

© 2002 г.

**Е.Л. ОМЕЛЬЧЕНКО**

## **СТИЛЕВЫЕ СТРАТЕГИИ ЗАНЯТОСТИ И ИХ ОСОБЕННОСТИ**

---

*ОМЕЛЬЧЕНКО Елена Леонидовна - кандидат философских наук, директор научно-исследовательского центра "Регион" Ульяновского государственного университета, заведующая кафедрой рекламы и связей с общественностью указанного университета.*

---

Предлагаемая статья основана на результатах исследования выпускников ульяновских университетов и техникумов<sup>1</sup>. Отметим, что данная группа значительно отличалась от групп, представляющих другие регионы, и демонстрировала существенную внутреннюю неоднородность. После первого этапа выявилось, что разница между

---

<sup>1</sup> Представлена часть результатов лонгитюдного исследования по проекту "Гендерные аспекты рынка труда в постсоветской России" (INTAS-97-20280, 1999-2001), в котором изучались трудовые стратегии групп, оказавшихся наиболее уязвимыми в условиях капитализации России. Метод исследования, использованный нашей группой, - полуструктурированные интервью в течение двух с половиной лет: четыре этапа интервьюирования, на каждом из которых опрошены 60 (к последнему этапу - 54) информанта. На начало исследования они являлись выпускниками высших (университетов) и средних специальных заведений г. Ульяновска. В статье используются материалы четвертого этапа.

выпускниками университетов и техникумов имеет множество измерений, где ни гендерные, ни структурные различия не являются определяющими. Складывающиеся в течение двух лет трудовые карьеры увеличивали социальную и культурную дистанцию между молодыми специалистами, которых отличали разное восприятие жизни и предназначения, объяснения мотивов ценностного выбора или отказа от него, представления о семейной, трудовой и личной успешности. Разность стартового статуса (социальное происхождение и положение родительской семьи, ее текущий экономический и социально-культурный статус, уровень и качество полученного выпускниками образования, гендерные различия) сыграла существенную роль в позициях, занятых молодыми специалистами на рынке труда на момент завершения исследования. Но только этих измерений недостаточно для объяснения разницы в выбираемых ими трудовых стратегиях. Так, например, выпускники одного факультета, выходцы приблизительно из одного социального слоя, использовали отличающиеся стратегии, и, наоборот, имеющие разный стартовый статус - заняли на рынке труда схожие позиции.

В результате мы остановились на *стилевом анализе* трудовых биографий, с помощью которого сконструированы группы индивидов, объединенные друг с другом и отличающиеся от других по значимым для них базовым, "стержневым" характеристикам. Гипотезы анализа: *стиль жизни - это новый социально-культурный ресурс, активно используемый молодежью в конструировании жизненных и профессиональных стратегий на этапе вхождения на рынок труда и определения значимых для последующих карьер социально-культурных выборов: места работы, способов ее поиска, семейной и карьерной мобильности, принятия/сопротивления гендерным назначениям рабочих мест и др.; практикуемый стиль жизни является более значимым для конструирования различий в трудовых стратегиях на современном рынке труда, чем гендер; стиль жизни имеет большие потенциалы для объединения и изоляции одних молодежных групп от других, чем гендер.* Использование стилового анализа позволяет, учитывая все известные социально-экономические и культурные факторы, более детально прояснить специфику индивидуальных выборов<sup>2</sup>.

"Равный" старт не является гарантией равных возможностей (шансов) молодых специалистов на рынке труда современной России. Особое значение в условиях трансформации социально-экономического нормативного пространства приобретают индивидуальные стратегии, т.е. серия последовательных осознанных выборов, совершаемых индивидом и основанных на соотношении своих шансов (преимуществ и недостатков формального статуса плюс индивидуальных возможностей реализации его потенциала) с существующим на данный момент спросом, а также тактическое реагирование на его изменения. Ульяновский, российский, отчасти и мировой<sup>3</sup> рынок труда предоставляет широкие возможности для выбора "своего пути". "Своя" стратегия соотносится с представлениями каждого индивида об успехе, о характере и путях его достижения, с ориентацией людей на карьеру/семью, профессиональными амбициями, готовностью к трудовой, географической и социокультурной мобильности.

Базовые ценности личности формируют костяк ее стиля и стратегий поведения и проявляют себя в ряде маркеров, доступных для наблюдения и анализа. *Стилевой профиль* жизненных и трудовых стратегий помогает "графически" очертить внешние проявления целостности отдельных групп, объединенных некими общими для них *"императивами бытия"*.

---

<sup>2</sup> Стилевой подход активно используется современными английскими и американскими социологами для описания "новых" молодежных практик в обществе "риска" [См. напр.: 1-5]. Ценность подхода слабо реализуется и отечественных исследованиях.

<sup>3</sup> Часть информантов работает не в Ульяновске или собирается уехать. Наиболее привлекательны с точки зрения реализации карьерных и семейных притязаний Москва, Самара, Нижний Новгород, С.-Петербург, США, Германия, Латинская Америка.

## Стилевые особенности реализации формального статуса "молодой специалист"

Статус базируется на формальном (легитимном) образовании и соответствующем ему формальном престиже, а также определенном роде деятельности. Уровень и качество формального образования в современных российских условиях становятся специфическим видом престижного потребления, способствующего социальной изоляции групп и предотвращающего их стратификационную мобильность. Высшее образование номинально становится более доступным благодаря распространению различных форм платного обучения. Но все менее доступно бесплатное, престижное и качественное образование, соответствующее и призванию выпускников школы, и спросу на завтрашнем рынке труда. Многочисленные барьеры, рожденные трансформацией системы высшего образования в России, вносят изменения в традиционные представления о доступности "высшего и среднего образования" и уязвимости тех или иных социальных групп<sup>4</sup>.

Выпускники с высшим, а не средним образованием имеют больше шансов на получение определенных привилегий на рынке труда. Но это разделение не является окончательным. Многие выпускники школ поступают в техникумы "по необходимости", не имея возможности поступить в вуз по семейным (материальные и сетевые ресурсы семьи) или личным причинам (недостаток знаний, способностей), и рассматривают подобное образование как ступень к получению высшего. Более значимым моментом является *возможность и готовность* индивида реализовать имеющийся потенциал и преодолеть барьеры социальной позиции (молодой специалист), уровня и качества формального образования (среднее и высшее), гендерных порядков (сегрегация и скрытая дискриминация).

Для конструирования стилиевых групп в зависимости от характера реализации формального статуса использованы выводы исследования, проведенного в 70-х годах под эгидой Гарвардского проекта и посвященного определению социально-культурного контекста понятия жизненного стиля "современной личности" [6]<sup>5</sup>; серии маркетинговых исследований стилей жизни и ценностей, воплощенных в классификации "VALS"<sup>6</sup>. В результате переработки представленных в данных проектах классификаций получен основной вектор измерения "современных" стилей жизни: от *мобильного/инновационного - до стабильного/традиционного*.

*Мобильно-инновационная группа.* Это т.н. "прогрессивная", "продвинутая" молодежь, наиболее адекватно включенная в условия меняющейся России; в ее практиках ярко проявляются инновационные стилиевые качества, жизненные стратегии ее представителей можно рассматривать в качестве идеальной, "позитивной" модели норм и ценностей будущего. Назовем их - "бегущие".

<sup>4</sup> В проекте НИЦ "Регион" "Чего стоит проходной балл?" (Дифференциация социального пространства и доступность высшего образования для молодежи провинциальной России) подтверждается одна из центральных гипотез настоящего исследования: по отношению к образованию, особенно высшему, ни материальные ресурсы семьи, ни ее социальный и культурный статус, ни география (село-город) не могут однозначно использоваться для определения привилегированных и исключенных групп. Образование, с его высоким престижем, становится одной из немногих надежных сфер семейного инвестирования; получение образования рассматривается в качестве временного ухода от решения более сложных проблем (безработица, армия, криминал).

<sup>5</sup> Проводилось в Аргентине, Чили, Индии, Израиле, Нигерии и Пакистане. Многие черты "современных" стилей жизни достаточно актуальны для молодых россиян.

<sup>6</sup> Начало методике VALS ("Ценности и стиль жизни") положил А. Митчел из "SRI International" [71]. В ней объединены четыре основных класса стилей жизни: 1) движимые потребностью (стремящиеся выжить и сохранить свой статус); 2) традиционалисты (устойчивые члены своего круга, подражатели и достигший положения); 3) новаторы (эгоцентристы, жизнелюбы и сознающие себя членами сообщества); 4) интегрированные.

Формальный статус и стилевые особенности стратегии его реализации

	Отстающие	Идущие	Догоняющие	Бегущие
Характеристики формального статуса	<i>Среднее образование, ограниченные ресурсы родительской семьи, низкооплачиваемая бюджетная работа или ее отсутствие</i>	<i>Среднее и выше/ее образование, ресурсы родителской семьи различающиеся, низкооплачиваемая или среднеоплачиваемая, чаще бюджетная работа</i>	<i>Чаще высшее образование, средне и хорошо оплачиваемая бюджетная или не бюджетная работа</i>	<i>Высшее образование, хорошо или среднеоплачиваемая - чаще не бюджетная — престижная и перспективная работа</i>
Характеристики представителей группы	<i>Депривированные, стремящиеся сохранить статус или обрести его, вынужденные "отстать" (армия, рождение ребенка, завершение образования)</i>	<i>Консервативно, конформистски настроенные, стремящиеся или вынужденные сохранить свой статус (армия, рождение ребенка, завершение образования)</i>	<i>Стремящиеся чего-либо достичь честолюбивые люди, набирающие опыт</i>	<i>Высокоамбициозные, независимые, склонные ко всему новому и экспериментам</i>
Стили жизни	<i>Движимые потребностью выжить</i>	<i>Последовательные традиционалисты</i>	<i>Подражатели</i>	<i>Продвинутые новаторы</i>

Молодежь *стабильно-традиционной группы* стремится к пошаговой реализации потенциала, к избеганию риска и неопределенности. Назовем их - "идущие". Эти группы образуют "полюса" своеобразного ценностного континуума. Для преодоления абстрактности описания, обозначим еще две группы: "догоняющие" - у ее представителей отмечаются черты инновационных и традиционных стратегий, и "отстающие" - для нее характерны "вынужденные" практики вследствие крайней ограниченности доступа к значимым ресурсам (материальная и социокультурная депривация).

"Отстающие", "идущие", "догоняющие" и "бегущие" - четыре варианта вынужденной, но чаще сознательно практикуемой стратегии реализации формального статуса (в табл. 1 такой статус - "молодой специалист").

Выделение групп базируется на объективных характеристиках социальных позиции, которые занимали информанты на момент завершения исследования. Трудно говорить о количественной представленности групп, поскольку границы между ними весьма подвижны. Исключение - группа "отстающих", которая в выборке оказалась самой малочисленной. Только среднее/высшее образование, высокий/низкий уровни заработка, бюджетные/небюджетные места работы характерны, соответственно, для крайних групп; в средних происходит "смещение". Кроме того, и образование, и работа и заработок не оставались неизменными в ходе исследования. Отметим, что данное измерение стилевых особенностей является первым приближением к конструированию более дифференцированных стилей.

## Трудовые стратегии молодых специалистов в контексте их стиля жизни в целом

1) *Социокультурный смысл формального статуса "молодой специалист": ограничения и преимущества в фокусе стилевых и гендерных различий.*

Многие из современных измерений *позиции "молодых специалистов"* резко отделяют это поколение от родительского, прежде всего, полным отсутствием государ-

ственных гарантий трудоустройства и, соответственно, стилевыми различиями в освоении новых практик позиционирования и продвижения себя на рынке труда.

Если рассматривать молодое поколение в целом (что весьма условно), оно более адекватно трансформационным процессам, происходящим в российском обществе, нежели поколения, отягощенные издержками социалистической организации труда (уравниловка, выравнивание, ожидание льгот, двойная мораль социалистической справедливости и др.). Открытость и гибкость сознания помогает молодежи быстрее осваивать преимущества новой социально-экономической ситуации, но эффективная их реализация дается далеко не всем.

Статусную позицию "молодой специалист" наряду с потенцией легкого включения в рыночные отношения также отличают: *зависимость, неопытность и бесправие*. Противоречивая позиция усиливает значение личностно-стилевых ресурсов. Группы молодежи значимо отличаются друг от друга по создаваемым и практикуемым стилевым "коктейлям", "состав" которых зависит от доступности культурных ресурсов, стратегий их использования и от более тонких стилевых нюансов.

*Продолжающаяся зависимость от родительской семьи после получения образования и поступления на работу.* Многие, начав самостоятельную работу, даже обзаведясь семьей, продолжают жить с родителями (если остаются в том же городе), пользоваться родительскими ресурсами - материальными (деньги, квартира, одежда), социальными (связи, сети), психологическими - помощью и поддержкой. Юноши и девушки практически одинаково спокойно воспринимают такую зависимость, перенося "уход в самостоятельное плавание" на будущее. Отличие в характере "оправдания": женская зависимость от родителей оценивается мужчинами и женщинами как естественная, мужская - как вынужденная, временная. При этом характер объяснения зависимости мужчинами и женщинами одних и тех же стилевых групп весьма близок, различия менее значимы.

*Отсутствие профессионального опыта.* Высокая значимость диплома не помешала большинству информантов критически оценить свою реальную профессиональную компетентность. Профессиональная и коммуникативная неопытность по-разному влияет на стратегии. Одних, прежде всего, "новаторов", это подталкивает к постоянному поиску "испытаний" на компетентность, коммуникативность и выдержку. Других, обычно "традиционалистов", сильнее "закрывает" в позиции зависимости.

*Определенное трудовое "бесправие" новичков по-разному воспринимается и интерпретируется информантами из различных стилевых групп.* Для "новаторов" характерно "вынужденное терпение с целью взять все самое нужное", "рациональный расчет с целью завоевать позиции", "скрытое" и даже "открытое сопротивление". "Традиционалисты" и "движимые потребностью выжить" чаще выбирают выжидательную стратегию и используют знакомства для изменения ситуации. Гендерные различия в данном случае проявились ярче. Практически все молодые женщины воспринимают свое трудовое бесправие болезненно, поскольку вынуждены преодолевать барьеры: убежденность коллектива и руководства в их некомпетентности и ограничения, характерные для принятого в организациях гендерного порядка: *"Когда обходит мужчину женщина - это непоправимая просто обида ... очень редко бывает ...не пускают в свою среду, не пускают..."* (Ирина, ведущий менеджер фирмы).

Существующие механизмы скрытой дискриминации на рабочих местах отчетливой всего почувствовали молодые женщины из группы "продвинутых новаторов". Обозначение ими подобных механизмов практически подтверждает выводы неоклассиков об основных формах дискриминации в занятости: в оплате труда; при найме на работу, при сокращении персонала; при продвижении в должности; в повышении квалификации [8]. По мнению информанток данной группы, скрытая дискриминация проявляется в следующих формах: а) *стартовая "фора"*. При приеме на работу молодым мужчинам сразу *предлагают больше*. Можно назвать это "гендерным стыдом" - мужчинам "ведь семьи содержать надо"; считается неудобным при прочих равных условиях

отдать преимущество женщине. Молодым женщинам сразу предлагают более низкие по статусу места. Ситуация закрепляется тем, что сами женщины разделяют "общее мнение" и принимают такие правила игры<sup>7</sup>; б) *"Кого двигают, а кого и тормозят"*. Даже тогда, когда на одинаковые статусные позиции принимают молодых мужчин и женщин, у них оказываются разные карьерные "скорости". На мужчин смотрят на очень перспективных молодых специалистов и активно двигают их дальше, на женщин "сразу наваливают рутинную работу"; в) *"Мужчина должен получать больше"*. При равных статусах молодые мужчины в организациях могут получать в два-три раза больше, чем молодые женщины. При этом, по мнению наших собеседниц, вовсе не обязательно, чтобы это аргументировалось большей профессиональной компетентностью (именно женщины оказываются чаще всего "в курсе", и мужчины идут к ним за советами). Но "зарплату как раз устанавливают мужчины" - срабатывает механизм мужской солидарности.

2) *Выборы способов и каналов устройства на работу и нахождения вторичной занятости (подработок)*. Особенности трудоустройства - очень важный аспект реализации формального статуса. Достаточно условно практики трудоустройства можно разделить на *активные* (самостоятельный поиск и устройство на работу) и *пассивные* (использование родственных и других сетей или отказ от трудовой мобильности вообще с целью сохранения имеющегося статуса). Выявить закономерность в преимущественной ориентации юношей или девушек на ту или иную стратегию не удалось. Но соответствующие практики проявились в двух крайних стилевых группах.

Пассивные практики можно, в свою очередь, разделить на вынужденные и добровольные. В наибольшей степени пассивные, и, прежде всего, - вынужденные практики характерны для "движимых потребностью выжить". Они связаны с крайне тяжелым положением родительской семьи и необходимостью ее содержать, даже когда невысокий статус и весьма небольшая зарплата молодого специалиста являются единственным источником дохода. К подобным стратегиям можно отнести и те, что непосредственно связаны с гендерными барьерами. Для молодых женщин - это создание семьи и рождение детей сразу по окончании учебы или ориентация на замужество в самом ближайшем будущем<sup>8</sup>. Для молодых мужчин - это служба в армии, ожидание призыва или адаптация к "светской" жизни после окончания срока службы<sup>9</sup>. Последние говорили, что существенные ограничения связаны и с практиками поиска отсрочек от службы (вынужденной работой в сельской школе, "покупкой" липовых справок, укрывательством от военкомата), и с самой службой теряется квалификация, человек выпадает из сетей и связей, морально устаревают полученные знания), и с их последствиями: *"Сейчас все кинули меня просто-напросто. Государство тоже ... Никакого трудоустройства ... Везде все на коммерческой основе ... больше ничего никого не интересует"* (Юра, безработный).

Добровольные "пассивные" стратегии оказались достаточно характерны для молодых женщин со средним специальным образованием, чаще других полагающихся на помощь родителей (обычно - отцов) и знакомых. Отметим заниженные притязания по отношению к заработку: *"...лучше устроиться по благу... у нас работает женщина знакомая - начальник отдела, в котором я сейчас работаю. Вопросы все отпали сразу..."* (Евгения, технолог, зарплата 1500р.)

*Активные практики трудоустройства* кардинально отличаются от пассивных. Они характерны для юношей и девушек с высшим образованием, стиль жизни которых отличается высокой мобильностью, профессиональной амбициозностью и устойчивой адаптивностью к рыночным условиям. Именно в усвоении *новых* стратегий

<sup>7</sup> Здесь и далее дается обобщенный контекст интерпретаций названных механизмов дискриминации информанток группы.

<sup>8</sup> Характерно для выпускниц средних профессиональных заведений.

<sup>9</sup> Таких в выборке - 4.

трудоустройства ярче всего проявились их стилевые особенности. Среди новых практик выделились следующие: а) *постоянный поиск "запасных аэродромов"* (новых рабочих мест), *открытость новым предложениям* - как потенциальная *возможность восходящей профессиональной и карьерной мобильности*. Проявляется стремление "новаторов" к постоянным проверкам собственной "цены" (ценности) и адекватности самовосприимчивости. Они не обязательно планируют менять работу, а рассматривают поиски и предложения как резерв "про запас" и показатель собственной стоимости на рынке труда; б) *рассылка резюме, использование Интернет-сетей*. Для этой группы характерен полный или частичный отказ от использования инструмента "связей" и "знакомств": *"Искать работу по знакомым - малоэффективно, в основном путь - это через всякие агентства трудовые, по Интернету свое резюме рассылать..."* (Ксения, офис-менеджер в московской фирме); в) *рост значимости любого конкретного опыта* и, как следствие, *принятие ненормированного рабочего дня*. Внеурочная работа (по специальности, должности) не обязательно должна, по их мнению, дополнительно оплачиваться. Это *"послужной список про запас"*, могущий стать дополнительным аргументом в их пользу в последующей трудовой и карьерной мобильности; г) *развитие навыков самопрезентации, испытаний себя*. Эта группа демонстрировала достаточно спокойное отношение к *интервью при приеме на работу и испытательным срокам*, не только как к способу получения места, но и обретению нового опыта; д) *использование шантажа*. Некоторые информанты говорили о том, что если чувствуешь себя нужной(ым) на работе, а условия работы по каким-то причинам не устраивают, то можно (и нужно) применять его, например, писать заявления об уходе.

3) *Отношение к работе и коллективу в фокусе стилевых особенностей*. Отношение к труду вообще и конкретной работе значимо отличается по группам. Для "отстающих, движимых потребностью выжить" и отчасти "традиционалистов" труд, работа - единственно возможный способ выживания/переживания времени, для "бегущих новаторов" работа - практически "вся их жизнь". Для первых остановка (выходные, праздники, беременность, отгулы и др.) - благо, для вторых - один из самых сильных трудовых "страхов". Работа (труд, коллектив) для "отстающих" и "идущих" значимы в основном смысле выживания, поэтому стилевые особенности в их отношении не выявлены. Дальнейший анализ сосредоточен на стилевых особенностях отношения к работе/коллективу у "догоняющих" и "бегущих".

Первое, что их значимо отличает от других - высокая ценность труда вообще и конкретной работы в частности, имеющая ярко выраженный *индивидуалистический* характер. Работа ценна не сама по себе, но как единственно возможный путь самореализации и продвижения, трамплин к более амбициозным свершениям. Индивидуализм более всего проявился в том, как молодежь данных групп объясняла разницу между своим и родительским пониманием трудовых стратегий<sup>10</sup>.

*Отношение к опыту*. Важнее, по их мнению, не некая абстрактная трудовая репутация или "история рабочего места", честно заработанный стаж, а понимание существующих сетей, взаимодействий и иерархий, владение словом, лицом и телом. *Отношение к коллективу*. Понятие "коллектива" теряет в их интерпретациях "советский" контекст: коллектив - не "общий разум и общая совесть", решение коллектива не есть истина "в последней инстанции". Он, скорее, рациональный союз разных людей и пространство профессиональной реализации. *Отношение к социальным гарантиям*. Практически отсутствует ожидание их от государства. Про-

---

Анализируются *собственные мнения* информантов, их представления о родительских трудовых стратегиях, которые навеяны не только знанием родительских ценностей, но и медиа-образами, активной критикой "совковых" принципов труда. Реальные стратегии их родителей или других "взрослых" могут в значительной мере не соответствовать взглядам "детей". Силевые профили родителей разнообразны, как и у современной молодежи. Ключевым аргументом видимого "детьми" "поколенческого разрыва" оказался именно переход к индивидуализму.

рывающаяся "обида" на последнее отражает, скорее, "родительскую ностальгию" по тем временам, когда можно было надеяться, что усилия обязательно будут отмечены и вознаграждены: *"И папа мой работал на эту квартиру, и мама работала... Сейчас - только на себя положиться... То, что ты сумеешь вырвать зубами, сумеешь добиться, то и твое..."* (Юля, офицер МВД).

По мнению информантов, "трудовые страхи" родителей формировались как обратная сторона "незыблемых" трудовых ценностей социалистического типа, а их собственные опасения связаны с "остановками". Ситуация неопределенности закрепляет их убеждение в том, что нет ничего стабильного, "раз и навсегда данного", нужно все время что-то менять, чтобы не оказаться в "хвосте" движения. Если доминирующей ценностью родителей в глазах этой молодежи был *коллективизм*, а вместе с ним - коллективные показатели социалистического соревнования, взаимопомощь и выручка, базировавшиеся на системе государственных гарантий (распределение жилья, одинаковая зарплата внутри разряда и др.), то доминирующей ценностью для них самих является *индивидуализм*, а вместе с ним - уверенность только в своих силах, способностях, знаниях, использование новых тактик, стремление к дополнительным знаниям и образованию. Для родителей, по их мнению, было важно как можно дольше работать на *одном месте* (репутация), для них - как можно больше успеть испытать себя на *разных местах*. Для родителей главный трудовой страх - потерять репутацию в глазах коллектива, для них - отстать, остановиться в профессиональном и культурном росте, почувствовать свой потолок, потерять свободу передвижений, проработать на одном месте всю жизнь.

4) *Стилевые особенности принятия/сопротивления гендерным барьерам*. За два года, прошедшие после окончания учебы, заметно усложнились различия между группами выпускников - профессиональные, статусные, семейные, материальные и гендерные. Временное равенство всех по диплому, равенство по трудовым стартам обернулись значимыми неравенствами, которые являются прямым следствием воспроизводимых в трудовых (индивидуальных и коллективных) практиках конструкторов "женского" и "мужского" предназначения. Интерпретации данных конструкторов весьма разнообразны и зависят, прежде всего, от специфики их прочтения в контексте гендерных порядков внутри семей, трудовых коллективов, профессиональных сообществ и стилиевых групп. Наиболее ярко сопротивление гендерным порядкам и готовность к их преодолению проявились у молодых специалистов двух стилиевых групп - "догоняющих подражателей" и "бегущих новаторов". Этим молодым женщинам отличает высокая готовность к мобильности, личностному и карьерному росту, большие ожидания от будущего, актуализация соотношения семейных планов с профессиональным ростом и его темпами.

Одно из первых мест в актуальном гендерном "списке" занимает самоопределение по отношению к навязываемой обществом (родителями, сослуживцами, подругами) *обязательности скорейшего замужества*. Если молодые женщины, практикующие традиционные стили, принимают (в т.ч. вынужденно и осознанно) такой императив, то для "новаторов" это - предмет серьезных размышлений и сомнений. Молодые женщины с выраженными карьерными амбициями чаще отдают приоритет не семье, а профессиональному росту, овладению навыками профессиональной коммуникации. Их позиция приходит в противоречие с устойчивыми стереотипами "женского предназначения": *"...я хочу замуж выйти лет в 30-35... для родителей... чтобы, они успокоились, чтобы были внуки им..."* (Ирина, ведущий специалист ульяновской фирмы).

С принудительным обязательством замужества "вовремя" связан и вопрос *рождения детей*: определение "формата" (в официальном/гражданском браке, в паре/отдельно) и сроков (сейчас, "чтобы старой девой не остаться", или в перспективе). Так, например, серьезным решением для двух молодых женщин стали: отказ от аборта и решение рожать самостоятельно (партнер ушел) и размышления над возможностью

усыновления (для родителей, "чтобы успокоились"): *"Больше всего хочется..., чтобы никто не доставал из-за того, что я опозорила всю семью, забеременев. Буду добиваться всего сама. Никого не ждать"* (Анастасия, работница фирмы).

Проявились гендерные различия и в представлениях о "мужской" и "женской" успешности. По мнению информантов и информанток, женщинам нужно больше добиваться и труднее добиться успеха, особенно в молодости (*двойной барьер*). "Женский" успех означает *сбалансированный успех во всем* (сначала в семье: муж и дети, потом - в карьере), для мужчины достаточно успеха в работе. В глазах мужчин и родителей успех для женщин - это прежде всего *замужество*. Но большинство "бегущих" собеседниц согласны жить в гражданском браке и переносят создание семьи на будущее.

Интересно, что, достаточно хорошо артикулируя сопротивление стереотипам и двойным барьерам, практически все молодые женщины, может быть, неосознанно конструируют и *третий барьер - собственный*. Хотя и в "облегченном" варианте, но воспроизводят те стереотипы, которым сопротивляются: *"...мужики, они все равно смогут себя почувствовать успешными и нести это в общество. Женщины чаще всего не чувствуют себя успешными, если у нее нет семьи... мужчина как-то может бросить обязательства свои... у женщины постоянно кто-то есть на руках..."* (Юля, офицер МВД).

Мужской взгляд категоричней, но ненамного отличается от женского. *"Успех мужчины - это много денег, машина, все дела, ему все время нужно учиться быть успешным"*, а женщина - это совсем другое: *"Успешная женщина - это ненормально. На 90% женщины-боссы - это уже не женщина, это извращение, нет нежности, ласки, доброты, красивой улыбки"* (Андрей, руководитель рекламного отдела).

5) *Стилевые характеристики трудовых стратегий в фокусе мобильности/стабильности и высоких/низких профессиональных амбиций.*

"Бегущих" и "догоняющих" отличают от "отстающих" и "идуших" выраженные стилевые особенности, не сводимые к стратегиям реализации их формальных статусов, но характеризующие их жизнь в целом: собственно стиль жизни. Сами эти группы также оказались неоднородны. Поиск более точных стилевых образов происходил вдоль двух векторов: склонность к мобильности/стабильности и наличие/отсутствие высоких профессиональных амбиций. Выбор данных векторов в качестве ключевых определяется их связью с генеральной направленностью стратегий занятости индивидов: на активное овладение социальным пространством или пассивное включение в ситуации. При подобном подходе находят отражение и индивидуальный контекст успеха (личностного, профессионального, социального) и приемлемые (доступные) способы его достижения в соответствии с личностными иерархиями базовых ценностей. Силевые профили информантов трех групп ("идуших", "догоняющих" и "бегущих"<sup>11</sup>) можно расположить в пространстве пересечений описанных векторов. Образное название каждому стилю дано в соответствии со спецификой взаимодействия рассмотренных особенностей индивидуальных жизненных и трудовых стратегий, обнаруженных в ходе предыдущего анализа (табл. 2). Подобные образы не стоит воспринимать прямо, однако в них отражаются некие доминирующие черты стилей жизни, не исключающие разнообразия в деталях<sup>12</sup>.

1) *"Карнегианцы"*<sup>13</sup> - молодые женщины и мужчины, которые достаточно четко формулируют свое представление об успехе, осознанно артикулируют цели, которые ставят. Их отличает и ясное представление о своих шансах на доступ к необходимым ресурсам и рисках, на которые они идут, ограничениях и барьерах, которые предстоит

<sup>11</sup> Группа "отстающих" не анализируется в силу малочисленности и в связи с вынужденным характером практикуемого ее представителями стиля.

<sup>12</sup> Так, опрошенные студенты в основном полагали, что они, скорее, сочетают в себе черты двух стилей.

<sup>13</sup> Использование мужского/женского рода отражает лишь ограниченную возможность использования метафор.

**Стилевые профили жизненных и трудовых стратегий  
молодых специалистов**

Профессиональные амбиции	Ориентация	
	Стабильность	Мобильность
Высокие	"Отцы семейства"	"Карнегианцы"
Недостаточные	"Домашние хозяйки"	"Геймеры"

В скобках дано соотношение ранее найденных групп в каждом из этих стилей. Большой буквой обозначена преобладающая группа, и - идущие; д - догоняющие, б - бегущие.

преодолеть. (Все информанты демонстрировали готовность к преодолению.) Использование англицизма не случайно, поскольку демонстрировался некий рациональный тип мышления и практик, что в молодежном контексте принято относить к так называемому "западному" стилю жизни [9].

2) *"Отцы семейства"* - группы молодых специалистов и специалистов, стиль жизни которых отличается стремлением к стабильности и постепенной, пошаговой реализации жизненных планов. Предпочтительные рабочие места - бюджетные учреждения, гарантирующие определенные привилегии и предоставляющие шансы на доступ к ограниченным, но надежным ресурсам. Использование семейного образа отражает высокую значимость семьи, одной из базовых ценностей.

3) *"Геймеры"* - группу отличают антикарьеризм и отстраненность от формальных представлений об успехе. "Легки на подъем". Их мобильность отличается от мобильности "карнегианцев", она связана не с карьерными притязаниями, а скорее с недостаточно развитым чувством ответственности. Использование компьютерного сленга не случайно: среди них много программистов, а также доминирует представление об успехе как случайной удаче или везении.

4) *"Домашние хозяйки"* - в группе можно расположить тех, кто на данный момент отказывается от сопротивления сложившейся ситуации, принимая свой достаточно низкий формальный статус. Отличие - пассивное использование существующих жизненных шансов. Семейные ассоциации не связаны с принижением статуса домашней хозяйки, а подчеркивают приоритет семейных ценностей и замкнутость на домашний круг.

Самой распространенной группой (табл. 2) оказались "идущие", более или менее равномерно расположившиеся в стилевом пространстве, а "бегущие" - самой малочисленной группой. Материалов настоящего исследования недостаточно для выводов о преобладании того или иного стиля жизни среди современной молодой когорты, однако некоторые тенденции проявились отчетливо. Стремление к стабильности и надежности, приоритет семейных ценностей остаются не просто значимыми, но и доминирующими при выборе стратегий включения в изменчивые и нестабильные рыночные отношения. Ситуация "постоянства неопределенности" подталкивает к поиску островков стабильности, которыми становятся традиционные локальные сообщества - семья и государственная служба с сохранившейся памятью о государственных гарантиях. Для ульяновского рынка труда именно традиционные способы овладения наличной ситуацией остаются наиболее эффективными: рыночные отношения развиваются крайне медленно, преобладающим стилем управления остается лоббирование и использование административно-командных рычагов. Если бы подобные исследо-

вания проводились в российских столицах/мегаполисах, картина могла бы отличаться. Не случайно доминирующей карьерной идеей "карнегианцев" было стремление покинуть Ульяновск, где, по их мнению, нет соответствующих их амбициям рабочих мест и перспектив роста.

## Заключение

Общее для всех групп: стилевые особенности, объединяющие каждую группу, оказались намного значимее гендерных различий внутри них. Уместнее говорить о гендерных нюансах. В группе *"карнегианцев"* преобладают молодые женщины. Для них, как и молодых мужчин, характерно определенное сопротивление традиционным гендерным порядкам, представлениям о существовании "мужских" и "женских" работы, карьеры, возможностей. Женщины этой группы настойчивы и последовательны в реализации профессиональных устремлений. Для них свойственен перенос замужества и рождения детей на будущее (30-37 лет). Незамужние готовы совмещать карьеру и семью или на данном этапе первой отдают явное предпочтение; замужние практикуют в своих семьях "равенство прав, обязанностей и возможностей". Характерно адекватное и спокойное понимание существующей гендерной дискриминации и готовность ее преодолеть. Мужчины настроены на партнерский характер взаимоотношений с женщинами - в семье, в профессии, на работе, склоняясь однако, к принятой ("традиционной") гендерной иерархии. Женщины и мужчины спокойно воспринимают гражданский брак, объясняя свое отношение карьерными и "мобильными" мотивами.

В группе *"отцов семейства"* одинаково представлены мужчины и женщины. Для них в равной степени значима ценность своей семьи, которой отдается предпочтение в сравнении с карьерой. Женщины принимают гендерный порядок "традиционной" семьи, но сопротивляются гендерной дискриминации на рабочем месте. Карьера должна, по их мнению, сопутствовать семье, а не наоборот. Для мужчин характерно отношение к семье, как надежному "тылу", к будущей жене - как матери детей и помощнику в реализации собственной карьеры.

Среди *"геймеров"* преобладают молодые мужчины. Характерно спокойное отношение к любым формам брачных и внебрачных отношений. Склонность к изменениям и отсутствие карьерных устремлений создают внутреннее противоречие: постоянное "ожидание чуда" - кто-то придет и предложит работу, появятся любимая женщина, большие деньги.

В группе *"домашних хозяек"* практически равно представлены мужчины и женщины. Для женщин характерно ощущение: жизнь уходит и нужно срочно что-то делать. Несколько отличается принятие "традиционных" гендерных ролей - семейных и трудовых. Для мужчин они - "естественные", для женщин - "неизбежные".

Молодые женщины всех стиливых групп в той или иной степени "сопротивляются" традиционным ("естественным", "нормальным") гендерным конструктам. Мера, напряженность и осознанность сопротивления возрастают вместе с ростом профессиональных и карьерных амбиций, а также склонности к социальной, психологической и культурной мобильности. На сопротивление молодых мужчин традиционным гендерным конструктам наибольшее влияние оказывают не профессиональная или карьерная составляющие, а склонность к мобильности. Рост профессиональных амбиций либо никак не влияет, либо укрепляет в них представления о "естественности" мужского и женского предназначения.

В настоящей работе удалось рассмотреть лишь небольшую часть стилового разнобразия стратегий занятости молодых специалистов. Более глубокий анализ позволит сконструировать некие целостные, базисные ценности - "движущие силы", формирующие направленность индивидов, выбор ими целей, средств и способов достижения успеха. Всеобщая атмосфера "постоянства неопределенности", отличаю-

шаяся высокой степенью риска, оказывается не "равной" для молодых женщин и мужчин. Помимо частичного воспроизведения гендерных барьеров, характерных для советской и постсоветской систем организации труда, современный рынок (в т.ч. и труда) отличает множественность "капиталистических" заимствований, часть из которых упрощает, часть - осложняет социальную мобильность. Похоже, что эта мозаика, формируя противоречивое пространство абсолютной "возможности" и практической "невозможности" адекватной самореализации, намного сложнее и запутаннее выглядит для женщин, однако нельзя сказать, что она преодолевается ими с большим трудом или медленнее - зачастую легче и эффективнее, чем мужчинами.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Miles S.* Youth Lifestyles in a Changing World. Open University Press, 2000.
2. *Cohen P.* Rethinking the Youth Question: Education, Labour and Cultural Studies. London: Macmillan, 1997.
3. *Featherstone M.* Consumer Culture and Postmodernism. London: Sage, 1991.
4. *Miller J.* Voxpop; The New Generation X Speaks. London: Virgin, 1995.
5. *Chaney D.* Lifestyles. London: Routledge, 1996.
6. *Штомпка П.* Социология социальных изменений. Пер. с англ. / Под ред. В.А. Ядова. М.: Аспект Пресс, 1996.
7. *Hansler D.F.* "VALS: Perspective in Support of Value-Based Giving". Fund Raising Management. May. 19X5: 104-5.
8. *Мезенцева Е.* Гендерная проблематика в экономической теории. Введение в гендерные исследования. Ч. 1 / Под ред. И. Жеребкиной. Харьков: ХЦГИ, СПб: Изд-во "Алетейя". 2001: 260-61.
9. *Омельченко Е., Флинн М.* Где найти на карте мира страну по имени "Запад"? / Другое поле. Социологические практики. Сборник. Ульяновск: Издательство Государственного научного учреждения "Средне-волжский научный центр", 2000.