнее вида/содержания/характера трудовой деятельности: молодежи важно получать хорошую зарплату в данный момент, то есть базовой характеристикой при поиске работы становится уровень заработной платы. По данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ

¹⁵⁰ Поколение Z и рынок труда в России // Hays. URL: <https://hays.ru/research/genz/> (Дата обращения: 09.02.22).

¹⁵¹ На что обращают внимание соискатели в России при выборе работодателей? // Группа компаний HeadHunter. URL: <https://sevastopol.hh.ru/article/16981> (Дата обращения: 09.02.22).

¹⁵² Анисина Е. А., Василенкова О. В., Проноза А. В. Предпочтения студенческой молодежи при выборе работодателя (по результатам социологического исследования в г. Рязани) // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2020. №5. С. 21–29.

¹⁵³ Опрос граждан РФ от 18 до 30 лет из 53 субъектов РФ в 104 населенных пунктах (n = 1500, 2016 г.). 52% респондентов выбрали бы ту профессию, которая обеспечивает достойный доход, даже если она не очень нравится. См.: Ориентиры и ценности молодых россиян // Фонд Общественное Мнение. URL: <https://fom.ru/TSennosti/13083> (Дата обращения: 25.12.21).

¹⁵⁴ Левада-центр признан в России иноагентом. Опрос городского и сельского населения в возрасте 18 лет и старше в 137 населенных пунктах 48 регионов страны (n=1600, 2017 г.). Для молодежи от 18 до 24 лет желание много работать и зарабатывать (44%) превалирует над потребностью иметь небольшой и устойчивый заработок (28%). См.: Трудовые ориентации // Автономная некоммерческая организация Аналитический Центр Юрия Левады. URL: <https://www.levada.ru/2017/02/06/trudovye-orientatsii/> (Дата обращения: 25.12.21).

¹⁵⁵ Опрос работающих граждан РФ старше 18 лет в 137 населенных пунктах в 50 регионах России (n=1600, 2020 г.). Достойная заработная плата является ведущей характеристикой в процессе поиска работодателя для 94% молодежи в возрасте от 18 до 24 лет и для 87% молодежи в возрасте от 25 до 34 лет. Вывод сделан на основании данных из исследования: Достойная зарплата – прежде всего: россияне рассказали, каким должен быть идеальный работодатель // Аналитический центр НАФИ. URL: <https://nafi.ru/analytics/dostoinaya-zarplata-prezhde-vsego-rossiyane-rasskazali-kakim-dolzhen-byt-idealnyy-rabotodatel/> (Дата обращения: 27.12.21).

(RLMS-HSE)¹⁵⁶, проводимого Высшей школой экономики и ООО «Демоскоп», только 38% респондентов полностью или скорее удовлетворены своей заработной платой.

Таким образом, как наше исследование, так и данные, полученные на репрезентативных всероссийских и региональных выборках, показывают, что лидирующие позиции в трудовых ориентациях студентов занимает высокий заработок, который недоступен для большей части выпускников. Это определяет содержание будущего труда и может выступить фактором прекарной занятости. Е. А. Заболотная с коллегами утверждают, что для современной молодежи характерны «длительные и небезопасные переходы от учебы к работе; рост пассивности, отрешенности и бездействия молодежи на рынке труда; низкая оплата труда, вынужденная неполная занятость, временная работа»¹⁵⁷. Ориентация на прекарную занятость становится нормативной моделью поведения.

Велика доля и тех респондентов, которые определяют фактор психологического климата в коллективе как ключевой при выборе будущего места работы (47,2%). Это означает, что выпускники вузов стремятся к работе, предполагающей взаимодействие и коллективные виды совместной деятельности, что не является маркером прекарной занятости. При этом у 38% сохраняется ориентация на работу по специальности.

В целом можно констатировать, что трудовые ориентации молодого поколения будущих специалистов, с одной стороны, иллюзорны (высокая заработная плата при вхождении на рынок труда), но, с другой стороны, рационалистичны (удобный график работы). Эти представления могут определять прекарный характер труда, поскольку в действительности, как

¹⁵⁶ «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: <https://rlms-hse.cpc.unc.edu> и <http://www.hse.ru/rlms>).

¹⁵⁷ Заболотная Е. А., Серегина В. В., Середина М. Н. Требования рынка труда к человеческому капиталу молодежи // Современная экономика: проблемы и решения. 2020. № 10(130). С. 65. DOI 10.17308/meps.2020.10/2449.

отмечает Н. П. Мудрецова¹⁵⁸ по оценкам экспертов проблемными зонами в государственной поддержке работающей молодежи в Свердловской области являются: низкий уровень доходов; трудности самореализации; трудоустройство по специальности.

Подводя итог параграфу, можно выделить несколько главных трудовых ориентаций студентов высших учебных заведений. Во-первых, треть имела опыт трудовой деятельности во время обучения в вузе (36%), при этом важно подчеркнуть, что чем выше курс обучения, тем большая доля студентов совмещает обучение с трудовой деятельностью. На наш взгляд, это не является негативной тенденцией, даже, наоборот, позволяет осваивать дополнительные компетенции на практике, при условии, что трудятся они по специальности или в смежной сфере. Более того, вторичная занятость, то есть работа по специальности характеризуется большей удовлетворенностью от трудовой деятельности в отличие от работы в смежной сфере или не по специальности. Именно работа по специальности во время учебы позволяет студентам более глубоко изучать и понимать учебные материалы, стимулирует их к саморазвитию и самообучению. И наоборот, работа не по специальности ведет в будущем к неопределенности содержания труда и отсутствию гарантии занятости.

Во-вторых, молодой специалист, выходя на рынок труда, находится в уязвимом положении, так как у него отсутствует опыт, он не способен сразу (оперативно) включиться в производственный процесс в соответствии с требованиями работодателя. Именно по этим причинам на трудоустройства «по знакомству» приходится 45% случаев трудоустройства студентов. В данном случае «связи» выступают неконкурентным преимуществом студентов.

В-третьих, говоря о том, какими факторами будут руководствоваться студенты при трудоустройстве, то можно выделить:

¹⁵⁸ Мудрецова Н. П. Экспертная оценка государственной поддержки работающей молодежи в Свердловской области // Теория и практика общественного развития. 2015. №14. С. 37–39.

Фактор размера компании – 39% которые хотят работать в крупной корпорации (при этом 26% еще даже не думали о том, где будут работать);

Фактор графика работы – 30% предпочтут нетипичный график работы («временную / проектную занятость» (4%), график «с неполным рабочим днем» (5%) и «с ненормированным рабочим днем» (21%);

Фактор оплаты труда – для 91% студентов ведущим фактором является уровень заработной платы.

Можно сказать, что уже во время обучения в вузе имеется доля студентов, которые ориентированы на precarious трудовую деятельность после окончания, готовы к неопределенности содержания труда, нестабильности занятости.

В следующем параграфе мы подробно рассмотрим мнения недавних выпускников вузов, которые уже заняты precarious трудом, их оценки роли вуза в становлении и развитии ориентаций на precarious занятость в современных условиях. А также мнения руководителей образовательных программ и кураторов проектной деятельности, которые участвуют в формировании образовательных траекторий студентов в соответствии с ФГОС ВО, современными требованиями рынка труда, требованиями работодателей.

2.2 Влияние организации и содержания образования на формирование ориентации на precarious занятость выпускников вузов

Исследования, проведенные нами, показали, что после окончания университета молодые специалисты сталкиваются с главной проблемой - трудности в поиске работы по специальности (66% респондентов назвали эту причину). Требования работодателя – ключевая проблема выпускников, потому что они включают наличие стажа и опыта работы, который у выпускников отсутствует. Также следует учитывать требования, которые предъявляют сами выпускники к работе. Это, во-первых, перспективы карьерного роста (77%), во-вторых, высокая зарплата (72%) и, в-третьих, комфортные условия труда (41%). Это основные характеристики при выборе работы независимо от того, будет она по специальности или нет.

Отсутствие вакантных мест, а также возможностей удовлетворить указанные потребности, ведет к реализации стратегий трудоустройства не по специальности, что задает вектор precarious модели занятости. Для 56% опрошенных смена специальности вызвана отсутствием желаемых вакансий. Ежегодно выпускается огромное количество выпускников, особенно социо-гуманитарного профиля, что приводит к дисбалансу спроса и предложения на рынке труда для ряда направлений из-за большой конкуренции между специалистами.

В ходе исследования¹⁵⁹ выпускники вузов, окончившие университеты от двух до пяти лет назад (47%), отметили, что приняли решение сменить специальность во время поиска работы, сталкиваясь с различными трудностями при трудоустройстве, а 30% респондентов заявили, что сделали такой выбор, обучаясь в вузе и разочаровавшись в профессии или в организации образовательного процесса, в том числе в ходе производственной практики, нацеленной на «введение» в трудовой режим согласно получаемой

¹⁵⁹ Исследование проведено в 2020–2021 гг. в составе научно-исследовательской группы под руководством А. В. Меренкова. Методом анкетирования опрошено 347 молодых выпускников вузов, работающих не по специальности в Уральском федеральном округе.

специальности. В ходе исследования выявлена «точка отсчета» в принятии решения о трудовой занятости, не связанной с полученной в вузе профессией. Так, 52% решили работать не по специальности во время поиска работы после окончания вуза. *«Я окончил исторический факультет. Пытался найти работу по специальности в каком-нибудь музее, учителем в школу сразу не хотел. Пусть там работают, кто учился в педвузе. В общем, нашел работу в газете. Если не понравится. Поищу другую... У меня есть однокурсники, которые за три года сменили уже 2–3 работы»* (муж., выпуск 2019 год).

18 % - стали ориентироваться на трудоустройство не по специальности во время прохождения производственной практики на старшем курсе. *«Заканчивал горный институт. Практика была на шахте. Мне не понравилось, там тяжелая работа, грязная, а еще плохо организованная. Это не для меня. Стал думать о том, что буду искать работу, которая как-то связана с техникой. Например, ремонт автомобилей. Нашел, осваиваю новое дело, хотя работа нелегкая. Думаю, что еще поискать...»* (муж., выпуск 2018 г.)

16% - задумались о работе, не связанной с получаемой профессией еще во время учебы в университете после 3 курса. *«Я училась на специалиста по социальной работе. Когда узнала к третьему курсу, что надо будет постоянно общаться с людьми, которые имеют разные проблемы, ограничения в здоровье, почувствовала, что мне это будет трудно... Хотела перейти на другую специальность, но мест на бюджет не было. Осталась, чтобы получить диплом о высшем образовании. После окончания пыталась работать визажистом, но заработок не стабильный. Поступила на курсы, готовящие психологов. Посмотрю, что получится...»* (жен., выпуск 2017 г.).

Полученные данные свидетельствуют не только о дисбалансе на рынке труда, но и утверждают, что, во-первых, производственная практика является маркером определения готовности в будущем заняться той профессиональной деятельностью, по которой студент обучается; во-вторых, после 1–2 курсов обучения у части студентов приходит понимание, способны ли они трудиться по получаемой специальности, соответствует ли она склонностям и способностям

обучающегося. Что касается поиска работы уже готовым специалистом, то отметим, что глобализация приводит к постепенному изменению понятия традиционной занятости и появлению новых нестандартных форм использования рабочей силы, что способствует большей мобильности работников как внутри компании, так и на внешних рынках труда в целом. С помощью таких форм занятости работники получают ряд преимуществ. Они могут иметь больше свободного времени для совмещения нескольких видов занятости, согласие на такую работу дает право отказаться от нее, если она не устраивает и иметь хоть какой-то заработок, если нет возможности найти постоянную работу.

По мнению респондентов, главные требования, которые предъявляют работодатели к любому соискателю, независимо от того, имеет он нужную специальность, или другую, являются «умение самостоятельно учиться и приобретать навыки» (65%), «способность осваивать новую деятельность» (48%) и «умение продать себя работодателю» (44%). Использование своих профессиональных знаний – это умение применять их на практике. Работодатель выражает это в требованиях «уметь», «делать». В настоящее время работодатели стараются брать «гибких» специалистов, которые умеют постоянно обучаться и способны переключаться с одного вида деятельности на другой. Для достижения результатов в работе необходимо уметь общаться с клиентами, с коллегами и находить подход к каждому, что является важным для достижения высоких результатов в работе.

На сегодняшний день, по оценкам опрошенных студентов и выпускников, к реализации требований работодателей готовы 48% респондентов. Это связано с приобретенным опытом взаимодействия с работодателем во время совмещения учебы с разными подработками, а также опытом, полученным во время прохождения практики. Каждый четвертый респондент заявил о частичной готовности к требованиям работодателей, что можно объяснить неуверенностью в своих силах, отсутствием ряда навыков для решения практических задач, психоэмоциональной неподготовленностью к трудовым

реалиям. Это подтверждает положение в теоретической части диссертации о том, что в вузах отсутствует система подготовки выпускников к поиску работы в соответствии с требованиями работодателей. *«Во время учебы нам некоторые преподаватели, особенно те, кто были практиками, сами совмещали преподавание с работой в организации, на предприятии, рассказывали о том, что нам нужно для успешного трудоустройства. Но это все было в виде некоторых историй, а специально не учили, как искать работу, что требуют разные руководители»* (жен., инженер, выпуск 2018 г.)

Сами компании не всегда указывают полный перечень требований к соискателю: об этих требованиях соискатели узнают уже во время собеседования или даже во время работы. Кроме того, для каждого десятого респондента некоторые требования оказались «сюрпризом». Это выступает барьером, усложняющим поиск работы в первую очередь по специальности.

Анализ материалов исследования показал, что для повышения информированности о требованиях работодателей 44% обращаются к знакомым, то есть к тем людям, кто уже имеет опыт успешного трудоустройства, 38% стремятся самостоятельно узнать о них, обратившись к соответствующей литературе, 37% следуют указаниям наставника на начальном этапе работы в организации. Особо выделяется роль коллег по работе в первые недели/месяцы освоения новой специальности. Помощь тех, кто давно трудится в организации, является важным условием адаптации молодого специалиста: происходит активное усвоение норм профессионального общения, производственных навыков, трудовой дисциплины, традиций трудового коллектива, процесса вхождения в ту или иную социальную среду.

Приобретение навыков нового трудового процесса и адаптация к коллективу, занимает, как указали респонденты, 1–3 месяца (4%), полгода (50 %), 1–2 года (24 %). Такой разброс по времени связан со сферой работы и выполнением трудовых функций. Например, выпускники, которые освоили новую для себя деятельность за несколько месяцев, работают в сферах

общественного питания, туризма или транспорта, так как в этих сферах труда обучение проходит быстро, трудовые действия рутинизированы, а требования работодателей схожи. Больше времени нужно тем, кто осваивает сложные виды труда, например, связанные с использованием современной техники на промышленном предприятии. Таким людям менять работу чаще, чем раз в 1–2 года проблематично, поскольку возникают сложности в освоении новых навыков и умений. Исходя из полученных данных, можно сделать вывод, что смена места работы для занятых precarious деятельностью происходит с периодичностью в 1,5–2 года после того, как молодой специалист убедится в том, что освоить предъявляемые к нему требования работодателя в полной мере не удастся.

Респонденты отметили качества, которыми должен обладать выпускник при трудоустройстве на новую для себя работу и успешно ее освоить. Среди личностных качеств определены следующие: готовность к обучению и ответственность - 73%; самостоятельность, трудолюбие, упорство, терпение, настойчивость - 61%. Для precarious сотрудника наиболее востребованы те качества, которые позволяют ему адаптироваться к новому месту работы – готовность учиться, в том числе и посредством самообразования, а также самостоятельность и работоспособность, которые позволят ему быстро включиться в рабочий процесс.

Менее всего выпускники, по их мнению, могут охарактеризовать себя как пунктуальных, вежливых и креативных людей - 38%. Если молодой специалист обладает пунктуальностью, то его можно охарактеризовать как человека, регулярно следящего за соблюдением правил и выполняющего свои обязанности вовремя. Еще одно важное качество, которым должен обладать сотрудник при трудоустройстве в условиях нестабильности на рынке труда, это стрессоустойчивость – способность справляться с новыми и необычными для себя условиями и менее остро реагировать на них – 31%.

Прекаризация трудовой деятельности, как было отмечено в теоретической главе, определяется временной неопределенностью работы в

организации. В ходе опроса были выяснены причины частой ее смены молодыми специалистами. Для 70% опрошенных главным побудителем стало желание улучшить условия труда. 44% отмечали такой фактор, как стремление найти более высокооплачиваемую работу и предоставление социального пакета, 40% указали на потребность получить удовлетворение от проделанной работы. Эту причину следует выделить особо. Она указывает на то, что прекарная занятость для части людей, меняющих место трудоустройства, вызвана стремлением найти то, что в большей степени соответствует их склонностям. Такой поиск может занять длительное время, так как немногие могут оценить те способности и склонности, которыми их наделила природа, раскрыть свои таланты и предрасположенность к определенным сферам и видам деятельности в детстве или в подростковый период. *«Я долго искала себя, прошло уже пять лет после окончания вуза, и сейчас только поняла, что меня тянет работать с землей, ухаживать за цветами, деревьями. Стала учиться на ландшафтного дизайнера»* (жен., выпуск 2017 г.). 26% указали важность возможности проявить себя в творческой работе. 39% респондентов указали на потребности работать в менее стрессовой ситуации.

Эти данные свидетельствуют о смещении приоритетов при выборе места работы: если в образе идеальной работы наличествует в первую очередь высокая заработная плата, то с приобретением опыта работы на передний план выходят комфортные условия труда, отсутствие стресса, удовлетворение от работы и решение интересных для работника производственных задач.

В ходе исследования мы выяснили мнение респондентов о результатах трудовой деятельности, не связанной с полученной специальностью. Согласно данным 80% опрошенных в полной мере, по их мнению, справляются с профессиональными задачами, они считают себя не хуже тех, кто имеет соответствующее образование. 28% сообщили, что им даже доверяют обучать новых сотрудников. Это отмечают респонденты, имеющие стаж от двух до трех лет. 15% респондентов заявили, что справляются со своими обязанностями намного лучше имеющих профильное образование. Полагаем, что столь

высокая самооценка отчасти связана с желанием быть конкурентоспособным, включенностью в самообразовательную деятельность, а также с потребностью закрепиться на текущем месте работы. В пользу последнего аргумента следует привести данные о планах смены работы в ближайшее время. Чуть более половины респондентов (51%) заявили, что они не собираются менять свое место работы, поскольку текущая работа им нравится, имеются шансы статусного роста, присутствуют дополнительные корпоративные бонусы, а поиск нового места работы занимает много времени/сил, а гарантии, что найдется работа лучше прежней, отсутствуют.

Вместе с этим, доля респондентов, готовых сменить место работы составила 23%, число затруднившихся ответить на данный вопрос - 26%. Можем предположить, что практически половина респондентов отчасти неудовлетворена своим нынешним трудоустройством, что влияет на развитие стратегии дальнейшего трудоустройства precarious работника. При этом, рассуждая о смене работы, большинство респондентов не видят особых проблем с трудоустройством. Это связано с тем, что ориентированные на precarious занятость специалисты адаптировались/привыкли к ситуации постоянного поиска работы и их не пугает временная неопределенность. Они уже изучили и освоили основные каналы и способы трудоустройства, научились «продавать» себя работодателю. Лидирующими причинами смены места работы являются по оценкам респондентов: отсутствие интересных задач (53%), слабая возможность карьерного продвижения и статусного роста (57%) и невысокая заработная плата (59%).

Невозможность реализации последней задачи выступает в качестве ведущего фактора частой смены работы. При низкой оплате труда существует устойчивый дефицит кадров в некоторых областях, а также целых сферах занятости, несмотря на активную работу учреждений высшего образования, обеспечивающих постоянную подготовку необходимых работников и специалистов.

Молодые специалисты также хотят, чтобы работа была интересной, однако сталкиваются на практике с рутинизацией трудовой деятельности, решением локальных стандартизированных задач. Отсюда снижается интерес к содержанию выполняемой работы и формируется равнодушие к ней, которое усиливается при ограничении возможностей карьерного роста.

Еще одной причиной является сверхурочная работа (46%), которая ведет к возникновению проблем со здоровьем, а также к профессиональному выгоранию. При этом для сохранения рабочего места молодой специалист зачастую выполняет ее в рамках своих профессиональных функций без дополнительной оплаты. Работодатель реализует свою эксплуататорскую сущность, экономя на работнике. Менее значимыми факторами смены работы являются: разногласия в коллективе (15%), плохие условия труда (12%), конфликты с непосредственным начальником (10%) или его смена (9%).

Таким образом, положение выпускников на рынке труда характеризуется слабой защищенностью, которую они стремятся компенсировать опытом работы во время обучения в вузе, попытками определить свои склонности и способности при смене мест работы. Отсутствие интереса к полученной профессии, требования работодателей, низкая оплата труда, а также дисбаланс на рынке труда углубляют прекаризацию трудовой деятельности молодежи.

Для расширения представлений о прекаризации трудовой деятельности выпускников вузов и выяснения влияния организации и содержания учебы в вузе на формирование ориентаций на прекарную занятость, мы обратились к глубинным интервью с прекариями. Использовалась качественная стратегия сбора эмпирического материала, позволяющая выяснить совокупность факторов, определяющих постепенное возникновение у студентов в процессе учебы ориентаций и установок на вероятность прекарной занятости после получения высшего образования. Объектом исследования выступили выпускники вузов, занятые прекарным трудом. Всего было проведено 15 интервью, из которых 9 с женщинами и 6 с мужчинами в возрасте от 22 до 34 лет; средний возраст информантов составил 26 лет, половина опрошенных

совмещают две и более работ. Трудовую деятельность опрошенных можно разделить по следующим видам: совмещают стандартную работу с фрилансом – 8 человек; самозанятые / фриланс – 5 человек; работают по вызову, сдельная оплата труда (work on demand) – 2 человека. Из всех людей, занятых прекарным трудом, 10 человек работают по специальности, полученной в вузе, 4 человека работают по смежной специальности и 1 человек работает не по специальности.

Материалы опроса показали, что начало пути в прекариат лежит в системе высшего образования. Речь идет о том, что практически все опрошенные начали свою подработку еще будучи студентами и, уже выйдя на рынок труда после окончания вуза, воспроизводят ставшие типичными и рутинизированными прекарные практики: *«начала заниматься репетиторством в студенчестве... собираюсь продолжать заниматься репетиторством, после устройства на работу на полный день»* (жен., 23 года); *«[после окончания вуза] частично сохранила удаленную занятость по маркетингу и копирайтингу»* (жен., 34 года); *«по возможности постараюсь совмещать новую с текущими моими работами, так как график у меня по факту плавающий»* (муж., 26 лет); *«подработку по выполнению домашних работ могу совмещать с любой работой, буду смотреть по ситуации и деньгам»* (жен., 23 года).

Материалы свидетельствуют, что прекарный труд во время обучения имеет особую привлекательность, поскольку такую деятельность можно совмещать с учебой из-за свободного графика. Со временем нарабатывается опыт работы в данной сфере занятости, то есть появляются навыки, позволяющие сократить время на выполнение работы, формируется репутация и, соответственно, «пропадает» желание отказаться от такой подработки. Кроме того, на желание оставить возможность заниматься прекарным трудом влияет и невысокая заработная плата, которую предлагает работодатель молодому специалисту. Таким образом, наличие двух видов занятости позволяет молодежи поддерживать желаемый уровень жизни. Компенсация невысокой

заработной платы за счет вторичной занятости является распространенной практикой¹⁶⁰.

В ряде случаев желание самореализоваться, заниматься интересным для себя делом, стимулирует молодежь выбирать самозанятость, работу на себя, так как они не смогли это сделать в условиях найма: *«Это то, что я умею и то, что приносит мне удовольствие. Мне не нужно отчитываться перед кем-то. Я могу работать тогда, когда захочу... Я хотела реализоваться как психолог»* (жен., 26 лет); *«Изначально я изучал это для себя, позже это стало работой для меня. До этого работал в салонах красоты (тоже как самозанятый, кстати), но из-за проблем с руководством ушел работать на себя»* (муж., 24 года).

В данном случае одним из условий продолжения precarious труда является природная предрасположенность к такой деятельности, личный интерес и желание саморазвиваться/самообразовываться в этой сфере. Если же эта деятельность не соответствует природным способностям, то precarious работник быстро выгорает на такой работе и в таких условиях труда. Самозанятость в данном смысле является частным проявлением precarious труда, когда неопределенность содержания труда снижается из-за природной предрасположенности к этой специальности, собственного интереса и желания саморазвиваться, что в итоге приводит к экспертности в узкой сфере и хорошему доходу. Стоит отметить, что хотя неопределенность содержания труда снижается, но нестабильность трудовой деятельности сохраняется.

Результаты интервью показали, что молодежь выбирает самозанятость не всегда при отсутствии альтернатив. В одном случае самозанятость – это способ реализовать свои собственные интересы и амбиции. В другом – конфликты с начальством и видимая простота работы на себя. В третьем – попытка заработать на хобби, имея основную работу, которая приносит регулярный доход.

¹⁶⁰ Агарков Г. А., Сандлер Д. Г., Сущенко А. Д. Финансовая и социальная успешность выпускников университетов в Уральском регионе. Проблемы и пути решения // Экономика региона. 2018. Т. 14, вып. 4. С. 1322.

Половина информантов совмещают постоянную работу в организации с прекарной трудовой деятельностью. Основная не приносит им желаемого дохода для удовлетворения материальных, духовных потребностей или не позволяет реализовать свои способности. Соответственно, подработка (вторая работа) для них не рассматривается как основа карьерного продвижения.

При этом отметим, что «вторая работа» ведет к росту интенсивности труда и отказу от здоровьесберегающего сбалансированного режима, его сочетания с отдыхом. Это приводит к снижению качества человеческих ресурсов в стране. Н. М. Римащевская отмечает, что «Человеческий потенциал – это отнюдь не объемы производства и не соответствующий уровень дохода, а расширяющийся человеческий выбор»¹⁶¹. Российский исследователь уточняет, что одной из ключевых ориентаций индивида должна стать установка: прожить максимально долгую и здоровую жизнь, когда индивидуальный потенциал здоровья выступает как главный приоритет. Проблема его сохранения особым образом решается самозанятыми: репетиторами, ИТ-специалистами, специалистами, ремонтирующими домашнюю технику и так далее. Они соединяют в одном лице руководителя и исполнителя, самостоятельно определяя время работы и отдыха. Однако это часто зависит от заказов, которые иногда требуют экстренного включения в работу.

В ходе интервью мы задали представителям прекарной занятости вопрос: «Вы меняли работу в последние три года? Что было причиной смены работы?». Девять из пятнадцати информантов указали, что меняли работу. Среди основных причин отмечалась моральная усталость от работы: «...выгорела. Я устала» (жен., 22 года); «я приходила каждый день... и рыдала от бессилия. Насколько я ненавидела все и всех вокруг, ну и себя тоже. Мне было мерзко от того, чем я занимаюсь. Но была ответственность, условно контракт, который нужно было доработать» (жен., 26 лет). В данном случае респонденты были неудовлетворены условиями труда по найму, работали в

¹⁶¹ Римащевская Н. М. Качество человеческого потенциала в условиях инновационной экономики // Народонаселение. 2009. № 3(45). С. 17.

сфере, которая им не приносила удовольствие. Это утверждение мы раскрыли в первой главе работы, отметив, что когда человек занят прекарной трудовой деятельностью, к которой у него нет предрасположенностей, и он вынужден сверхусилиями выполнять работу, то это вскоре приводит к «выгоранию».

Среди причин занятия прекарной трудовой деятельностью информанты отмечали стремление работать на «интересной» работе: *«работа ради работы мне не интересна»* (жен., 34 года); *«много раз меняла, наверное, 5 раз; причина – отсутствие интереса к работе»* (жен., 23 года); *«ориентировался только на собственный интерес в сфере деятельности»* (муж., 22 года). Как мы отмечали выше, молодежи важно при трудоустройстве иметь интересную работу, решать интересные задачи, в целом важно самореализоваться в трудовой деятельности. Следует подчеркнуть, что высшее образование в России является доступным и широко распространенным явлением, что отчасти может приводить к завышенным ожиданиям выпускников вузов¹⁶² по оплате труда и другим ожиданиям. Отметим, что смена работы зачастую влечет изменение/корректировку содержания труда, следовательно, информанты, часто меняющие место приложения своих трудовых интересов, демонстрируют некоторую готовность к неустойчивой занятости, с одной стороны, и «поверхностное» отношение к текущей работе, с другой.

Большинство респондентов отмечало и типичные минусы такой работы:

- отсутствие официального трудоустройства (*«Официально трудоустройства нет»* (жен. 25); *«Никаких гарантий нет. Как и по оплате ничего нет. Все на доверии получается»* (жен. 22);
- сдельная оплата труда (*«Сколько уроков провел, столько денег и заплатили»* (жен. 25);
- отсутствие возможности официально болеть (*«Я заболела коронавирусом, температуры не было, но была дикая слабость, меня пытались заставить выйти на работу»* (жен. 23);

¹⁶² Маслюкова Е. В., Вольчик В. В. Прекариат и высшее образование // Актуальные проблемы экономики и права. 2019. Т. 13. № 4. С. 1588. DOI: <http://dx.doi.org/10.21202/1993-047X.13.2019.4.1579-1591>.

- низкий уровень оплаты труда (*«зарплата оставляет желать лучшего»* (жен. 22);
- ненормированный рабочий день (*«Я точно работаю больше 8 часов в день»* (жен. 34); *«Суммарно получается больше 8 часов работы в день, если считать, что после восьмичасового рабочего дня, провожу занятия как репетитор»* (жен. 23); *«часто больше 8 часов работаю»* (муж. 23); *«Если есть срочный проект, выходных может не быть совсем. Иногда сижу по 12+ часов»* (жен. 27); *«График работы нестабильный, может быть от 2 до 10 часов в день»* (муж. 25).

Среди тех, кто включен в разные формы прекарной занятости, были выделены пять групп респондентов, различающихся по формам совмещения основной и дополнительной работы.

Первую группу составляют те, кто совмещает основную трудовую деятельность с дополнительной занятостью по специальности, полученной в вузе, либо смежной с ней. Например, работа ассистентом на кафедре (основная работа) и предоставление услуг репетитора (дополнительная работа); инженер-программист на предприятии (основная работа) и разработчик сайтов (дополнительная работа). Их прекарная занятость характеризуется сменой схожих по содержанию видов труда, что не требует приобретения новых знаний, умений. Происходит некоторое углубление и расширение узких профессиональных компетенций на основе имеющихся общепрофессиональных, что повышает конкурентоспособность этих людей.

Вторую группу составили те, кто сочетает работу по основному месту работы по специальности, полученной в вузе, с подработкой, с ней вообще не связанной. Например, основное место работы – педагог в частной школе, а дополнительно информант работает в области интернет-маркетинга (SMM); основное место работы – помощник управляющего в магазине, а дополнительно – дизайнер. Для этого молодым специалистам пришлось затрачивать дополнительные ресурсы (время, финансы и пр.) с целью освоения новых знаний и расширения универсальных компетенций. Полагаем, что такая

форма precarious занятости в современной нестабильной ситуации позволяет оперативно реагировать на изменения на рынке труда.

Третью группу составляют информанты, деятельность которых как на основном, так и на дополнительных местах работы не связана с полученной в вузе профессией. Например, основное место работы – инженер-технолог, а дополнительное – переводчик.

Четвертую - составляют информанты, которые имеют исключительно статус самозанятых, но работают по специальности.

Пятая группа – самозанятые, деятельность которых не связана с полученной специальностью.

Следует отметить, что представители четвертой группы – самозанятые «по специальности», предлагающие «себя» на рынке, - отличаются стремлением реализовать свои предпринимательские способности. Для них precarious занятость является переходной к превращению в индивидуального предпринимателя. Представители третьей и пятой группы включаются в precarious занятость, поскольку не удовлетворены полученной профессией, ситуацией на рынке труда в целом, на котором спрос на полученную специальность со стороны работодателя оказывается ниже, чем предложение. При этом они не планируют длительно сочетать основную и дополнительную работы. Это зависит, по их мнению, от изменений на рынке труда, их материального положения, состояния здоровья.

В целом материалы интервью показывают, что ориентация на precarious занятость в трудовой деятельности связана с нереализованной потребностью самореализации, с потребностью эффективно использовать свои знания и способности, умения и навыки, в том числе выходящие «за пределы» полученной специальности. Несоответствие условий труда представлениям молодых специалистов, рутинизация и стандартизация трудовой деятельности, неудовлетворенность заработной платой и взаимоотношениями с коллективом становятся факторами включения режима поиска работы. Нестабильность содержания трудовой деятельности и неустойчивость рынка труда

трансформируются для молодых специалистов в «новую нормальность», задающую вектор установки на прекарную занятость.

Опрошенная нами прекарная молодежь – это выпускники вузов. Для глубинного анализа роли современных университетов в становлении ориентаций на прекарную деятельность мы провели экспертные интервью с руководителями образовательных программ (РОП) и кураторами проектного обучения Уральского гуманитарного института Уральского федерального университета (n=16). Руководители образовательных программ в вузе отвечают за обновление программ и их соответствие современным требованиям рынка труда. В этом контексте для нас представляется важным их мнение по поводу того, как трансформируется рынок труда, какие требования работодатели предъявляют к своим сотрудникам и выпускникам вузов. Нам важно сравнить мнения представителей прекариата и экспертов высшего образования.

Руководители образовательных программ стараются изменять программы в соответствии с требованиями рынка труда и под запросы работодателей. Они каждый год обновляют содержание программ, чтобы они не устаревали: «[Наша образовательная программа] *полидисциплинарность формирует, динамичность, адаптивность выпускников*» (жен., РОП).; «Ну, во-первых, *неопределенность... можно градировать на управляемую и неуправляемую. И то, что может быть управляемым, мы учим взаимодействовать и как-то дружить*» (жен., куратор).

При этом программы обучения стараются сделать максимально практико-ориентированными, чтобы студент во время обучения на практических курсах вуза мог получить опыт трудовой деятельности: «*Студенту говорят: у вас много дорог, по которым вы можете пойти, что вам будут даны компетенции и знания, которые помогут вам развиваться в соответствии с тем, что вам интересно и вы найдете работу вашей мечты. Вместе с этим общая атмосфера, что нам нужен человек с опытом работы, участник разных проектов, приучает параллельно с тем, что учатся студенты, где-то еще искать этот опыт работы вовне*» (жен., РОП).

Эксперт указывает, что образовательная программа предполагает не узкую специализацию будущего выпускника, а обучение широкому профилю универсальных компетенций, тем самым признает необходимость подготовить его к неустойчивости будущей занятости, повысить его конкурентоспособность на рынке труда даже в ущерб профессионализму.

По оценкам экспертов *«тенденции, которые в целом происходят на рынке труда... в целом происходят в интересах работодателя»* (жен., РОП). Отметим, что в суждениях информантов имеется отсылка к неопределенности будущей деятельности выпускника. Речь идет о том, что работодатель, в текущий момент времени, имеет представления о том, какой работник ему нужен, но его требования могут измениться. Соответственно, «здесь и сейчас» эксперты полагают, что исходят из запросов к будущим специалистам, однако ситуация может оперативно поменяться.

Таким образом, можно утверждать, что вуз в целом стремится следовать за темпами трансформаций на рынке труда через корректировку образовательных программ и проектную деятельность, но в условиях нестабильности рынка труда и требований работодателя может сложиться ситуация, когда выпускник оказывается неготовым к новым запросам (то есть не вуз плохо готовит студентов, а нестабильность ситуации и новые запросы со стороны работодателей снижают шансы на успешное трудоустройство вчерашнего студента). Соответственно, устойчивая занятость, постоянная работа с неизменным содержанием труда становится мифом/иллюзией. Отсюда прекарность трудовой деятельности становится маркером современности, «новой нормальности».

Вместе с этим материалы исследования показывают, что работодателям интересен работник, готовый сразу включиться в рабочий процесс, способный быстро и самостоятельно осваивать новые технологии: *«Навык учиться и самообучаться давно вошел в топ-10 востребованных работодателями навыков и продолжает там оставаться»*, (жен., куратор) и к постоянному изменению: *«работодатели сегодня в первую очередь выдвигают умение*

изменяться» (жен., куратор). Руководители образовательных программ отмечают все те же тенденции, которые мы выделяли в теоретической главе, а именно то, что в условиях неопределенности содержания труда и нестабильности занятости прекарный работник вынужден постоянно обучаться.

Но не все имеют способность к постоянному обучению, что также отмечали эксперты: *«не умеешь переключаться, не умеешь быстро реагировать на вызовы, будет тебе сложнее в конкурентной борьбе»* (жен., куратор). Как мы отмечали выше, не все способны быстро обучаться и постоянно самообразовываться, но работодатели, по мнению экспертного сообщества, заинтересованы именно в таких сотрудниках в первую очередь. По утверждению Ю. Б. Степановой, освоенные в процессе обучения универсальные и общепрофессиональные компетенции будут способствовать тому, что выпускник сможет расширить поиск направлений будущей работы, выходя за рамки той профессии, которой он обучался в вузе¹⁶³.

При этом никто не готов давать гарантий долгосрочной занятости – *«сейчас все задачи становятся кратковременными. Это внешние факторы, которые формируют вообще рынок труда. Сейчас ни у одного работодателя нет долгосрочных контрактных отношений. Он не может дать гарантию того, что его сотрудники будут обеспечены работой через 5–10 лет. Если в среднем контракты сейчас на 4–5 лет, то и гарантия на 4–5 лет занятости»* (жен., куратор); *«Уже происходит фиксация понимания, что если у тебя где-то закончился проект или, например, реорганизована компания, в которой ты работал, то это не конец света. Это просто значит, что пора перейти работать в другую проектную структуру. Часть компаний переходят даже на эту систему проектной работы, где нет отделов как таковых, а есть команды, когда ставится задача и над ней уже идет работа»* (муж., куратор). С каждым годом доля прекарной занятости в рынке труда растет: все больше

¹⁶³ Степанова Ю. Б. Успешное трудоустройство в представления выпускников образовательных организаций высшего образования (по результатам социологических исследований) // Среднерусский вестник общественных наук. Серия Социология. 2017. Т. 12. № 6. С. 75–83. DOI: doi.org/10.22394/2071-2367-2017-12-6-75-83.

видов работ характеризуются неопределенностью содержания труда и нестабильностью занятости.

Рынок труда трансформируется настолько быстро, что гарантировать трудоустройство выпускникам никто не может. Уральские исследователи на основе мониторинга трудоустройства выпускников зафиксировали тенденцию – широкую вовлеченность выпускников в неустойчивые формы занятости¹⁶⁴. Жизненный цикл предприятий уменьшается, ряд предприятий закрывается, на рынок выходят новые организации. Нестабильная ситуация на рынке труда вполне реалистично осознается и работодателем, который не может гарантировать занятость, и студентами, которым предстоит осваивать компетенции на протяжении четырех (бакалавриат) либо шести (бакалавриат плюс магистратура) лет. Технический прогресс развивается настолько стремительно, что даже эксперты не способны дать точный среднесрочный прогноз о востребованных на рынке труда профессиях после окончания студентом вуза.

Соответственно, работодатели ищут таких сотрудников, которые готовы к неустойчивости содержания труда, готовы изменяться и трансформироваться вслед за развитием техники и технологий. Появление прекариата и рост его численности многие исследователи связывают с трансформацией рынка труда¹⁶⁵. Распространение прекарной занятости усиливает расслоение общества и неравенство, приводит к нестабильности и социальной незащищенности.

С другой стороны, сами выпускники не готовы привязать себя к одной компании, к одному рабочему месту навсегда. *«Многие, кто сейчас работает из студентов, они работают на самом деле по такой схеме [прекарной занятости]. Я сама просто замечаю, что те ребята, которые со мной консультируются, они ищут работу именно такую, как бы не навсегда»* (жен., куратор).

¹⁶⁴ Агарков Г. А., Сандлер Д. Г., Сущенко А. Д. Финансовая и социальная успешность выпускников университетов в Уральском регионе. Проблемы и пути решения // Экономика региона. 2018. Т. 14. вып. 4. С. 1312–1326. DOI: doi.org/10.17059/2018-4-20.

¹⁶⁵ Лукина Н. П. Новые тенденции в социальной структуре информационного общества в контексте теории прекариата Гая Стэндинга // Гуманитарная информатика. 2015. № 9. С. 29.

Временная и проектная занятость является ответом на вызовы современного рыночного общества. *«Проектная деятельность – это ответ тем вызовам, которые есть. Работа в рамках проектных команд сегодня это тренд по факту, когда многие работают не на каком-то фиксированном графике в организации или на предприятии, а именно переключаются между проектными задачами, меняют проектные команды»* (жен., РОП). Заметим, что работа в командах, которая осуществляется в ходе проектной деятельности, вопрос дискуссионный. Это связано с тем, что «на выходе» из вуза трудоустраиваться будет не команда проекта, а каждый индивидуально. Отсюда необходимым видится предусмотреть разные виды и формы проектной деятельности, возможно, на каких-то этапах ее реализации отдать приоритет индивидуальным проектам и/или проектам, в которых задействованы не более двух человек.

Мы понимаем, что проектная деятельность формирует универсальные компетенции (коммуникативные и прочие, хотя следует, прежде всего, для студента «донести» не только конкретные задачи проекта, но и те навыки и умения, которые должна сформировать проектная деятельность в целом), однако «в погоне» за ними, снижается ценность профессиональных компетенций, которые в целом будут необходимы, особенно тем выпускникам, которые будут трудоустраиваться по полученной в вузе специальности.

При анализе интервью с молодыми специалистами, занятыми прекарным трудом, мы отмечали, что многие из них совмещают две и более работ. Для них это становится нормой. Данные тенденции также отметили руководители образовательных программ: *«Фрилансеры или те, у кого проектная занятость, успешно сочетают основную работу с договором, припиской к какому-то месту, и при этом имеют проектную деятельность. Например, работа на неполную рабочую неделю или, например, работа на декретной ставке. Есть примеры, когда человек успешно совмещает тот и иной вид занятости»* (жен., РОП).

Отвечая на вопрос о том, будут ли выпускники вузов заниматься прекарным трудом, мнения руководителей образовательных программ/кураторов проектной деятельности разделились. Десять из шестнадцати участников интервью считают, что образование и риск попадания в прекариат никак не связаны: *«Сейчас я не могу вам предсказать, чем будут заниматься студенты после выпуска. Я думаю, что это именно трансформация самого рынка труда. И очень высокая степень неопределенности, неизвестности»* (жен., РОП). При подготовке специалистов вуз (как и работодатель, о чем мы писали выше) не может дать гарантий, что через четыре-шесть лет будут востребованы конкретные специалисты на рынке труда, то есть изначально готовит к неопределенности занятости после выпуска, по сути, формируя прекарные установки. *«Мы же не можем сказать о том, что выпускники предыдущих лет все становились специалистами высококвалифицированными, шли по своей специальности и работали там в течение всей своей жизни»* (жен., куратор). Эксперт прямо указывает, во-первых, на факт отсутствия заинтересованности вуза в дальнейшей «судьбе» выпускника, освоившего конкретную образовательную программу; во-вторых, на факт «отказа» работать по специальности части молодых специалистов. В целом рассуждения эксперта демонстрируют формирование и реализацию на уровне вуза прекарных установок при трудоустройстве выпускников.

Другая часть экспертов (3 из 16) категорически отрицают возможность пополнения выпускниками вузов прекариата. Думается, что этим информантам трудно признать тот факт, что рынок труда мобилен, работодатель не гарантирует своих требований в условиях турбулентности. Считаем, что эти эксперты встали на защиту высшей школы, полагая, что она фундаментальна и устойчива. Однако высшее образование сегодня имеет характеристики гибкости и пластичности, о чем свидетельствуют оставшиеся информанты (3 из 16), которые ответили с уверенностью, что, скорее всего, выпускникам придется пополнить ряды прекарных занятых, подразумевая нестабильность как содержания труда, так и ситуации на рынке.

Следует подчеркнуть, что оценки информантов базируются на их представлениях о том, что высшее образование позволяет получить набор компетенций, которые могут пригодиться и при типичной занятости, и при прекарной: *«Я не думаю, что выпускники вузов будут пополнять прекариат. Зависит от ценностей выпускника... [Мы стараемся дать] возможность трудоустроиться и там [стандартная занятость], и там [прекарная занятость]»* (жен., куратор).

Руководители и кураторы утверждают, что активное сотрудничество с работодателем позволяет выпускникам почти сразу устраиваться по специальности: *«У нас многие проекты реализуются с потенциальными работодателями в связке и те, кто хорошо зарекомендовал себя, могут потом устраиваться к ним на работу»* (жен., куратор). На наш взгляд, не всегда активное сотрудничество с работодателем будет давать возможность трудоустройства, многое зависит от конкретной специальности и ее востребованности в регионе. В данном случае возникает противоречие, когда, с одной стороны, имеет место интерес к будущей профессии со стороны студента и его активность в образовательной деятельности, с другой стороны, вуз заботится о реализации профессиональных компетенций, но только тех, кто активно стремится доказать свою ценность для работодателя, а таких, к сожалению, меньшинство.

Противоположная позиция выражена во мнении, что выпускники, скорее всего, буду пополнять прекариат, так как у молодежи совсем другие жизненные ценности, в парадигме которых легче поработать какое-то время интенсивно, а потом некоторое время отдыхать: *«Подобных проектов очень много на данный момент. Занятость такая вот временная, фрилансовая, она довольно популярна. Кому-то проще поработать интенсивно в формате 24/7 в течение двух-трех месяцев, потом отдыхать, нежели там каждый день работать с 9 до 18 и с отпуском две недели и так далее»* (жен., куратор).

Интервью с выпускниками вузов, занятыми прекарным трудом, и руководителями образовательных программ/кураторами проектного обучения

позволили дать оценку влиянию организации и содержания образования на формирование ориентаций на прекарную занятость. Опрошенные, занятые прекарным трудом, начинали данную деятельность во время обучения в вузе. По причине успешности в данной деятельности, они получили опыт работы и продолжают саморазвиваться в этой сфере. Даже после официального устройства на работу после окончания вуза, они продолжают воспроизводить эту практику с целью получения дополнительного дохода и реализации собственного интереса. Можно утверждать, что они случайным образом определили свои природные предрасположенности к определенному труду и смогли самореализоваться в этой сфере. Если бы интерес к прекарной деятельности отсутствовал, то они бы отказывались от нее при устройстве на работу по специальности, так как занятость на двух работах является трудозатратной, и отсутствие интереса приводило бы к быстрому выгоранию на рабочем месте.

Выпускники вузов, занятые прекарным трудом, выделяли типичные минусы такой трудовой деятельности (низкая заработная плата, нестабильный график работы, отсутствие социальных гарантий), которые являются следствием неустойчивости содержания труда и нестабильности занятости.

Одной из ведущих причин увеличения прекарной занятости в структуре рынка труда является его трансформация, происходящая из-за стремительного технологического развития современных производств. Как отмечали руководители образовательных программ и кураторы проектов, вузы изменяют образовательные программы в соответствии с требованиями рынка труда, чтобы выпускник был востребован. Но стремительная трансформация производственных процессов не дает возможности прогнозировать востребованность тех или иных специалистов на рынке труда, даже сами работодатели не могут сказать, кто им понадобится в следующем году, поэтому работодатели заинтересованы только в самых способных выпускниках, которые проявляют самообучаемость, интерес к профессии и способность к ней.

Материалы главы позволили нам прийти к следующим выводам. Рынок труда предполагает интенсификацию умственного труда, а не физического, что в итоге создает требование к постоянному обучению на протяжении жизни. Если человек не учится постоянно, не приобретает новые навыки, то он становится менее конкурентоспособным. В силу разных обстоятельств не все способны к интенсивному умственному труду, к обучению на протяжении всей жизни.

В условиях неустойчивости содержания труда и нестабильности занятости выпускники и молодые специалисты, неспособные к постоянному обучению, будут менее конкурентоспособными, им будет сложнее найти себе работу.

Важно также отметить роль высших учебных заведений в формировании ориентаций на прекарную занятость. Молодые специалисты начинали заниматься прекарным трудом именно во время обучения в вузе, поскольку ориентировались на гибкий график работы и, соответственно, возможность совмещать получение очного образования с трудовой деятельностью. Со временем они накапливали опыт, начинали разбираться в этой сфере и, в итоге, сейчас продолжают заниматься этой деятельностью после окончания вуза, даже после официального трудоустройства.

Трудовые ориентации будущих специалистов на рынке труда охватывают широкий спектр видов и режимов занятости. Значительная доля студентов планирует в будущем работать в крупных компаниях/корпорациях/учреждениях с нормированным графиком. Вместе с этим, практически каждый третий опрошенный ориентирован на работу с неполным рабочим днем, проектную занятость и ненормированный рабочий день.

Результаты исследования свидетельствуют, что студенты социо-гуманитарного профиля больше, чем студенты естественно-научных и инженерных направлений вовлечены в подработку во время учебы. При этом

основными факторами выбора трудовой деятельности становятся уровень заработной платы и график работы.

Материалы исследования также убедительно продемонстрировали, что занятость по специальности во время обучения повышает удовлетворенность от работы и служит фактором, снижающим ориентацию на precarious трудовую деятельность.

Интервью с выпускниками, занятыми precarious трудом, выявили, что они осознают недостатки, которые свойственны precarious труду – отсутствие официального трудоустройства; сдельная оплата труда; отсутствие возможности официально болеть; низкий уровень оплаты труда; ненормированный рабочий день. В том числе они понимают, что даже официальная регистрация в качестве самозанятого не дает социальных гарантий.

Анализ экспертных интервью с руководителями образовательных программ/кураторами проектной деятельности позволил сделать вывод о том, что основной миссией высшей школы сегодня в условиях принятия и развития образовательного процесса в соответствии с ФГОС ВО 3++ становится развитие общих компетенций, которые позволят будущему выпускнику расширить спектр вакансий для трудоустройства. При этом информанты не считают, что высшая школа через проектную деятельность стимулирует развитие ориентаций на precarious деятельность. По мнению информантов, наоборот, возможности, предлагаемые проектной работой, развивают личностные качества студентов, в том числе коммуникативные, и укрепляют их позиции при поиске работодателя. Тем не менее фиксируется установка на precarious занятость через освоение, прежде всего, не профессиональных, а универсальных компетенций.

Заключение

Теоретико-социологический и эмпирический анализ роли высшего образования в прекаризации трудовой деятельности молодежи позволил нам прийти к следующим выводам.

Вопрос рассмотрения прекариата как класса в настоящий момент имеет дискуссионный характер. Западные исследователи, поднимая данный вопрос, предлагают рассматривать прекаризацию трудовой деятельности как характеристику труда, специфическое свойство трудового места. Российские ученые предлагают говорить только об определенных социальных группах прекарного труда. Прекариат предстает как массовая социальная общность, прекарность выступает свойством трудового места.

Первичными признаками прекарной трудовой деятельности является нестабильность содержания трудовой деятельности и неустойчивость занятости. Следствием этих признаков являются отсутствие социальных гарантий, невозможность защиты своих трудовых прав, нестабильность заработной платы, отсутствие возможности продвижения по карьерной лестнице. Стремительная трансформация производственных процессов и технологий вынуждает человека постоянно находиться в нестабильных условиях труда, когда новые технологии могут лишить его места и изменить работу до неузнаваемости.

Нестабильность содержания труда и неустойчивость занятости вынуждают человека постоянно обучаться новым навыкам, на что способны не многие, так как требуются интенсивные умственные нагрузки. В такой ситуации крайне важно, чтобы человек развивал навыки, к которым имеет природный талант, интерес и предрасположенность. В ином случае высокая трудовая нагрузка быстро приводит к изнурению прекарного работника и его «выгоранию».

Выявлена слабая система профессиональной ориентации школьников, которые при поступлении в вуз на конкретную специальность руководствуются

зачастую внешними факторами. Отсюда неудовлетворенность получаемым образованием, что становится причиной отказа от работы по ней после окончания вуза. Молодые выпускники, работающие не по специальности, вынуждены осваивать новые знания и умения для трудоустройства и поддержания конкурентоспособности. При этом для них характерна частая смена мест работы, поскольку они находятся в поиске приложения своих трудовых установок, что свидетельствует о прекаризации занятости.

Современной школе необходима целостная система профориентационной работы, чтобы поступление в вуз и выбор специальности был обусловлен именно предрасположенностями учащегося, его внутренней мотивацией, а не следованием моде, не легкостью поступления, не доступностью бюджетных мест, не потребностью обладать дипломом о высшем образовании.

В работе утверждается, что вузовские образовательные программы должны формировать последовательно все виды компетенций. Начиная с универсальных компетенций, которые позволяют выполнять простейшие виды труда во всех сферах. Далее обучать профессиональным компетенциям, которые дадут возможность стать специалистом в узкой сфере деятельности. А затем формировать общепрофессиональные компетенции, благодаря которым выпускник сможет работать во многих смежных сферах.

Для более эффективного освоения профессиональных компетенций, успешного построения карьерных траекторий в образовательном процессе должен присутствовать работодатель. Его отсутствие приводит к оторванности образовательного процесса от практической трудовой деятельности. В результате выпускник, выходящий на рынок труда, сталкивается со множеством барьеров, препятствующих трудоустройству по профессии. Прекарность таким образом становится следствием разрыва связей между вузом и работодателем. При этом работодатель желает работника, который будет полноценно работать с первого дня трудоустройства и которого не нужно доучивать.

Таким образом, формируется совокупность внешних и внутренних факторов, образующих сложную иерархическую структуру и влияющих на прекаризацию трудовой деятельности молодежи. К факторам внешней среды следует отнести ситуацию на рынке труда (дисбаланс между спросом и предложением), требования современных работодателей к специалистам, противоречия в системе подготовки специалистов в высших учебных заведениях. К внутренним факторам отнесем профессиональное самоопределение, наличие соответствующих востребованных компетенций, интерес к профессии, готовность к самообразованию.

В данном контексте прекарная занятость выступает способом адаптации к изменениям рынка труда, когда «типичная» занятость не дает высокого уровня дохода, чтобы чувствовать себя в стабильно и уверенно, не дает чувства защищенности от бедности. Прекарная занятость в ряде случаев выступает вынужденной мерой, ее можно рассматривать как способ реализации собственных интересов и амбиций, как инструмент улучшения материального статуса, как источник возможности «работы на себя».

Частным случаем прекарной занятости считаем самозанятость. При самозанятости неопределенность содержания труда сильно снижается, но повышается нестабильность занятости. Посредством самозанятости прекарии реализуют собственную предрасположенность к определенной сфере труда. Личный интерес к сфере труда и желание саморазвиваться в ней стимулируют удовлетворенность от собственного труда.

Материалы эмпирического исследования показали, что студенты начинают получать трудовой опыт во время обучения в вузе. В большинстве случаев молодой специалист на рынке труда стремится удовлетворить потребность в самореализации, в получении высокой заработной платы и лучших условий труда. Частая смена мест работы вызвана желанием получить лучшие условия труда, более высокую заработную плату, полный социальный пакет, получать удовлетворение от проделанной работы, а также желание работать в менее стрессовой ситуации и проявлять творчество в работе. Доля

студентов, которые предпочтут нетипичный режим работы после выпуска из вуза, составляет 30% (доля респондентов мужского и женского пола примерно равны, значимых различий в зависимости от направления подготовки также выявлено не было).

В ходе исследования было обнаружено несоответствие места работы полученной специальности у 46% молодых специалистов, получивших социо-гуманитарную подготовку, 55% - естественно-научную и 39% - инженерную. Вторичная занятость студентов полностью соответствует получаемой специальности у 19% респондентов, частично соответствует у 30% респондентов и не соответствует получаемой специальности у 46% респондентов. При этом в ходе опроса было установлено, что студенты-инженеры чаще работают по получаемой специальности и удовлетворенность от работы у них выше по сравнению со студентами-гуманитариями и представителями естественно-научного направления.

Анализ материалов социологических опросов показал, что выпускники вузов приняли решение о смене специальности и поиске новой сферы занятости после окончания вуза (52%), во время прохождения производственной практики (18%), после третьего года обучения (16%). Кроме того, изменения в содержании проектной работы студентов от первого к третьему курсу способствуют становлению ориентаций на нестабильность работы и ее временный характер. В условиях турбулентности рынка труда требуется наращивать адаптивный потенциал, соответственно, востребованными становятся такие качества, как готовность учиться (73%), самостоятельность и работоспособность (61%).

Исследовательский поиск, который мы осуществили в рамках диссертационной работы, позволил разработать следующие направления рекомендаций.

Во-первых, большему количеству вузов нужно передавать возможность создавать собственные образовательные стандарты с учетом ситуации на региональном рынке труда. Право самостоятельно разрабатывать

образовательные стандарты (в которых не может быть меньше требований, чем в ФГОС ВО) может дать региональным вузам возможность адаптировать образовательные стандарты под специфику конкретного региона и запросы ведущих работодателей (предприятий/организаций). У некоторых вузов уже есть такое полномочие и в будущем следует распространять это и на другие высшие учебные заведения.

Во-вторых, необходимо совершенствование системы профессиональной ориентации школьников и студентов. На сегодняшний день школьник слабо представляет свои способности к той или иной трудовой деятельности и руководствуется при выборе вуза и будущей профессии внешними факторами, а не интересом к работе.

В-третьих, важным видится активизация «возврата» работодателя в вузы, включения его в образовательный процесс через производственную практику и определение механизмов повышения его заинтересованности участвовать в процессе профессиональной подготовки студентов.

Перспективным направлением дальнейших исследований видится более глубокое изучение отдельных групп прекариата, их жизненных стратегий и социальных положений в обществе, в первую очередь людей, занятых на двух и более работах, самозанятых, людей, часто меняющих место приложения своих трудовых навыков. Подобные исследования помогут более подробно классифицировать виды прекарного труда, а также более глубоко проанализировать источники и предпосылки рекрутинга в прекариат, факторов на него влияющих.

Еще одним направлением для дальнейшего исследования проблематики прекариата считаем построение новых стратификационных моделей общественных систем в условиях экспансии цифровых технологий, которые меняют традиционное представление о социальных слоях общества.

Интересным и перспективным с точки зрения социологического анализа можно обозначить и вопрос исследования профессиональных групп (например, преподавателей высшей школы), которые включены во «вторую работу»,

отвечающую характеристикам precarious занятости, их мотивации, оценки здоровья и так далее.

В целом проблематика изучения precarious выглядит весьма перспективной для дальнейшего развития социологии как науки.

Список литературы

1. Агарков Г. А., Сандлер Д. Г., Сущенко А. Д. Финансовая и социальная успешность выпускников университетов в Уральском регионе. Проблемы и пути решения // Экономика региона. 2018. Т. 14. вып. 4. С. 1312–1326. DOI: doi.org/10.17059/2018-4-20.
2. Анисина Е. А., Василенкова О. В., Проноза А. В. Предпочтения студенческой молодежи при выборе работодателя (по результатам социологического исследования в г. Рязани) // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2020. №5. С. 21–29.
3. Байденко В. И. Компетенции в профессиональном образовании (к освоению компетентностного подхода) // Высшее образование в России. 2004. № 11. С.17-22.
4. Баканов А. А., Жигалова И. А., Меркурьев В. В. Формирование универсальных проектных компетенций в подготовке инженерных кадров: междисциплинарный подход // Современные проблемы науки и образования. 2019. № 6.
5. Бахарев В. В., Камалова Р. Ш. Факторы трудоустройства молодых специалистов // История науки и техники глазами молодых исследователей: Международная научная конференция, посвященная 130-летию испытания первого российского самолета А. Можайского: Сборник статей, Ульяновск, 20–22 ноября 2012 года / Ульяновский государственный технический университет. Ульяновск: Ульяновский государственный технический университет. 2012. С. 275–284.
6. Беленов О. Н., Шилова И. В. Какие компетенции выпускников вузов востребованы на региональном рынке труда // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление, 2017. № 1. С. 57–63.

7. Бирюкова А. В. Производственная практика в университете как стратегия трудоустройства молодежи // Вестник Института социологии. 2020. Том 11. № 3. С. 61–77.
8. Богдановская И. М., Сычёв А. В. Образ будущей профессиональной деятельности у студентов-психологов // Психология человека в образовании. 2019. №2, с. 184–192. DOI: 10.33910/2686-9527-2019-1-2-184-192.
9. Богуславский М. В., Ладыжец Н. С., Неборский Е. В., Санникова О. В. Запросы ключевых стейкхолдеров региональному университету как фактор реализации социального заказа // Проблемы современного образования. 2018. № 6. С. 43–54.
10. Богуславский М. В., Ладыжец Н. С., Санникова О. В., Неборский Е. В. Роль и место регионального университета в системе подготовки кадров в оценках работодателей // Высшее образование в России. 2020. Т. 29. № 12. С. 45–56. DOI 10.31992/0869-3617-2020-29-12-45-56.
11. Бурдые П. Социология политики. М.: Socio-Logos. 1993. 336 с.
12. Бусыгина И. М. Прекариат: новый вызов для современных обществ и его концептуализация (Размышления над книгой Г. Стэндинга) // Общественные науки и современность. 2016. № 3. С. 34–45.
13. В России 10% самозанятых // Аналитический центр НАФИ. URL: <https://nafi.ru/analytics/v-rossii-10-samozanyatykh/> (Дата обращения: 27.12.21).
14. Васильева В. В. Ситуация под контролем // Рынок труда Кубани: Экономический журнал. 2005. №8.
15. Вебер М. Избранные произведения // Пер. с нем. Сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова; Предисл. П. П. Гайденоко. М.: Прогресс, 1990. с. 61–271.
16. Волков В. Р. Вторичная занятость студентов: проблемы и тенденции развития // Вестник экономики, права и социологии. 2018. №1. С. 181–185.

17. Воробьева И. В. Парадоксы реализации принципов Болонского процесса в российском образовательном пространстве // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2013. №2 (103). С. 74–79.
18. Гаврилюк В. В., Гаврилюк Т. В. Рабочий класс в советском и российском социологическом дискурсе // Уровень жизни населения регионов России. 2018. №4 (210). С. 86–92.
19. Гаврилюк В. В. Проблемы идентичности молодежи нового рабочего класса (на материалах социологических исследований в Уральском федеральном округе) // Siberian Socium. 2018. Том 2. № 4. С. 30–41. DOI: 10.21684/2587-8484-2018-2-4-30-41
20. Гаврилюк В. В., Гаврилюк Т. В. Классовая идентичность рабочей молодежи современной России // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2021. Т. 21. № 4. С. 839–854. DOI 10.22363/2313-2272-2021-21-4-839-854.
21. Галицкий Е. Б., Левин М. И. Белое и черное: сколько стоит быть студентом? // Пространство экономики. 2010. №3. С. 103–112.
22. Гасюкова Е. Н. Особенности прекаризации российского рынка труда // Вестник Российского государственного торгово-экономического университета (РГТЭУ). 2014. № 12. С. 42–54.
23. Гасюкова Е. Н. Феномен прекаризации или сфера труда во власти законов рынка «Bobkov V., Csoba J., Herrmann P. (eds.) Labour Market and Precarity of Employment: Theoretical Reflections and Empirical Data from Hungary and Russia. Bremen: Wiener Verlag Fuer Sozialforschung, 2014, 264 P. ISBN: 9783944690308» // Журнал исследований социальной политики. 2015. т. 13. вып. 4. С. 680–81.
24. Гидденс Э. Новые социальные классы постиндустриального общества // Социология: Научно-теоретический журнал. 2010. №2. С. 19–24.
25. Гидденс Э. Социология // При участии К. Бердсолл, пер. с англ. Л. С. Гурьевой, Л. Н. Иоселевича. М.: Эдиториал УРСС. 1999. 632 с.

- 26.Гнатюк М. А., Хоровинников А. А., Самыгин С. И. Проблемы положения российской молодежи на современном рынке труда: определяющие факторы // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2018. №2. с. 157–163.
- 27.Голенкова З. Т., Голиусова Ю. В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества // Социологическая наука и социальная практика. 2013. №3. С. 5–15.
- 28.Гордон Л. А. и Клопов Э. В. Социальное развитие рабочего класса СССР. М.: Знание. 1974. 64 с.
- 29.Грейсон Д. К. Американский менеджмент на пороге XXI века // Д. К. Грейсон. М.: Экономика. 1991. 319 с.
- 30.Гусенко М. Не слушай маму, Российская газета - Столичный выпуск №7536 (73) // Российская газета. [Электронный ресурс] URL: <https://rg.ru/2018/04/05/eksperty-uznali-kak-liudi-vybiraiut-svoiu-professiiu.html> (дата обращения: 26.09.22).
- 31.Демченко Л. В. Теоретический анализ понятия «Проектная компетентность» // Материалы Второй Международной научно-практической конференции «Профессиональное развитие педагога». 2017. С. 302–304.
- 32.Дидковская Я. В. Динамика профессионального самоопределения студентов // Социологические исследования. 2001. № 7. С. 132–135.
- 33.Дидковская Я. В., Дулина Н. В., Трынов Д. В. Образ социального будущего молодежи индустриального региона (на примере Волгоградской и Свердловской областей) // Logos et Praxis. 2018. №3. с. 35–44.
- 34.Диканова С. В. Актуализация потребности в личностном самосовершенствовании будущего специалиста в процессе социально-проектной деятельности // Современные проблемы психологии личности: теория и практика : Сборник материалов Международной научно-практической конференции «Л.И. Божович и современная психология

- личности». М.: ПИ РАО, 2008. URL: <http://psyjournals.ru/bozhovich/issue/index.shtml> (дата обращения: 26.09.2022).
35. Дмитриева Л. И., Борисова А. А. Ценностные ориентации при трудоустройстве: ключевые индикаторы HR-бренда // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 4. С. 1523–1532. DOI: doi.org/10.18334/et.6.4.41192.
36. Достойная зарплата – прежде всего: россияне рассказали, каким должен быть идеальный работодатель // Аналитический центр НАФИ. URL: <https://nafi.ru/analytics/dostoinaya-zarplata-prezhde-vsego-rossiyane-rasskazali-kakim-dolzhen-byt-idealnyy-rabotodatel/> (Дата обращения: 27.12.21).
37. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии // Пер. с фр. Изд. подгот. А. Б. Гофман. М.: Наука. 1991. 575 с.
38. Ермолаева С. Г. Рынок труда // С. Г. Ермолаева; [науч. ред. О. В. Охотников]. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та. 2015. 108 с.
39. Заболотная Е. А., Серегина В. В., Середина М. Н. Требования рынка труда к человеческому капиталу молодежи // Современная экономика: проблемы и решения. 2020. № 10(130). С. 64–76. DOI 10.17308/meps.2020.10/2449.
40. Занятость молодежи: от вуза до работодателя // Материалы международной научно-практической конференции. 17–18 апреля 2014 г. под ред. А. Л. Полтарыхина, О. Н. Альхименко. Москва: ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г. В. Плеханова». 2014.
41. Зарплата все равно важнее // Исследовательский центр рекрутингового портала Superjob.ru. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/113007/zarplata-vse-ravno-vazhnee/> (Дата обращения: 19.08.22).
42. Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Отношение к труду и ценностные ориентации личности рабочего // Социология в СССР: Т. 2. М.: Мысль. 1965.

43. Землянухина Н. С. Дистанционное высшее образование в России: проблемы и перспективы // Гуманитарный научный журнал. 2018. №1-1. С. 10–13.
44. Зубок Ю. А., Чупров В. И. Молодые специалисты: проблема подготовки и положение на рынке труда // Социологические исследования. 2015. № 5. С. 114–122.
45. Инглхарт Р. Постмодерн: меняющиеся ценности и изменяющиеся общества. // Полис. Политические исследования. 1997. № 4. С. 6–32.
46. Индикаторы образования: 2010: стат. сб. // М.: Государственный университет - Высшая школа экономики, 2010. 176 с.
47. Каждый третий российский студент подрабатывает не по специальности // Журнал Retail-Loyalty. URL: <https://retail-loyalty.org/news/kazhdyy-tretyi-rossiyskiy-student-podrabatyvaet-ne-po-spetsialnosti/> (Дата обращения: 10.08.22).
48. Касаткина Н. П., Шумкова Н. В. От самообразования к самозанятости: непарадный вход молодежи на рынок труда // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 3. С. 201–223. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.3.1600>.
49. Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда // Роберт Кастель; пер. с фр. и под ред. Н. А. Шматко. СПб.: Алетейя. 2009. 574 с.
50. Касьянова К. Д., Ласкавая Е. О. Курс на сокращение количества вузов в России: шаг к эффективности или справедливости? // Проблемы и перспективы развития образования в России. 2014. №27. С. 189–193.
51. Касьянова Т. И. Сопровождение профессионального самоопределения школьника: взгляд учителя и родителей // Известия Уральского федерального университета. Сер. 3, Общественные науки. 2019. Т. 14. № 1 (185). С. 54–64.
52. Климова Н. В. Рынок труда молодежи: проблемы и пути их решения / Н. В. Климова, Т. И. Касьянова // Стратегии развития социальных

- общностей, институтов и территорий : материалы III Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 21-22 апреля 2017 г. : в 2-х т. Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та. 2017. Т. 1. С. 284–287.
53. Коган Л. Н. Молодой рабочий: вчера, сегодня: Опыт ист.-социол. исследования образа жизни молодых рабочих 30-х и 70-х годов. На материалах Урала. Свердловск: Сред.-Ура. кн. изд-во. 1976. 175 с.
54. Колесов В. П. О классификации компетенций // Высшее образование сегодня. 2006. № 2. С. 20–23.
55. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Справочная правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/8452df644dd1f63f07ca7744f87beddac2947282/ (Дата обращения: 10.08.22).
56. Коршунов А. В. Современная Российская молодежь на рынке труда в условиях социально-экономической нестабильности и неопределенности // Теория и практика общественного развития. 2011. №8. с. 54–57.
57. Кулатаева А. А. Эффективное поведение на региональном рынке труда. Южноуральск, 2010. 161 с.
58. Лавина Т. А., Перова Н. В. Формирование профессиональной компетентности обучающихся по направлению подготовки 09.03.01 «Информатика и вычислительная техника» в процессе проектной деятельности // Вестник Череповецкого государственного университета. 2020. №2 (95). С. 177–189.
59. Лазарев В. С. К проблеме построения деятельностно-ориентированного профессионального образования // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2014. № 2 (14). С. 56–64.
60. Леднева С. А., Шичкин И. А. Современные тенденции молодежной занятости // Финансовые рынки и банки. 2020. №6. с. 43–49.

61. Ленин В. И. Великий почин (О героизме рабочих в тылу. По поводу коммунистических субботников) // Полн. собр. соч. Т. 39. 623 с.
62. Ленин В. И. Полное собрание сочинений. Т. 24. М.: Государственное издательство политической литературы. 1960. 567 с.
63. Литвинюк А. А. О креативности молодых специалистов в сфере науки и высшего образования // Экономика труда. 2020. Том 7. № 9. С. 833–848.
64. Логинова Л. В. Прекаризация в системе социально-трудовых отношений: проблемы и перспективы институционализации // Вестник СПбГУ. Серия 12. Социология. 2016. Вып. 3. С. 34–47. DOI: 10.21638/11701/spbu12.2016.303.
65. Лукина Н. П. Новые тенденции в социальной структуре информационного общества в контексте теории прекариата Гая Стэндинга // Гуманитарная информатика. 2015. № 9. С. 24–38.
66. Любенкова Е. П., Горбатовская Н. Н., Ткаченко А. В. Молодежный рынок труда: проблемы и перспективы // Вопросы структуризации экономики. 2013. № 4. С. 354–357.
67. Любенкова Е. П., Любенкова А. С. Современные проблемы развития молодежного рынка труда в Российской Федерации // Крымский экономический вестник. 2014. № 2 (09). С. 131–133.
68. Малышева А. А., Невраева И. В. Компетенции молодых выпускников вузов глазами работодателей // Изв. Томск. политехн. ун-та. Социально-экон. и гуманитар. науки. 2006. Т. 309. № 8. С. 225–229.
69. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения, изд. 2. Т. 28. М.: Гос. изд. полит. лит-ры. 1962. 767 с.
70. Маркс К. Экономическо-философские рукописи 1844 года // К. Маркс, Ф. Энгельс. Сочинения: в 50 т. Т. 42. М.: Государственное издательство политической литературы. 1974. С. 41–174.
71. Мартенс Р. Социальная психология и спорт // Р. Мартенс. М. 1979. 176 с.
72. Маслова Е. В. Рынок труда и регулирование занятости: развитие профессиональных компетенций и способности трудоустройства

- молодых специалистов: монография // Воронежский государственный университет. Воронеж: Издательский дом ВГУ. 2017. 121 с.
73. Маслюкова Е. В., Вольчик В. В. Прекариат и высшее образование // Актуальные проблемы экономики и права. 2019. Т. 13, № 4. С. 1579–1591. DOI: <http://dx.doi.org/10.21202/1993-047X.13.2019.4.1579-1591>.
74. Махмутова А. Г. Система непрерывного образования как фактор качества трудовой жизни молодежи (на материалах города Набережные Челны) // Автореф. дис. ... канд. соц. наук. Казань. 2007. 26 с.
75. Меренков А. В., Сандлер Д. Г., Шарвин В. С. Особенности изменений ориентаций выпускников бакалавриата на трудоустройство // Образование и наука. 2019. Т. 21 № 10(169). С. 116–142. DOI: [doi.org/10.17853/1994-5639-2019-10-116-142](http://dx.doi.org/10.17853/1994-5639-2019-10-116-142).
76. Михайлов О. В., Денисова Я. В. Дистанционное обучение в российских университетах: «шаг вперед, два шага назад»? // Высшее образование в России. 2020. Т. 29. №10. С. 65–76. DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2020-29-10-65-76>.
77. МРОТ 2021 // Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru/law/ref/mrot/2021/> (Дата обращения: 09.02.22).
78. Мудрецова Н. П. Экспертная оценка государственной поддержки работающей молодежи в Свердловской области // Теория и практика общественного развития. 2015. №14. с. 37–39.
79. Муратова В. К., Черватюк Т. В. Реформа высшего образования: Болонский процесс, интеграция в мировое сообщество // Актуальные проблемы современности: наука и общество. 2014. №1 (2). С. 49–54.
80. Мутагиров Д. З. Класс-созидатель: Рабочий класс: состав, структура и границы. Ленинград: Издательская группа «Лениздат». 1973. 287 с.
81. На что обращают внимание соискатели в России при выборе работодателей? // Группа компаний HeadHunter. URL: <https://sevastopol.hh.ru/article/16981> (Дата обращения: 09.02.22).

- 82.Насибуллин Р. Р. Молодежь на рынке труда крупного города // Социологические исследования. 2007. № 11. С. 140–143.
- 83.Настоящее и будущее фриланса в России: статистика | РБК Тренды // «РБК». URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/60c8e3139a79472ba64fde35> (Дата обращения: 07.01.21).
- 84.Начало самостоятельной жизни россиянами: межпоколенческий аспект // Демоскоп Weekly. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2015/0625/analit02.php> (Дата обращения: 09.02.22).
- 85.Новый рабочий класс формируется сегодня. Сб. статей // Ред. коллегия. Л. Н. Коган и др. Челябинск. Южно-Уральск. кн.изд. 1966. 245 с.
- 86.Носко И. В. Модель выпускника как основа формирования компетенций студентов в процессе вузовской подготовки // автореф. дис. ... канд. пед. наук. Владивосток. 2007.
- 87.О молодежной политике в Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ // Консорциум «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/573248507?section=text> (Дата обращения: 07.10.22).
- 88.Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 14.07.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 25.07.2022) // Справочная правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/dfbe1cf7aa2e2acfd7b8e7ad37cdf71b759c539d/ (Дата обращения: 10.08.22).
- 89.Об образовании: Закон РФ от 10.07.1992 N 3266-1 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1888/ (Дата обращения: 10.08.22).
- 90.Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 040100 Социология (квалификация (степень)

"бакалавр"): Приказ Министерства образования и науки РФ от 29 марта 2010 г. №230 (в ред. Приказа Минобрнауки РФ от 31.05.2011 N 1975) // Консорциум «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/902210606> (Дата обращения: 11.04.22).

91.Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 020100 Химия (квалификация (степень) "бакалавр"): Приказ Министерства образования и науки РФ от 19.05.2010 № 531 (ред. от 31.05.2011) // Консорциум «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/902218723> (Дата обращения: 11.04.22).

92.Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 140400 Электроэнергетика и электротехника (квалификация (степень) "бакалавр"): Приказ Министерства образования и науки РФ от 08.12.2009 № 710 (ред. от 31.05.2011) // Консорциум «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/902194386> (Дата обращения: 11.04.22).

93.Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 39.03.01 Социология (уровень бакалавриата): Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.11.2015 № 1328 // «Официальный интернет-портал правовой информации». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201512160023> (Дата обращения: 11.04.22).

94.Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 39.03.01 Социология: Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 05.02.2018 № 75 // «Официальный интернет-портал правовой информации». URL:

- <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201803010030> (Дата обращения: 11.04.22).
- 95.Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 04.03.01 Химия (уровень бакалавриата): Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.03.2015 № 210 // «Официальный интернет-портал правовой информации». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201504100032> (Дата обращения: 11.04.22).
- 96.Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 04.03.01 Химия: Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.07.2017 № 671 // «Официальный интернет-портал правовой информации». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201708030042> (Дата обращения: 11.04.22).
- 97.Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 13.03.02 Электроэнергетика и электротехника (уровень бакалавриата): Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.09.2015 № 955 // «Официальный интернет-портал правовой информации». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201509300031> (Дата обращения: 11.04.22).
- 98.Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 13.03.02 Электроэнергетика и электротехника: Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 28.02.2018 № 144 // «Официальный интернет-портал правовой информации». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201803230023> (Дата обращения: 11.04.22).

99. Озерникова Т. Г. Принуждение к труду и вынужденная мотивация в современной России // Поиск эффективных институтов для России XXI века: Интернет-конференция, Москва, 27 октября 2013 года. Москва. 2003.
100. Онипко А. А. Противоречия самоопределения современных школьников. // Дискуссия журнал научных публикаций. Социологические науки. 2011. № 7 (15). С. 126–129.
101. Ориентиры и ценности молодых россиян // Фонд Общественное Мнение. URL: <https://fom.ru/TSennosti/13083> (Дата обращения: 25.12.21).
102. Палферова С. Ш. Методика выявления базовых компетенций как способ отбора содержания образования. Тольятти // Тольяттинский государственный университет. 2003. 52 с.
103. Панфилова Ю. С. Профессиональные династии в организации: репутационный ресурс или источник напряженности (на примере медицинской и академической профессиональных сфер) // Научный результат. Социология и управление. 2021. Т. 7. № 4. С. 157–166.
104. Пашинян И. А. Работа и трудоустройство в восприятии студентов // Социологические исследования. 2000. № 1. С. 130–133.
105. Подольский О. А. Погожина В. А. Ключевые компетенции выпускников и молодых специалистов при приеме на работу // Научное обозрение: гуманитарные исследования. 2016. № 1. С. 96–103.
106. Поколение Z и рынок труда в России // Hays. URL: <https://hays.ru/research/genz/> (Дата обращения: 09.02.22).
107. Положение о проектном обучении // ФГАОУ ВО «УрФУ имени первого Президента России Б. Н. Ельцина». URL: <https://programs.edu.urfu.ru/media/documents/00072162.pdf> (дата обращения 21.09.2022).
108. Почти 40% работодателей назвали информацию о месте работы одним из наиболее важных факторов для соискателя // Исследовательский центр рекрутингового портала Superjob.ru. URL:

- <https://www.superjob.ru/research/articles/112181/pochti-40/> (Дата обращения: 19.08.22).
109. Прекариат: становление нового класса: (коллективная монография) // Под ред. Ж. Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга. 2020. 400 с.
 110. Проблемы практической подготовки студентов: содействие трудоустройству молодых специалистов: проблемы и пути их решения: материалы XII Всероссийской научно-практической конференции // под общ. ред. Е. Д. Чертова; Воронеж. гос. ун-т инж. технол. Воронеж: ВГУИТ. 2015. 169 с.
 111. Прожиточный минимум // Министерство социальной политики Свердловской области. URL: <https://msp.midural.ru/deyatelnost/projitochnyy-minimum.html> (Дата обращения: 09.02.22).
 112. Рабочий класс СССР и его ведущая роль в строительстве коммунизма. (Ред. коллегия: Ц. А. Степанян и др.). М.: Наука. 1975. 568 с.
 113. Разумова Т. О. Выпускники высших учебных заведений на рынке труда // Автореф. дисс...канд. экон. наук. Москва. 2009.
 114. Римашевская Н. М. Качество человеческого потенциала в условиях инновационной экономики // Народонаселение. 2009. № 3(45). С. 16–29.
 115. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека // К. Роджерс. М.: Прогресс, Универс. 1994. 480 с.
 116. «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: <https://rlms-hse.cpc.unc.edu> и <http://www.hse.ru/rlms>).

117. Рост числа фрилансеров в России оценили в 76% - Новости – Бизнес – Коммерсантъ // АО «Коммерсантъ». URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4627662> (Дата обращения: 07.01.21).
118. Рыбьякова А. В. Социологическая трактовка идеи социальной мобильности // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2020. №2. С.59-71.
119. Садовникова А. Д. Сокращение вузов в России // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т. 39. С. 771–775.
120. Сандлер Д. Г., Сущенко А. Д., Кузнецов П. Д., Печенкина Т. Е. Трудоустройство выпускников и его связь с качеством высшего образования // Университетское управление: практика и анализ. 2018. Т. 22. № 3(115). С. 73–85. DOI 10.15826/umpra.2018.03.028.
121. Свои образовательные стандарты смогут разрабатывать 18 университетов // Российская газета. URL: <https://rg.ru/2021/07/09/svoi-obrazovatelnye-standarty-smogut-razrabatyvat-18-universitetov.html> (Дата обращения: 10.08.22).
122. Сенявский С. Л. Социальная структура советского общества в условиях развитого социализма (1961–1970 гг.). М.: Мысль. 1973. 351 с.
123. Сигов В. И., Цыганкова И. В. Положение молодежи на рынке труда в России и европейских странах: сравнительный анализ // Журнал правовых и экономических исследований. 2017. № 1. С. 94–100.
124. Сизова И. Л., Леонова Л. А., Хензе А. Прекаритет занятости и доходов в России и Германии: самовосприятие наемными работниками // Экономическая социология. 2015. Т. 18. № 4. С. 14–59.
125. Симоненко О. А. Коррупционное поведение и неформальные практики в системе высшей школы и их восприятие актуальными участниками образовательного процесса // Университетское управление: практика и анализ. 2013. №5 (87). С. 90–96.

126. Ситникова И. В. Профессиональные планы и стратегии трудоустройства современных студентов // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2019. № 4. С. 61–77.
127. Советский рабочий класс на современном этапе. (Сб. статей. Ред. коллегия: З. А. Астапович и К. В. Гусев). М.: Мысль. 1964. 188 с.
128. Советский рабочий класс. Краткий исторический очерк (1917–1973 гг.). Под ред. Борисова О. С. и др. М.: Политиздат. 1975. 576 с.
129. Сорочайкин А. Н. Теория стратификации М. Вебера // Основы экономики, управления и права. 2014. №3 (15). С. 89–95.
130. Степанова Ю. Б. Успешное трудоустройство в представления выпускников образовательных организаций высшего образования (по результатам социологических исследований). // Серия: Социология. Среднерусский вестник общественных наук. 2017. Том 12. № 6. С. 75–83.
131. Степанова Ю. Б. Успешное трудоустройство в представления выпускников образовательных организаций высшего образования (по результатам социологических исследований) // Среднерусский вестник общественных наук. Серия Социология. 2017. Т. 12. № 6. С. 75–83. DOI: doi.org/10.22394/2071-2367-2017-12-6-75-83.
132. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс // Пер. с англ. Н. Усовой. М.: Ад Маргинем Пресс. 2014. 328 с.
133. Сущенко А. Д., Тарасьев А. А., Сандлер Д. Г. Не только опыт вторичной занятости в вузе: роль высшего образования в снижении прекаризации занятости молодых специалистов // Перспективы науки и образования. 2021. № 5 (53). С. 544–559. doi: 10.32744/pse.2021.5.37
134. Тощенко Ж. Т. Прекариат – новый социальный класс // Социологические исследования. №6. 2015. С. 3–13.
135. Трудовые ориентации // Автономная некоммерческая организация Аналитический Центр Юрия Левады. URL: <https://www.levada.ru/2017/02/06/trudovye-orientatsii/> (Дата обращения: 25.12.21).

136. Тугускина Г. Н., Рожкова Л. В., Корж Н. В. Молодежь на рынке труда в современных условиях: проблемы трудоустройства и занятости // Известия ВУЗов. Поволжский регион. Общественные науки. 2021. №4 (60). С. 67–77.
137. Уайт Р. Компетентность руководителя: режиссура совместных действий // М.: Смысл. 2006. 321 с.
138. Устинова К. А., Попов А. В. Объективные и субъективные барьеры трудоустройства молодежи в современной России // Вестник НГУЭУ. 2018. № 3. С. 51–64.
139. Участие в управлении университетом: Научное издание // ответ. ред. О. Бычкова. СПб.: Норма. 2016. 120 с.
140. Формирование и развитие советского рабочего класса : 1917–1961 гг. : сборник статей / отв. ред. Р. П. Дадыкин ; Академия Наук СССР., Институт Истории. М.: Наука. 1964. 399 с.
141. Формирование инженерной элиты индустриального региона: социологический анализ // под ред. Л. Н. Банниковой, Ю. Р. Вишневого. Екатеринбург: Изд во Урал. ун-та. 2013. 216 с.
142. Фрилансеров в России уже 18% // Аналитический центр НАФИ. URL: <https://nafi.ru/analytics/frilanserov-v-rossii-uzhe-18/> (Дата обращения: 27.12.21).
143. Фролова И. И. Коррупция в учреждениях высшего профессионального образования: результаты конкретного социологического исследования // Russian Journal of Economics and Law. 2010. №4 (16). С. 147–149.
144. Хахина А. М., Докукин Э. А. Фриланс в сфере IT: плюсы и минусы // Заметки ученого. 2020. № 2. С. 229–232.
145. Холстед М., Орджи Т. Ключевые компетенции в системе оценки Великобритании // Современные подходы к компетентностно ориентированному образованию: материалы семинара. под ред. А. В. Великановой. Самара: Профи. 2001. С. 8–13.

146. Шадриков В. Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход // Высшее образование сегодня. 2004. № 4. С. 28–31.
147. 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.
148. Шкаратан О. И. Проблемы социальной структуры рабочего класса СССР. (Историко-социологическое исследование). М.: Мысль. 1970. 472 с.
149. Шкаратан О. И., Давыдова Н., Мэннинг Н., Сидорина Т. Ю., Тихонова Н. Е. Государственная социальная политика и стратегия выживания домохозяйств. М.: Издательский дом ГУ-ВШЭ. 2003. 463 с.
150. Шрамко Н. В. Факторы и трудности формирования надпрофессиональных компетенций студентов вузов // Место социально-гуманитарных наук в развитии современной цивилизации : сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 31 января 2020 г.: Белгород : ООО Агентство перспективных научных исследований (АПНИ). 2020. С. 191–195.
151. Шудегов В. Е., Шишов С. Е., Петросян Т. Э., Чертов В. А. Российское образование: коррупция в режиме выявления тенденций // Агроинженерия. 2011. №4 (49). С. 9–13.
152. Шумакова В. А. Роль непрерывного самообразования в профессиональном развитии выпускников ВУЗов // Мир науки, культуры, образования. 2019. № 6 (79). С. 358–360.
153. Экономика труда // под ред. Ю. Г. Одегова, Н. А. Волгина. М.: Экзамен, 2003. 736 с.
154. Bourdieu P. Counterfire: Against the Tyranny of the Market. London: VersoBooks, 2003. 328 p.
155. Braga R. A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo. 2012. 264 p. ISBN 9788575592984.

156. From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment // International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. Geneva: ILO. 2012. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf.
157. Jonna R. J., Foster J. B. Marx's Theory of Working - Class Precariousness. Its Relevance Today // Monthly Review. 2016. 1 April. Available at: <https://monthlyreview.org/2016/04/01/marxs-theory-of-working-class-precariousness/> (Accessed 01.09.2022).
158. New social division: Making and Unmaking Precariousness. // ed. Porta D., Hyanninen S., Sisamin M., Silvasti T. Basingstoke: Palgrave Macmillan. 2015. 321 p.
159. Polkowska D. Precariat: Contemporary Face of Labour Relations // Warsaw Forum of Economic Sociology. 2016. Vol. 7 (13). P. 27-43.
160. Rab K., Rab L. Precariat and precarious work as negative factors affecting sustainable development // Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarzadzanie. 2015. № 81. P. 167-174.
161. Seymour R. We are all precarious - On the concept of the 'precariat' and its misuses // New left project. № 10. 2012.
162. Standing G., Jandric P. Precariat, education and technologies: Towards a global class identity // Policy Futures in Education. 2015. Vol. 13(8). P. 990–994.
163. Wright E. O. Is the precariat a class? // Global Labour Journal. 2016. Vol. 7. № 2. pp. 123–135.