

Карьера молодежи
в условиях нестабильности института труда:
теоретико-методологический анализ

Роман К. Дианов

*Московский государственный институт международных отношений
(университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации
Москва, Россия, r.dianov@inno.mgimo.ru*

Аннотация. В статье представлен теоретико-методологический подход, направленный на изучение карьерных установок молодежи в контексте растущей неопределенности на рынке труда. В условиях быстро меняющегося социума у работников остается меньше возможностей рассчитывать на построение стабильной и долгосрочной карьеры в рамках одной компании. В современных концепциях карьеры делается акцент на усилении значимости различных форм трудовой мобильности, на изменении ценностных ориентаций работника и важности субъективного восприятия собственного профессионального пути. Можно говорить о формировании нового типа карьеры, свойственного информационному обществу. На основе анализа ряда вторичных данных автором предпринята попытка выяснить, как традиционный и новый типы карьерного развития проявляются среди российской молодежи. Выявлено, что ориентации молодых россиян в отношении своей карьеры имеют гибридный, смешанный характер. В целом молодежь ориентирована на построение организационной карьеры, при которой заработная плата выступает важнейшим фактором успеха. Вместе с тем некоторые молодые люди проявляют интерес к работе на себя, дистанционной занятости. Часть молодежи готова демонстрировать самонаправленность в ходе своего профессионального развития, менять организации при необходимости. Делается вывод, что изучение карьерных установок и ориентаций молодых людей должно учитывать сосуществование традиционного и нового типов карьеры.

Ключевые слова: карьера, труд, занятость, молодежь, карьерные установки, безграничная карьера, протейная карьера, исследования карьеры

Для цитирования: Дианов Р.К. Карьера молодежи в условиях нестабильности института труда: теоретико-методологический анализ // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2025. № 2. С. 152–161. DOI: 10.28995/2073-6401-2025-2-152-161

Theoretical and methodological analysis of youth career development in the context of labor market instability

Roman K. Dianov

MGIMO University, Moscow, Russia, r.dianov@inno.mgimo.ru

Abstract. This article develops a theoretical and methodological approach to studying the career attitudes of young people amid growing labor market uncertainty. In a rapidly changing society, individuals have fewer opportunities to build stable, long-term careers within a single company. New career models emphasize strengthening the importance of various forms of labor mobility, shifts in employee value orientations, and the significance of subjective perceptions of one's professional path. Thus, a new type of career, special to the information society, is emerging. Based on an analysis of several secondary data the author attempted to ascertain how traditional and new career development types are manifested among Russian youth. The results indicate that young Russians' career orientations are hybrid and mixed. Generally, younger individuals aim to build organizational careers, with salary being a critical measure of success. However, there is also significant interest in self-employment, freelancing, and remote work. Some are willing to demonstrate self-directed approaches to their professional development and to change organizations when necessary. The study concludes that consideration in the career attitudes and orientations of young people should account for the coexistence of both traditional and new career types.

Keywords: career, labor, employment, youth, career attitudes, boundary-less career, protean career, career studies

For citation: Dianov, R.K. (2025), "Theoretical and methodological analysis of youth career development in the context of labor market instability", *RSUH/RGGU Bulletin. "Philosophy. Sociology. Art Studies" Series*, no. 2, pp. 152–161, DOI: 10.28995/2073-6401-2025-2-152-161

Введение

В настоящий момент занятость работников характеризуется возрастающей неопределенностью [Анисимов 2017]. Несмотря на то что теоретики постиндустриализма считали творческий и интеллектуальный труд основой развития нового общества [Тоффлер 1986], современные исследователи нередко говорят о прекаризации рабочей силы [Прекариат 2020; Цапко 2020]. В эпоху быстрого технологического прогресса, экономических колебаний и меняющихся общественных ожиданий стабильная и долгосрочная карьера

в рамках одной компании становится труднодостижимой [Sullivan, Baruch 2009].

В условиях информационного социума взгляды научного сообщества на профессиональное развитие радикально трансформировались. Если ранее карьера рассматривалась главным образом с точки зрения последовательного роста в иерархии определенной организации [Sullivan, Baruch 2009], то теперь исследовательским мейнстримом являются концепции «безграничной» и «протейной» карьеры, придающие особое значение агентности, гибкости, адаптивности, самонаправленности и субъективному удовлетворению современного работника [Gubler et al. 2014].

Согласно данным ВЦИОМ за 2021 г., хорошая работа входит в число важных ценностей для молодых россиян 14–35 лет, об этом сказали 31% респондентов¹. По материалам других исследований, построение карьеры – актуальный жизненный приоритет более 80% 18–24-летних² (2020 г.), профессиональная самореализация/карьера является в той или иной степени необходимым компонентом для ощущения оптимизма и уверенности в завтрашнем дне (в 2022 г. так считали 100% 18–24-летних и 95% 25–34-летних)³.

Исследовательская проблема заключается в необходимости поиска концептуальных оснований изучения феномена карьеры в контексте неопределенности и многоаспектности влияния типов занятости на профессиональные траектории российской молодежи. Цель статьи – очертить установки и ориентации молодых людей по отношению к карьере на основе разрабатываемого теоретико-методологического подхода, учитывающего амбивалентные трансформации института труда современного общества.

¹ Молодежь и молодежная политика // Официальный сайт ВЦИОМ. 2022. URL: https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/presentations/2022/2022-02-15_Molodezh_i_molodezhnaja_politika_gd_2022.pdf (дата обращения 17 февраля 2025).

² Портрет современной молодежи и особенности межпоколенческой коммуникации // Официальный сайт ВЦИОМ. 2021. URL: https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/presentations/2021/21-12-02_Fedorov_My_vmeste_mezhpokolencheskie_komunikacii.pdf (дата обращения 17 февраля 2025).

³ Сменим тему. Как Вы считаете, насколько нужно таким людям, как Вы, чтобы ощущать оптимизм, уверенность в завтрашнем дне: Профессиональная самореализация, карьера (закрытый вопрос, один ответ) // Открытая база данных ВЦИОМ-Навигатор. 2025. URL: <https://bd.wciom.ru/survey/sputnik/questions/41e39097-9e5a-4dee-8655-cf774f37f008/cross/2846ff67-3c6e-4103-b5ae-eeb9bff6948b> (дата обращения 17 февраля 2025).

Теоретико-методологические основания изучения феномена карьеры

В результате усложнения социума изменились исследовательские взгляды на профессиональную карьеру – свое развитие получили новые теории, предполагающие отказ от традиционного рассмотрения карьеры как последовательного и долговременного роста в должности, связанного с объективным улучшением социально-экономического положения [Baruch 2006]. Среди современных моделей действительно значимыми исследовательскому сообществу представляются концепции «безграницной» (boundaryless) и «протейной»⁴ (protean) карьеры, отражающие динамичность и многоаспектность поведения трудящихся в контексте усложненных рисков рынка труда [Gubler et al. 2014].

В концепции «безграницной» карьеры, разработанной М. Артуром с соавторами, оспаривается представление, согласно которому карьера строится преимущественно в рамках одной компании. Современная карьера выходит за устоявшиеся организационные, отраслевые и пространственные границы: работники не привязаны к своему работодателю, форме занятости и сфере деятельности, сосредоточены на приобретении навыков и опыта, репутации и базы контактов, поддержании мотивации и выработке целей [Arthur, Rousseau 2001]. Если в данной концепции карьера рассматривается главным образом с точки зрения мобильности – множества перемещений между фирмами, способами трудоустройства, видами деятельности и их оценки актором, то Д. Холл сконцентрировал свое внимание на субъективно-психологических параметрах профессионального развития. Д. Холл сосредоточен на двух аспектах карьерного поведения: 1) самонаправленность индивида (т. е. способность актора самостоятельно определять вектор своего профессионального развития; 2) приверженность внутренним ценностным установкам, задающим субъектные критерии успеха (в противовес объективным – доходу, повышению в должности и т. п.) [Hall et al. 2018].

Итак, «новая» карьера развивается на фоне динамически трансформирующейся социально-экономической среды и предполагает нелинейную и гибкую траекторию, выход за пределы устоявшихся корпоративных норм, самостоятельность и рефлекссию актора относительно своего профессионального развития. Вместе с тем исследования показывают, что многие участники рынка труда до

⁴ Прилагательное «протейный» (protean) образовано от имени древнегреческого бога Протея, который мог принимать различные облики, и подразумевает переменчивость, активную самостоятельность.

сих пор остаются привержены традиционному карьерному пути и соответствующим ценностям [Sullivan, Baruch 2009; Galfalvi et al. 2020], поэтому «сбрасывать со счетов» модель линейной карьеры, предусматривающую продолжительную работу и продвижение в рамках одной компании, было бы ошибкой.

Восприятие карьеры и труда российской молодежью

Рассмотренные концепции дают возможность сформировать представление о новом типе карьеры, который свойственен постиндустриальному рынку труда. Данный тип карьеры, акцентирующий внимание на нелинейности, флексибильности, активной самостоятельности работника и личностно-ориентированных параметрах успеха, сосуществует с традиционным, предполагающим ориентацию на внутриорганизационное профессиональное развитие и повышение социального статуса.

Материалы ВЦИОМ за 2021 г. фиксируют неоднозначное восприятие труда молодыми россиянами⁵. 44% представителей молодежи в группе 18–24 гг., 37% в группе 25–34 гг. считают, что труд представляет собой дело, которое положительно связано с заработком: чем больше ты получаешь, тем больше ты должен работать. 30% в группе 18–24 гг., 34% в группе 25–34 гг. полагают, что труд интересен, однако он не должен мешать остальной жизни. При этом категория «идейной» молодежи (те, кто хочет вкладываться в свой труд, в независимости от оплаты) невелика: 16% 18–24-летних и 20% 25–34-летних⁶.

Данные за 2020 г. позволяют говорить о наиболее важных характеристиках работы. Лидирует размер заработной платы – это основной показатель, на который смотрит молодежь при трудоустройстве: 73% в группе 18–24 гг., 78% в группе 25–34 гг.⁷ Вторым по важности фактором является удобный график, режим и расстояние до работы: порядка трети среди обеих возрастных групп. Официальное оформление при трудоустройстве критически важно только для 14% 18–24-летних и 25% 25–34-летних, возможность

⁵ Молодежь и карьера в России: амбиции, возможности, барьеры // Официальный сайт ВЦИОМ. 2022. URL: https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/presentations/2022/2020-02-17_TrudKrut.pdf (дата обращения 17 февраля 2025).

⁶ Там же.

⁷ Там же.

профессиональной самореализации – для 17% 18-24-летних и 23% 25–34-летних⁸.

Опрос 2020 г. показывает, что молодежь 18–30 лет чаще ассоциирует деньги с трудом (59% против 50%) и успехом (30% против 23%) по сравнению с населением в целом⁹. Для молодежи в наибольшей степени характерен внутренний локус контроля в финансовом плане: 72% 18–30-летних полагают, что материальный успех зависит преимущественно от них лично, а не от стечения обстоятельств или случайности, по сравнению с 56% по выборке в целом¹⁰.

Другой опрос ФОМ свидетельствует, что 55% молодых людей в возрасте от 18 до 30 лет стремится к тому, чтобы получить высокие руководящие должности¹¹. Важный аспект, который также поднимается в рамках данного исследования – дихотомия интереса к работе и дохода от нее. 52% 18–30-летних считают, что лучше будет выбрать такую работу, которая принесет значительный доход, даже если она не является для них интересной. 38% опрошенных молодых людей придерживаются противоположного мнения. Удельный вес тех, кто ориентирован на интересную работу, а не на заработки, сокращается в соответствии с возрастом респондентов: 43% среди 18–22-летних, 38% среди 23–27-летних, 33% среди 28–30-летних¹².

Одно из исследований ВЦИОМ было посвящено важности различных критериев компании-работодателя для работающего населения¹³. Можно говорить о трех основных факторах, которые в наибольшей степени важны для молодежи при поиске работы. Во-первых, это достойный заработок (средний ранг¹⁴ у 18–24-летних – 4,60, у 25–34-летних – 4,69). Во-вторых, компания должна выполнять свои обязательства, что означает надежность работо-

⁸ Там же.

⁹ Люди и деньги // Официальный сайт ФОМ. 2020. URL: <https://fom.ru/Ekonomika/14333> (дата обращения 17 февраля 2025).

¹⁰ Там же.

¹¹ Ориентиры и ценности молодых россиян // Официальный сайт ФОМ. 2016. URL: <https://fom.ru/TSennosti/13083> (дата обращения 17 февраля 2025).

¹² Там же.

¹³ Расширенная подборка данных ВЦИОМ к тематическому выпуску «Труд и занятость» (№ 1) // Социодиггер. 2021. С. 68. URL: https://sociodigger.ru/fileadmin/user_upload/2020_01_trud_zanyatost/trud1.pdf (дата обращения 17 февраля 2025).

¹⁴ Чем выше значение, тем выше оценка значимости критерия (шкала от 1 до 5).

дателя (средний ранг у 18–24-летних – 4,58, у 25–34-летних – 4,72). В-третьих, работа должна быть безопасной (средний ранг у 18–24-летних – 4,49, у 25–34-летних – 4,57)¹⁵.

Восприятие карьеры молодежью можно понять на основании опроса ВЦИОМ¹⁶ 2014 г. Был задан открытый вопрос относительно того, что для респондента означает карьера/карьерный рост. Выяснилось, что карьера воспринимается молодыми людьми, в первую очередь, как прибавление заработной платы (28% среди 18–24-летних и 27% среди 25–34-летних) и продвижение в рамках организационной иерархии, рост в должности (15% среди 18–24-летних и 19% среди 25–34-летних)¹⁷.

Данные ВЦИОМ¹⁸ 2021 г. демонстрируют, что молодые россияне готовы к трудовой мобильности. Среди работающей молодежи в возрасте 18–24 и 25–34 гг. сменить место работы и/или сферу деятельности хотели бы 52 и 42% соответственно. Исследование на схожую тематику было проведено ФОМ¹⁹ в 2021 г. Мнение молодых людей тогда разделилось практически пополам: 42% 18–30-летних считают, что место работы по возможности лучше не менять, а 48% полагают, что его требуется менять время от времени. В сравнении с более старшими возрастными группами молодежь чаще выступает за смену работы²⁰.

Используя результаты опроса работающих россиян, проведенного ВНИИ труда и СПбГУ в 2018 г., можно сказать, что по сравнению с другими возрастными группами молодые люди 18–29 лет демонстрируют наибольшую готовность к тому, чтобы работать только на себя, таких 56% [Забелина, Мирзабалаева 2020, с. 313]. Молодежь несколько больше, чем старшее поколение, ценит возможности самостоятельной регуляции рабочего времени (79%), объема работы (77%) и выбора места осуществления трудового

¹⁵ Там же.

¹⁶ А что в целом для Вас значит карьера, карьерный рост? (открытый вопрос, любое число ответов) // Открытая база данных ВЦИОМ-Навигатор. 2025. URL: <https://bd.wciom.ru/survey/arhivarius/questions/22079f9e-162b-4a24-b87e-dda0a3d5fe08/cross/39687f20-10d5-4c18-91d6-7dab40c68795> (дата обращения 17 февраля 2025).

¹⁷ Там же.

¹⁸ Аналитический обзор «Человек и его работа» // Официальный сайт ВЦИОМ. 2021. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/chelovek-i-ego-rabota> (дата обращения 17 февраля 2025).

¹⁹ Трудовая мобильность. ФОМ. 2021. URL: <https://fom.ru/Rabota-i-dom/14656> (дата обращения 17 февраля 2025).

²⁰ Там же.

процесса (81%), при этом чаще готова работать дистанционно (41%) [Забелина, Мирзабалаева 2020, с. 313–316].

Итак, в современном социуме имеют место как новый тип карьеры, так и традиционный. Представленные эмпирические материалы свидетельствуют о смешанном восприятии карьеры российской молодежью. Установки молодых людей включают черты двух обозначенных типов: существенная часть молодежи ценит гибкие, поливариантные и самонаправленные профессиональные пути, но традиционные ориентации, связанные с важностью заработной платы и продвижения в должности, также отчетливо проявляются.

Заключение

Карьера развитого общества модерна была связана с долгосрочной работой в рамках одной организации и получением внешних атрибутов успеха – ростом в должности, заработной плате, социальном статусе и т. п. В постиндустриальном обществе появляется новый тип карьеры, характеризующийся агентностью, гибкостью и проактивностью работника, готовностью последнего к различным перемещениям в социально-трудовом пространстве ради удовлетворения собственных желаний и устремлений, связанных с личным благополучием.

Карьерные установки российской молодежи являются смешанными: среди них сочетаются черты как традиционной, так и «новой» карьеры. Заработная плата – внешний маркер успеха – представляется крайне важным фактором, влияющим на профессиональное поведение молодежи. Последнюю в целом отличает стремление получить высокооплачиваемую, интересную и надежную должность в организации. Вместе с тем существенное количество молодых людей положительно настроены к работе на себя, дистанционной занятости. Их значительную часть также отличают внутренний локус контроля по отношению к своей карьере и финансовому состоянию, стремление управлять своим профессиональным развитием и менять работодателей при возникновении соответствующей потребности.

Проведенный анализ показал потенциальную продуктивность использования концепций «безграничной» и «протейной» карьеры для исследования представлений российской молодежи о своем профессиональном развитии. В то же время отказываться от классического объективистского подхода преждевременно, поскольку в современном социуме прослеживаются и традиционный, и новый типы карьеры, проявляющиеся в том числе на уровне установок и ориентаций.

Литература

- Анисимов 2017 – *Анисимов Р.И.* Труд в эпоху неопределенности // Социологические исследования. 2017. № 11. С. 44–52.
- Забелина, Мирзабалаева 2020 – *Забелина О.В., Мирзабалаева Ф.И.* Фриланс как новая гибкая форма самозанятости на российском рынке труда // Экономика труда. 2020. Т. 7. № 4. С. 307–320.
- Прекариат 2020 – Прекариат: становление нового класса: (коллективная монография) / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. 400 с.
- Тоффлер 1986 – *Тоффлер О.* Будущее труда // Новая технократическая волна на Западе. М.: Прогресс, 1986. С. 250–275.
- Цапко 2020 – *Цапко М.С.* Covid-19 как триггер прекарности // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2020. № 3. С. 87–101.
- Arthur, Rousseau 2001 – *Arthur M.B., Rousseau D.M.* Introduction: The Boundaryless Career as a New Employment Principle // The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era / Ed. by M.B. Arthur, D.M. Rousseau. New York: Oxford University Press, 2001. P. 3–20.
- Baruch 2006 – *Baruch Y.* Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints // Human Resource Management Review. 2006. Vol. 16. No. 2. P. 125–138.
- Galfalvi et al. 2020 – *Galfalvi E., Hooley T., Neary S.* Are Young People Aged 16-19 Using or Expecting to Use the Gig Economy for Their Careers // Journal of the National Institute for Career Education and Counselling. 2020. Vol. 45. No. 1. P. 34–40.
- Gubler et al. 2014 – *Gubler M., Arnold J., Coombs C.* Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement // Journal of Organizational Behavior. 2014. Vol. 35. No. 1. P. 23–40.
- Hall et al. 2018 – *Hall D.T., Yip J., Doiron K.* Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success // Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. 2018. Vol. 5. P. 129–156.
- Sullivan, Baruch 2009 – *Sullivan S.E., Baruch Y.* Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration // Journal of Management. 2009. Vol. 35. No. 6. P. 1542–1571.

References

- Anisimov, R.I. (2017), "Labor in the uncertainty epoch", *Sociological Studies*, no. 11, pp. 44–52.
- Arthur, M.B. and Rousseau, D.M. (2001), "Introduction: The Boundaryless Career as a New Employment Principle", in Arthur, M.B. and Rousseau, D.M. (eds.), *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*, Oxford University Press, New York, USA, pp. 3–20.

- Baruch, Y. (2006), "Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints", *Human Resource Management Review*, vol. 16, no. 2, pp. 125–138.
- Galfalvi, E., Hooley, T. and Neary, S. (2020), "Are Young People Aged 16-19 Using or Expecting to Use the Gig Economy for Their Careers", *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, vol. 45, no. 1, pp. 34–40.
- Gubler, M., Arnold, J. and Coombs, C. (2014), "Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement", *Journal of Organizational Behavior*, vol. 35, no. 1, pp. 23–40.
- Hall, D.T., Yip, J. and Doiron, K. (2018), "Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success", *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, vol. 5, pp. 129–156.
- Sullivan, S.E. and Baruch, Y. (2009), "Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration", *Journal of Management*, vol. 35, no. 6, pp. 1542–1571.
- Toffler, O. (1986), "The Future of Labour", *Novaya tekhnokraticeskaya volna na Zapade* [A New Technocratic Wave in the West], Progress, Moscow, USSR, pp. 250–275.
- Toshchenko, Zh.T. (ed.) (2020), *Prekariat: stanovlenie novogo klassa: (kollektivnaya monografiya)* [Precariat. The emergence of a new class (collective monograph)], Tsentr sotsial'nogo prognozirovaniya i marketinga, Moscow, Russia.
- Tsapko, M.S. (2020), "COVID-19 as a trigger of precarity", *RSUH/RGGU Bulletin. "Philosophy. Social Studies. Art Studies" Series*, no. 3, pp. 87–101.
- Zabelina, O.V. and Mirzabalaeva, F.I. (2020), "Freelancing as a new flexible form of self-employment on the Russian labour market", *Russian Journal of Labor Economics*, vol. 7, no. 4, pp. 307–320.

Информация об авторе

Роман К. Дианов, аспирант, Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации, Москва, Россия; 119454, Москва, пр. Вернадского, д. 76; r.dianov@inno.mgimo.ru

Information about the author

Roman K. Dianov, postgraduate student, MGIMO University, Moscow, Russia; bld. 76, Vernadskogo Avenue, Moscow, Russia, 119454; r.dianov@inno.mgimo.ru