

## НЕСТАБИЛЬНОСТЬ ЗАНЯТОСТИ И ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ПРЕДПОЧТЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ УНИВЕРСИТЕТОВ

**ВЯЧЕСЛАВ ВИТАЛЬЕВИЧ ВОЛЬЧИК,**

*Южный федеральный университет,  
г. Ростов-на-Дону, Россия,  
e-mail: volchik@sfedu.ru;*

**ЕЛЕНА ВАСИЛЬЕВНА МАСЛЮКОВА,**

*Южный федеральный университет,  
г. Ростов-на-Дону, Россия,  
e-mail: maslyukova@sfedu.ru*

**Цитирование:** *Вольчик, В. В., Маслюкова, Е. В. (2020). Нестабильность занятости и поведенческие предпочтения выпускников университетов // Journal of Institutional Studies, 12(4), 112-125. DOI: 10.17835/2076-6297.2020.12.4.112-125*

*Нестабильность занятости исследуется в контексте дисфункций рынка труда, а также в связи с изменением институциональной структуры экономики. Поведение акторов на рынке труда мы рассматриваем как обусловленное не только ценовыми сигналами, но и институциональными факторами. Нестабильность занятости и связанные с ней процессы формирования прекариата особенно значимы для молодежи, которая выходит на рынок труда. Использование качественных методов позволяет на материалах глубоких интервью выявить поведенческие предпочтения выпускников вузов. В процессе данной работы мы провели и проанализировали 17 глубоких интервью с выпускниками. Выпускники в целом, понимая проблемы, связанные с нестабильной занятостью на российском рынке труда, довольно лояльно относятся к неформальной занятости во время учебы в университете и в первые годы после его окончания. Мы акцентируем внимание на восприятии акторами процессов, связанных с прекаризацией в контексте структурных возможностей, предоставляемых рынком труда. Важной причиной нестабильной занятости молодежи является разрыв между проводимой образовательной и экономической политикой и возникновением соответствующих институтов, создающих устойчивые правила для профессионального и личностного развития работников. Поведенческие стратегии выпускников университетов связаны с тремя основными группами факторов. Во-первых, с существующими институциональными ограничениями на рынке труда. Во-вторых, с адаптацией к сложившейся в регионе (городе) структуре спроса на труд в сфере его компетенций. В-третьих, с уровнем компетенций выпускника и его самооценки этих компетенций и их соответствия современным требованиям работодателей. Вызовы, связанные с нестабильной занятостью, рассматриваются выпускниками в контексте конкуренции и необходимости совершенствовать свои профессиональные навыки.*

**Ключевые слова:** *сфера высшего образования; прекариат; рынок труда; неформальная занятость; выпускники университетов; поведенческие предпочтения; институциональная экономика*

**Благодарность:** *Статья подготовлена при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, грант № 19-010-00651 «Выпускники университетов как новый прекариат».*

## EMPLOYMENT INSECURITY AND BEHAVIORAL PREFERENCES OF UNIVERSITY GRADUATES

---

VYACHESLAV V. VOLCHIK,

*Southern Federal University,  
Rostov-on-Don, Russia,  
e-mail: volchik@sfedu.ru;*

ELENA V. MASLYUKOVA,

*Southern Federal University,  
Rostov-on-Don, Russia,  
e-mail: maslyukova@sfedu.ru*

---

**Citation:** *Volchik, V. V., Maslyukova, E. V. (2020). Employment insecurity and behavioral preferences of university graduates. Journal of Institutional Studies, 12(4), 112-125. DOI: 10.17835/2076-6297.2020.12.4.112-125 (In Russian.)*

*This paper deals with the employment insecurity in the context of labor market dysfunction and changing institutional structure of the economy. We consider the actors' behavior in the labor market as affected by the institutional factors. Employment insecurity and associated precarity processes are essential for young people entering the labor market. Qualitative methodology allowed us to identify the behavioral preferences of the informants through the in-depth interviews. We have conducted and analyzed 17 in-depth interviews with the university graduates. The research findings showed that the graduates are generally aware of the problems associated with unstable employment in the Russian labor market. They are relatively loyal to informal employment during university studies and for the initial few years after graduation. We focus on the graduates' perception of the precarization processes in the context of the labor market's structural opportunities. The gap between educational and economic policies and the emergence of institutions that create sustainable rules for the professional and personal development of the employees is an important cause of youth unemployment. The behavioral strategies of university graduates are associated with three main groups of factors: the existing institutional constraints on the labor market, adaptation to the demand structure in the region (city) in its competence area, and the level of competence of the graduate and his/her self-assessment of these competencies and their relevance to employers' modern requirements. The challenges of precarious employment are addressed by graduates in the context of competition and the need to improve their skills.*

**Keywords:** *higher education; precariat; labor market; informal employment, university graduates; behavioral preferences; institutional economics*

**Acknowledgment:** *This publication has been prepared in the framework of the project funded by the Russian Foundation for Basic Research (project № 19-010-00651) "University graduates as a new precariat".*

**JEL:** *B52, J24, Z13*

### Постановка проблемы

Изменения на рынке труда в настоящее время характеризуются значительной динамичностью. Это связано с множеством факторов, важнейшими из которых являются технологические, институциональные и структурные. В условиях экономической нестабильности рынок труда становится важнейшим объектом регулирования. В этом контексте релевантное понимание процессов прекариатизации имеет значение в плане разработки действенных мер стабилизационной экономической политики.

С выходом известной работы Г. Стендинга связано повышенное внимание к проблематике прекариата (Standing, 2011). Хотя само явление неустойчивой и нестабильной занятости исследуется в рамках социологии и экономической теории довольно давно, именно работы Стендинга и его последователей послужили закреплению концепта прекариата в передовой исследовательской повестке социальных наук. Согласно библиографическим базам данных термин «precariat» встречается в названиях, аннотациях и ключевых словах в Scopus 343 раза и в Web of Science 348 раз с 2007 и 2006 года соответственно по 2020 год. Широкое распространение исследований прекариата связано с большой социально-экономической значимостью и междисциплинарным охватом данной проблематики.

Нестабильность занятости может рассматриваться в контексте дисфункций рынка труда, а также в связи с изменением институциональной структуры экономики. Влияние институциональных изменений на развитие трудовых отношений и занятость актуализирует внимание к поведенческим моделям акторов. Нестабильная занятость и прекариат – это явления, которые возникли и развились в рамках эволюции институтов современного капитализма. Формирование рынков труда в капиталистической системе сложилось достаточно поздно, в XIX веке, что связывалось Карлом Поланьи с великой трансформацией (Поланьи, 2002). Современные процессы на рынке труда, связанные с прекаризацией, также можно рассматривать как современный этап новой великой трансформации, но уже связанной с цифровыми и сетевыми технологиями.

Произошел глобальный отход от модели найма работников на стабильные рабочие места с традиционными отношениями между работодателем и работником. Например, в США прекариат составляет значительную и постоянно растущую долю рабочей силы. Напротив, ядро, или «старый» рабочий класс, резко сократилось в период 1980–2018 годов и теперь составляет меньшую относительную долю рабочей силы (Greenstein, 2020). Трансформация модели найма происходит на фоне значительных технологических и институциональных изменений. Институты и связанные с ними социальные ценности оказывают влияние на формирование устойчивых поведенческих паттернов (Вольчик, 2016). Использование качественных методов позволяет на материалах глубинных интервью выявить поведенческие предпочтения выпускников вузов.

Последствия прекаризации занятости не ограничиваются работой и рабочим местом, но также затрагивают многие сферы, не связанные с работой, включая индивидуальное здоровье и благополучие (например, из-за психического стресса, плохого физического здоровья и неопределенности в выборе образования), формирование семьи (задержка вступления в брак и рождения детей) и характер социальной жизни в целом (снижение социальной сплоченности) (Kalleberg & Vallas, 2018). Таким образом, относительно молодежи и выпускников вузов проблема прекаризации занятости приобретает особую значимость.

### Причины современной нестабильной занятости

Нестабильная занятость в современных условиях может рассматриваться в эволюционном контексте как «процесс разрушения социального контракта середины XX века, основанного на долгосрочной занятости, социальном страховании и пенсионном обеспечении посредством сочетания государственных и частных льгот» (Styhre, 2017, с. 7).

Рост неустойчивого труда отражает динамичный процесс взаимодействия между несколькими субъектами, включая работодателей, работников и государство: институциональные изменения в регулировании рынков труда позволили фирмам перестроить свои трудовые отношения, а работникам трансформировать свои отношения к работе и свои стратегии поведения (Chan, Nair

& Rhomberg, 2019). Изменения стратегий поведения связаны с теми возможностями, которые формируются вместе с новыми институтами и механизмами регулирования рынка труда. Институциональные факторы нестабильности трудовых отношений связаны с распространением различных форм неформальной занятости (Volchik, Maslyukova, Strielkowski, 2020).

Дисбаланс на рынке труда, связанный с предложением выпускников и спросом работодателей на человеческий капитал, приводит к горизонтальному (трудоустройство на работу, не связанную с областью обучения) и вертикальному (избыточное образование) несоответствию рабочих мест среди выпускников университетов. По оценкам, треть выпускников в России работают на работе, не связанной с их областью обучения (Rudakov, Figueiredo, Teixeira & Roshchin, 2019).

Причины дисбаланса на рынке труда носят системный характер и должны рассматриваться в связи с процессами институциональных и технологических изменений, а также проводимой социально-экономической политики. Процессы, приводящие к дисбалансам на рынке труда, имеют значительную инерционную природу. Например, изменение институтов или внедрение мер экономической политики проявляются как дисбалансы через значительные временные интервалы.

Процессы, связанные с занятостью и состоянием рынка труда, имеют экзогенную и эндогенную природу. Эндогенные процессы связаны преимущественно с рыночными и поведенческими факторами, а также укорененными социальными ценностями и институтами. Экзогенные – это более динамичные процессы, которые определяются экономической политикой и внешними шоками, например, такими как пандемия коронавирусной инфекции в 2020 году. Неустойчивость рынка труда в краткосрочном периоде во многом связана с экзогенными факторами. Неудачная экономическая политика может иметь и более длительные последствия, если вследствие ее проведения изменяется институциональная структура экономики.

Неолиберальная экономическая политика, проводимая во многих странах, и в России в частности, стала одним из катализаторов нестабильной занятости. Согласно принципу неолиберализма, необходимо снятие ограничений для рынка труда, что часто сопряжено со снижением роли профсоюзов, гарантий постоянной занятости, распространением срочных контрактов и размыванием прав работников. Ослабление ограничений на рынке труда со стороны институтов экономики всеобщего благосостояния должно способствовать, согласно неолиберальной доктрине, развитию рыночных свобод, что, по сути, является возвращением работников в условия индустриального капитализма XIX века (Herod, 2016, с. 2).

В российских условиях рыночные отношения нельзя считать укорененными, и поэтому институты, особенно неформальные, сильно далеки от эффективных рыночных идеалов. Российские рынки труда также подвержены искажениям со стороны неформальных институтов, локальных монополий и олигополий часто со стороны государственных или связанных с ними структур, а также характеризуются относительной неразвитостью по сравнению с развитыми странами малого и среднего предпринимательства, гибко реагирующего на рыночные изменения. Поэтому при анализе нестабильности занятости необходимо учитывать российские экономические и институциональные особенности.

Прекаризация занятости стала одним из следствий разрушения гуманистических ценностей (Тихонова, 2019). В погоне за стимулами, ведущими к повышению экономической эффективности трудовых ресурсов, легко разрушить институты, способствующие стабильному развитию социума. Более того, многие неолиберальные модели имеют мало общего с идеями классического либерализма, а представляют собой способ минимизации государства при усилении перераспределительных эффектов в пользу доминирующих групп специальных интересов.

В современной научной литературе по проблемам прекаризации занятости сложился определенный консенсус по поводу ее причин. Это, прежде всего, связано с ненадежностью договорных отношений на рынке труда, распространением временных контрактов, неполной занятостью, занятостью работников на нескольких работах, низким уровнем доходов по основной занятости, отсутствием профсоюзов, отсутствием или низким уровнем социальной защиты на рабочем месте (Kreshpaj et al., 2020).

Изменения, которые приводят к нестабильности занятости в современных условиях, во многом являются следствием формирования новых форм производства материальных и нематериальных благ «свободными агентами» (Пинк, 2005). Подход, основанный на концепции «свободных агентов», базируется на неклассическом и либеральном понимании эволюции рынка труда в плане развития самозанятости (Анисимов, 2017). Часть неформальной занятости также может рассматриваться пока как не получившие должной институционализации формы самозанятости. В таком контексте неформальная занятость с традиции, заложенной Э. де Сото, рассматривается с положительными коннотациями как одно из проявлений рыночной самоорганизации и реализации предпринимательской функции в специфических условиях высоких административных барьеров (Soto, 1989).

Российский рынок труда несколько отличается от западных стран: во-первых, он характеризуется достаточным количеством рабочих мест с полной занятостью и высоким уровнем занятости (Gasiukova & Korotaev, 2019); во-вторых, является географически неоднородным (наблюдается значительная дифференциация уровня доходов, профессиональной структуры и образования, а также уровня культуры и образа жизни в зависимости от центрального или периферийного расположения населенных пунктов) (Zubarevich, 2015).

Структуру современного российского прекариата можно представить следующим образом: занятые в неформальном секторе (20%); занятые на временной работе (10%); безработные; мигранты; работающие неполный рабочий день или имеющие сезонные и случайные (эпизодические) приработки; занятые заемным трудом через фирмы-посредники, которые нанимают работников и передают их другим фирмам, предприятиям, организациям для выполнения нужных им видов работ или оказания услуг другим заказчикам. «Кандидатами в состав прекариата» можно назвать фрилансеров и вступающую в трудовую жизнь молодежь (особенно студенчество) (Тощенко, 2018).

### **Институты и поведенческие предпочтения**

Институты в экономической теории имеют значение, прежде всего, потому, что они влияют на наш выбор использования редких ресурсов. Институты многообразны и могут принимать различные формы, в зависимости от особенностей социальных взаимодействий, которые они структурируют. В нашей работе для операционных целей мы используем определение институтов Д. Норта: «Институты – это правила, механизмы, обеспечивающие их выполнение, и нормы поведения, которые структурируют повторяющиеся взаимодействия между людьми» (North, 1989, с. 1321).

Институты влияют на экономическое поведение. Однако сами действия экономических акторов в долгосрочной и среднесрочной перспективах изменяют социальные институты. Поэтому анализ взаимовлияния институтов, коллективных действий и поведенческих паттернов обычно проводится в рамках двух концепций нисходящей и восходящей преобразующих причинных связей (Hodgson, 2003).

Поведение акторов на рынке труда мы также рассматриваем как обусловленное не только ценовыми сигналами, но и институциональными факторами. Институты выполняют две функции: во-первых, ограничений, которые влияют на издержки осуществления тех или иных действий; во-вторых, как познавательные структуры, влияющие на формирование предпочтений и поведенческих паттернов или поведенческих гипотез. Поведенческие паттерны, сформированные на основе целей, намерений, прошлого опыта актора, значительно влияют не только на принятие решений об экономическом выборе, но, более того, влияют на отражение и восприятие в сознании индивида тех или иных социальных явлений (Alexandrov, Krylov, Arutyunova, 2017, с. 397).

Проводимая экономическая политика связана с институциональными изменениями в экономике, в частности на рынке труда. Например, институциональные рамки и идеология нелиберальной экономической политики направлены на формирование условий для повышения гибкости на рынке труда. В свою очередь, гибкость рынка труда имеет оборотную сторону, что

проявляется в таких связанных с прекариатом явлениях, как частичная и случайная занятость, которая имеет значительное распространение среди молодежи, начинающей свою трудовую деятельность (Bessant, 2018).

Согласно неолиберальной доктрине, неравновесия на рынке труда должны компенсироваться его высокой конкурентностью и эффективностью. Но исторически конкуренция на рынке труда с момента его формирования на капиталистических институциональных основаниях значительно отличалась от конкуренции на товарных рынках. И важнейшее отличие заключается в разной природе трудового и гражданского-правового договоров (Ferguson, 2014). Попытки с помощью неолиберальных реформ ослабить защищенность работника в угоду формированию более конкурентной среды на рынке труда в современных условиях сопряжены с угрозами для экономической и социальной стабильности. Получение необходимых компетенций в ходе обучения и накопление человеческого капитала в современных условиях являются одним из условий формирования долгосрочных поведенческих и карьерных стратегий выпускников. Безусловно, рыночные сигналы должны влиять на структуру и качество высшего профессионального образования, но необходимо понимать, что сложность, неопределенность и временные лаги требуют существования значительных институциональных ограничений, которые различаются в зависимости от национальных особенностей хозяйственных порядков.

Экономические институты, в частности институты, структурирующие взаимодействие на рынке труда, тесно связаны с культурой, социальными ценностями и убеждениями акторов. В этом контексте культура может рассматриваться как один из важнейших факторов, определяющих перспективы экономического и технологического развития общественного или хозяйственного порядка (Мокур, 2016). Внимание к проблемам культурных факторов на рынке труда связано и с тем фактом, что влияние формального права на состояние рынка труда является сложным и нелинейным (D'Orlando, Ferrante, Ruiu, 2011, с. 160).

В процессе адаптации к меняющимся условиям на рынке труда акторы трактуют институты в зависимости от индивидуального понимания процесса структурирования повторяющихся взаимодействий в сфере трудовых отношений. Для идентификации институтов необходим интерпретативный анализ дискурсов акторов (Ефимов, 2007; Ширяев, 2017). Использование в рамках данной работы качественного анализа дискурсов выпускников на основе глубинных интервью позволяет сконцентрировать внимание на институциональных аспектах, связанных с поведенческими предпочтениями выпускников университетов.

### **Поведенческие предпочтения выпускников**

В качестве релевантного инструментария выявления поведенческих предпочтений выпускников и проверки гипотезы о несоответствии структуры высшего образования требованиям рынка труда в контексте нестабильности и асимметрии на рынке труда, что приводит к формированию прекариата, используется метод глубинного интервью. Для сбора информации был разработан гайд-сценарий (программа интервью), в котором были отражены ключевые вопросы, связанные с настоящим исследованием.

Преимуществом метода глубинного интервью является возможность интервьюера (в лице исследователя) во время личной беседы вносить необходимые корректировки в гайд-сценарий, задавать дополнительные вопросы, которые могут возникнуть исходя из ответов информанта, для того чтобы добиться от информанта более полных развернутых ответов на вопросы и получить более глубокую и полную информацию. Цель исследования – выявление качественных параметров, характеризующих социальные ценности и поведенческие особенности, релевантные выпускникам российских университетов, с одной стороны, обусловленные доминирующими поведенческими моделями, искажениями в восприятии неустойчивой работы в отношении структурных возможностей, предоставляемых рынком труда, а с другой – являющиеся следствием разрыва между проводимой экономической политикой и возникновением соответствующих институтов, создающих устойчивые правила для профессионального и личностного развития работников. Основными акторами являются студенты 4-го курса бакалавриата и 2-го курса

магистратуры и выпускники Южного федерального университета в возрасте от 21 до 26 лет, обучающиеся/обучавшиеся по разным направлениям подготовки. В исследовании также уделяется внимание проблемам, с которыми молодые люди сталкиваются в процессе поиска работы. Репрезентативная выборка акторов была сформирована путем целевого отбора респондентов, обучающихся/обучавшихся на различных факультетах. Всего было проведено 17 интервью в онлайн-формате с использованием корпоративной платформы Microsoft Teams (в период с 20 апреля по 30 мая 2020 года) в режиме реального времени (табл. 1). Основная обработка и анализ массива данных проходили в июне–сентябре 2020 года.

Таблица 1

## Характеристики респондентов по полу и статусу

Выпускник/обучающийся (бакалавриат, магистратура)	Пол женский	Пол мужской	Итого
обучающийся (бакалавриат)	1	2	3
обучающийся (магистратура)	4	3	7
выпускник (бакалавриат)	5	1	6
выпускник (магистратура)	1	0	1
Итого (сумма по столбцам)	11	6	17

Среди опрошенных 13 респондентов были трудоустроены на момент проведения интервью, из них 7 человек – по специальности и 4 человека – неофициально (табл. 2).

Таблица 2

## Характеристики трудоустроенных респондентов по статусу

Трудоустроен официально	Трудоустроен не по специальности	Трудоустроен по специальности	Итого
официально	3	6	9
неофициально	3	1	4
Итого (сумма по столбцам)	6	7	13

Поведенческие стратегии выпускников университетов связаны с тремя основными группами факторов: во-первых, с существующими институциональными ограничениями на рынке труда; во-вторых, с адаптацией к сложившейся в регионе (городе) структуре спроса на труд в сфере его компетенций; в-третьих, с уровнем компетенций выпускника и его самооценкой этих компетенций и их соответствия современным требованиям работодателей. В рамках данного исследования в дискурсах акторов мы находим выраженное отношение респондентов к проблеме неустойчивой занятости. Повторяемость субъективных оценок относительно особенностей трудоустройства молодежи используется для понимания специфики российских механизмов прекаризации.

Выпускники университетов обладают по сравнению со сверстниками, не получившими высшего образования, более глубокими знаниями и более совершенными навыками и компетенциями. Однако на современном российском рынке труда существует определенная асимметрия спроса на высококвалифицированные кадры. При относительно невысокой мобильности рабочей силы карьерные стратегии выпускников во многом зависят еще и от региональных особенностей рынка труда в плане обеспечения стабильной занятости по выбранной профессии.

Некоторым выпускникам не удалось найти работу в рамках своей области обучения, но они стремились найти работу в несвязанных и часто менее квалифицированных областях, в том числе в неформальном секторе, поскольку они поняли, что для них было больше возможностей краткосрочного трудоустройства и что их идеальная работа может оказаться недоступной сразу после окончания учебы:

*«Неформальная занятость – это начало карьеры, но многие, уходя в неформальную занятость, там и остаются. Это мой опыт в роли помощника руководителя строительной*

компании. Частичная неформальная занятость – оклад + конверты получает подавляющее число моих знакомых» (мужчина, студент (магистратура), 22 года, физический факультет).

Респонденты отмечают, что одним из факторов неформальной и неустойчивой занятости является правовая неграмотность молодежи, выходящей на рынок труда:

*«Конечно, неформальная занятость – это нежелательная перспектива для молодых людей, получивших высшее образование. Однако подавляющее большинство хотя бы частично, но сталкивается с ней (либо полностью неофициально трудоустроены, либо какие-то их трудовые права у работодателя частично не соблюдаются). У меня есть много знакомых, которые столкнулись с такой проблемой. Некоторые из них, к сожалению, даже не знают до конца своих трудовых прав. Например, что каждому работнику положен ежегодный оплачиваемый отпуск в 28 календарных дней. Они считают, что если их руководитель (как правило, ИП) предоставил им отпуск в течение двух недель и оплатил эти дни, то это хорошее отношение с его стороны, а не требование законодательства. Очень много знакомых работает сверхурочно без дополнительной оплаты, в том числе и на крупных предприятиях. Есть знакомые, которые ведут свое дело и официально не регистрируются. Есть те, у кого «белая зарплата» равна МРОТ, а остальное «в конверте». В общем, таких людей очень много. В большинстве своем они боятся жаловаться, боятся потерять более-менее хорошую работу, если говорить о наемных рабочих. Люди привыкли к таким условиям»* (женщина, выпускник (бакалавриат), 26 лет, юридический факультет).

Выпускники в целом лояльно относятся к неформальной занятости как работе, которую можно совмещать с учебой или использовать для получения первичного опыта работы по специальности:

*«Я думаю, в некоторых случаях она [неформальная занятость] оправдана, когда фирма не может платить налоги за сотрудника, а сотрудник ей нужен. С экономической точки зрения фирме выгодно содержать человека неофициально и платить ему 20 тысяч. Что для фирмы это будет стоить 20 тысяч, что человек получит 20 тысяч. Если работника оформлять официально, то фирма вкладывает гораздо больше, чем он получает на руки. Там около 30% от денег, вложенных в человека, государство забирает себе... В данном случае у меня есть опыт неформальной занятости. Я же оформлен неофициально, как и многие мои коллеги. Так как компания у нас с оборотом меньше полумиллиона, и сейчас компании гораздо выгоднее держать на неформальной занятости»* (мужчина, обучающийся (магистратура), 22 года, Институт высоких технологий и пьезотехники).

Необходимо отметить, что вопросы правовой неопределенности и нестабильности мало волнуют респондентов, когда они говорят о неформальной занятости. Это можно объяснить спецификой восприятия рынка труда и его особенностей молодежью, которая ориентирована, прежде всего, на получение дохода и не рефлексировает насчет институциональных особенностей трудоустройства. Поэтому неформальная занятость рассматривается респондентами как нормальный способ трудоустройства в период обучения в университете:

*«...У большинства моих знакомых был опыт в первое время работать неофициально, без трудоустройства, сверхурочно. Поскольку нужно учиться, это предполагает то, что невозможно укладываться в нормы восьмичасового рабочего дня. Я сама работала неофициально, хотя и понимаю, что нужно стремиться к официальному трудоустройству, но, не обладая должными компетенциями, что-то хорошее и официальное найти достаточно сложно»* (женщина, обучающийся (магистратура), 22 года, Институт наук о земле).

Среди важных проблем, с которыми сталкиваются выпускники и студенты, впервые выходящие на рынок труда, многие респонденты выделили недостаток практических навыков:

*«От учебы я ожидал чуть больше творчества, но в целом я доволен тем, что получил, кроме того порядка, в котором нам эти знания давали. Возможно, я бы намного больше впитал знаний, будь они поданы нам в правильном порядке. В остальном, возможно, нужно было изучать такие предметы, как философия, хотя это никак не отражается на наших профессиональных навыках, это просто часть необходимой программы. По поводу*



*разочарований на рабочем месте я просто понимал, насколько мало я знаю и насколько мало я готов к выполнению своих рабочих обязанностей, потому что первые месяцы я практически все время находился рядом с главным архитектором проекта, засыпая его вопросами. То есть это было своего рода разочарование, я чувствовал себя буквально не в своей тарелке»* (мужчина, обучающийся (бакалавриат), 21 год, Академия архитектуры и искусств);

*«Практики очень не хватает. Я не знаю, кто должен это больше контролировать – университет должен больше уделять внимания тому, чтобы практики проходили достойно и нормально, а не как сейчас в большинстве случаев»* (женщина, обучающийся (бакалавриат), 21 год, Институт филологии, журналистики и межкультурной коммуникации).

Выпускники, готовые работать в неспециализированных сферах, объясняют свой выбор низким уровнем востребованности специалистов и низкими конкурентоспособными ставками заработной платы:

*«Университет дал общее представление о том, что такое высшее образование. У молодежи провинциального городка нашей области, поступающей в вузы, не было конкретного представления о высшем образовании и о будущей профессии. Ожидания были таковы, что, обучаясь, я получу полное представление о будущей профессии и по окончании вуза смогу устроиться по специальности на высокооплачиваемую работу. К сожалению, на практике это оказалось не таким. Моя специальность в данном городе не востребована. Предлагаемые вакансии в Ростове-на-Дону низкооплачиваемые. Поэтому я работаю не по специальности»* (мужчина, выпускник (бакалавриат), 26 лет, Институт наук о земле);

*«Смотря что понимать под нестабильной занятостью. Если мы говорим о частой смене мест работы по причине поиска своего призвания, то это нормальная ситуация, избавиться от которой просто невозможно из-за психологических особенностей человека. Однако ситуация с частыми сокращениями или неполноценными условиями труда, из-за которых выпускник просто не может продолжать работать, – другое дело. В моей семье было множество примеров, когда недавно выпускившиеся из университета родственники пытались работать на разных предприятиях, но сталкивались с ненормированными условиями труда, отсутствием заработной платы и др. Получив некоторый опыт, они со временем находили более стабильную работу с приемлемыми условиями»* (женщина, 22 года, выпускник (бакалавриат), экономический факультет);

*«На геофаке был знакомый, он какое-то время работал в НИИ, не буду говорить каком, там все очень сложно. Он ушел спустя 4 месяца, потому что понимал, что оплата в НИИ оставляет желать лучшего, она меньше, чем можно получать в том же бизнесе, если работать на кого-то. И сейчас он занимается ремонтом машин. Он тоже очень долго искал себя, но, к сожалению, пришел к такому просто потому, что это более оплачиваемо»* (женщина, обучающийся (магистратура), 22 года, Институт высоких технологий и пьезотехники).

Однако часть респондентов все же готова пожертвовать стабильностью и более высоким доходом в надежде на карьерный успех по выбранной специальности и финансовое благополучие в будущем:

*«Еще возникает сложность с поиском работы, когда нет опыта. Приходится очень постараться, чтобы этот опыт получить. Например, многие юристы первое время работают в качестве помощников чуть ли не бесплатно, лишь бы только по специальности»* (женщина, выпускник, 26 лет, юридический факультет).

Другие, напротив, мало заинтересованы в стабильной занятости и выбирают работу, которая соответствует их ритму жизни и предпочтениям:

*«Я слышу достаточно историй, как многим ребятам приходится очень часто менять работу: раз в два месяца или даже чаще. У меня был одноклассник, когда я жила в общежитии и общалась с ним, то заметила, что за последний год он сменил более 10 работ (мы разговаривали месяц назад). И это были разнонаправленные сферы: одна из них была связана с программированием, другая – с телефонными продажами, третья – с дизайном и даже*

шинномонтажной. Не сказать, чтобы повсеместно, но я часто такое слышу. Очень сложно найти себя в какой-то одной сфере» (женщина, обучающийся (магистратура), 22 года, Институт высоких технологий и пьезотехники).

При этом опрошенные не рассчитывают на помощь государства, не ожидают ее и чувствуют полную ответственность за свою жизнь и трудоустройство:

*«Нужно проявлять инициативу и на месте учиться конкретным навыкам работы»* (женщина, выпускник (бакалавриат), 24 года, экономический факультет);

*«Я считаю, что каждый должен сам искать возможные варианты, и попытки сделать оценку проводимой политики очень сложно. Все, кто хотят чего-то добиться, смогут это сделать... Если это высококвалифицированный человек, то он всегда может “продавить” работодателя на заключение договора, если не этого, так другого»* (мужчина, обучающийся (магистратура), 23 года, физический факультет).

Нестабильность занятости отдельными респондентами не воспринимается с негативными коннотациями. Молодые специалисты, особенно владеющие востребованными специальностями, навыками и компетенциями, рассматривают нестабильность занятости как проявление гибкости рынка труда особенно в период кризиса:

*«В условиях кризиса главным навыком является многофункциональность – умение работать в разных сферах, поскольку работодателю всегда интересно нанять человека, который будет и архитектором, и специалистом в BIM-технологиях, например. Это очень выгодно, потому что не надо нанимать много людей на постоянную основу и это снижает риски деятельности во время кризиса»* (мужчина, обучающийся (бакалавриат), 21 год, Академия архитектуры и искусств).

Респонденты отмечают, что в условиях кризиса становится наиболее значимой проблема обладания достаточной квалификацией для конкуренции на рынке труда в сегменте, связанном с получаемой в университете специальностью. Это формирует дополнительную мотивацию к освоению новых компетенций:

*«Просто понимаешь, что в условиях кризиса выживают сильнейшие. И я честно не знаю, какой профессиональный навык пригодится в этой ситуации, но мне кажется, что ценный сотрудник и во время кризиса останется на своем рабочем месте. Тут скорее нужно задуматься, что сделать, чтобы таким сотрудником стать. В принципе, тут долгим может быть разговор, но опять же быстрая обработка информации, умение находить актуальные решения каких-то своих профессиональных задач, мне кажется, всегда будет цениться очень высоко»* (женщина, обучающийся (бакалавриат), 21 год, Институт филологии, журналистики и межкультурной коммуникации).

Необходимо отметить, что студенты естественнонаучных и технических специальностей довольно оптимистично говорят о возможностях трудоустройства по специальности. Главная проблема связана с необходимостью переезда в другой регион, так как спрос на определенные профессиональные навыки распределен в пространственном отношении неравномерно. Еще очень важным фактом является самооценка выпускника и его убежденность в важности и перспективности выбранной профессии и специализации:

*«...Когда я училась на втором курсе, попала на ярмарку вакансий и, проходя мимо стенда, пошутила и сказала подруге, что на этом стенде написана тема моей курсовой работы. Через 2 часа меня вызвали в деканат и сказали, что они предлагают мне перейти на целевое обучение и в случае согласия после окончания университета работать их заводе «Монокристалл», в Ставрополе. Тут сложно сказать, что нужно именно непосредственным работодателям, потому что нужно, чтобы совпало несколько условий. Во-первых, дефицит специалистов определенного направления есть, и он существенный, это в основном касается технических специальностей, потому что бюджетных мест дают много, а выпускников по факту мало, мало кто доучивается до конца, мало кто вообще поступает. Вместе с этим большой недобор специалистов у компаний, и устроиться по факту очень легко. Другой момент, что люди начинают выбирать, в каком городе им работать, какая зарплата для*

*них более предпочтительна. Поэтому рабочие места есть, тут уже всё зависит от человека»* (женщина, обучающийся (магистратура), 21 год, физический факультет).

Студенты магистратуры и выпускники, которые уже начали сталкиваться с проблемой трудоустройства, отмечают, что, например, в области педагогики, по которой базовое образование, занятость сопряжена с негативными сторонами профессии:

*«Знания в области педагогики. Я поняла, что это очень сложная профессия, за которую мало платят. Она стоит гораздо больше. Воспитатели ежедневно вносят вклад в развитие детей и несут за них ответственность плюс работают с родителями. Это бывает еще сложнее, чем работа с детьми»* (женщина, выпускник (бакалавриат), 22 года, Академия психологии и педагогики).

Неудовлетворенность существующими предложениями на рынке труда в рамках получаемой в университете профессии создает стимулы для овладения дополнительными компетенциями и знаниями. Студенты магистратуры занимаются самообразованием и ищут новые сферы для развития своей будущей карьеры:

*«Разочарований было много, но опять же все зависит от человека. Если ему не нравится работать в одном месте, то нужно искать другое... Моя (новая) профессия сформировалась благодаря развитию цифровых технологий. Интернет, социальные сети, продвижение онлайн – все это возникло благодаря информатизации»* (женщина, выпускник (бакалавриат), 22 года, Академия психологии и педагогики).

#### **Несколько заключительных замечаний**

Массовое распространение новых технологий, с одной стороны, и экономическая нестабильность, с другой, создают системные ограничения, не позволяющие использовать в достаточной степени образовательный потенциал российской экономики. Проблемы несоответствия структуры высшего образования требованиям рынка труда, слабая реализация передачи знаний и технологий между секторами экономики, низкий уровень взаимодействия вузов с реальным сектором экономики, институциональные изменения экономики оказывают существенное влияние на развитие трудовых отношений и занятость. Существующая асимметрия спроса на высококвалифицированные кадры приводит к тому, что инвестиции в человеческий капитал не дают достаточных результирующих эффектов.

Рассматривая проблему неустойчивой и нестабильной занятости, важно учитывать ее региональный аспект. Высокий уровень дифференциации развития региональных экономик, профессиональной структуры и образования в России способствует усилению миграции выпускников определенных направлений в иные регионы страны в поисках работы или ведет к понижению квалификации выпускников с последующим включением в состав прекариата. Создание эффективной информационной системы взаимодействия регионального рынка труда и рынка образовательных услуг – один из способов преодоления возникших диспропорций.

Выпускники вузов, осознавая проблему неустойчивости занятости, в целом оптимистично оценивают свои индивидуальные перспективы трудоустройства. Среди значимых условий для получения желаемой работы называются профессионализм, упорство в достижении цели, самообразование и дополнительное образование, умение гибко приспосабливаться к изменениям в выбранной профессии и новым технологиям. В этом контексте больше респондентов в ходе проводимого исследования отмечали, что им недостает практических навыков. Однако выпускники понимают, что фундаментальные знания, которые они получают в университете, важны, но им бы хотелось более четкого понимания, как связаны теоретические компетенции с практическими навыками в выбранной профессиональной сфере.

Выпускники, например, обучающиеся по педагогическим специальностям, выражают обеспокоенность в связи с тем, что трудоустройство по специальности не может гарантировать им приемлемого уровня доходов и перспектив для профессионального развития. Это акцентирует внимание на проблеме сохранения угроз прекаризации занятости в социально значимых сферах общественного сектора.

Поведенческие предпочтения выпускников также связаны с осознанием ими проблемы высокой конкуренции на рынке труда. В целом респонденты готовы к такой конкуренции, понимают необходимость постоянного совершенствования профессиональных навыков и компетенций. Важно также отметить, что конкурентность и гибкость, связанные с текущей или возможной занятостью, рассматриваются респондентами по отношению к частному, а не общественному сектору экономики.

Выпускники осознают, что нестабильность занятости связана с технологическими изменениями и инновациями, которые значительно влияют на характер и организационные формы трудовых отношений. Однако нестабильность, связанная с внедрением технологий, дает дополнительные стимулы для совершенствования профессиональных навыков, и респонденты выражают готовность осваивать новые технологические решения в рамках профессии.

Прекаризация занятости молодежи остается значимой проблемой для российского рынка труда. Однако стоит отметить, что относительное снижение предложения рабочей силы с высшим образованием в среднесрочной перспективе дает выпускникам вузов определенные конкурентные преимущества при трудоустройстве. Эти преимущества выражаются, прежде всего, в обладании знаниями и навыками обучения, позволяющими более гибко реагировать на вызовы современного рынка труда.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Анисимов, Р. И. (2017). Труд в эпоху неопределенности. *Социологические исследования*, (11), 44–52. DOI: 10.7868/S013216251711006X

Вольчик, В. В. (2016). Культура, поведенческие паттерны и индуктивное мышление // *Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований)*, 8(4), 28–39. DOI: 10.17835/2076-6297.2016.8.4.028-039/

Ефимов, В. М. (2007). Предмет и метод интерпретативной институциональной экономики // *Вопросы экономики*, (8), 49–67.

Пинк, Д. (2005). *Нация свободных агентов. Как новые независимые работники меняют жизнь Америки*. М.: Секрет фирмы.

Поланьи, К. (2002). *Великая трансформация. Политические и экономические истоки нашего времени*. СПб.: Алетейя.

Тихонова, Н. Е. (2019). Прекариат и перспективы изменения социальной структуры российского общества // *Социологические исследования*, 2(2), 167–173. DOI: 10.31857/s013216250004023-8

Тощенко, Ж. Т. (2018). Прекариат: от протокласса к новому классу. ФГУП Академический научно-издательский, производственно-полиграфический и книгораспространительский центр «Наука». С. 81–85.

Шуряев, И. М. (2017). Подходы к идентификации институтов в институциональной экономике // *Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований)*, 9(1), 105–116. DOI: 10.17835/2076-6297.2017.9.1.105-11.

Alexandrov, Y. I., Krylov, A. K., Arutyunova, K. R. (2017). Activity during learning and the nonlinear differentiation of experience // *Nonlinear Dynamics, Psychology, and Life Sciences*, 21(4), 391–406.

Bessant, J. (2018). Young precariat and a new work order? A case for historical sociology // *Journal of Youth Studies*, 21(6), 780–798. DOI 10.1080/13676261.2017.1420762

Chan, J., Nair, M., & Rhomborg, C. (2019). Precarization and labor resistance: Canada, the USA, India and China // *Critical Sociology*, 45(4-5), 469–483.

D'Orlando, F., Ferrante, F., & Ruiu, G. (2011). Culturally based beliefs and labor market institutions // *Journal of Socio-Economics*, 40(2), 150–162. DOI: 10.1016/j.socec.2010.12.010

Ferguson, N. (2014). *The great degeneration: How institutions decay and economies die*. Penguin.

Gasiukova, E., & Korotaev, S. (2019). Precarity in Russia: attitudes, work and life experience of young adults with higher education // *International Journal of Sociology and Social Policy*, 39(7/8), 506–520.

Greenstein, J. (2020). The Precariat Class Structure and Income Inequality Among US Workers: 1980–2018 // *Review of Radical Political Economics*, 52(3), 447–469.

Herod, A. (2016). Neoliberalism, precarious work and remaking the geography of global capitalism. *Neoliberal Capitalism and Precarious Work*, pp. 1–36. Available at. DOI 10.4337/9781781954959.00007

Hodgson, G. M. (2003). The hidden persuaders: institutions and individuals in economic theory // *Cambridge Journal of Economics*, 27(2), 159–175. DOI: 10.1093/cje/27.2.159

Kalleberg, A. L., & Vallas, S. P. (2018). Probing precarious work: Theory, research, and politics // *Research in the Sociology of Work*, 31(1), 1–30.

Kreshpaj, B., Orellana, C., Burström, B., Davis, L., Hemmingsson, T., Johansson, G., Bodin, T. (2020). What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies // *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(3), 235–247. DOI: 10.5271/sjweh.3875

Mokyr, J. (2016). *A Culture of Growth*. Princeton University Press. DOI: 10.2307/j.ctt1wf4dft

North, D. C. (1989). Institutions and economic growth: An historical introduction // *World Development*, 17(9), 1319–1332. DOI: 10.1016/0305-750X(89)90075-2

Rudakov, V., Figueiredo, H., Teixeira, P. N., Roshchin, S. (2019). The Impact of Horizontal Job-Education Mismatches on the Earnings of Recent University Graduates in Russia, IZA Discussion Papers, № 12407, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn.

Soto De, H. (1989). *The Other Path*. Harper and Row Publishers Inc., New York.

Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. London and New York: Bloomsbury Academic.

Styhre, A. (2017). Introduction: The New World of Precarious Professional Work. *Precarious Professional Work*, 1–41. DOI: 10.1007/978-3-319-59566-5\_1

Volchik, V., Maslyukova, E., Strielkowski, W. (2020). Spatial effects of informal employment and precarization in urban centres and regions // *Theoretical & Empirical Researches in Urban Management*, 15(4), 21–37.

Zubarevich, N. (2015). Four Russias and a new political reality. *Russia's Changing Economic and Political Regimes: The Putin Years and Afterwards*.

## REFERENCES

Alexandrov, Y. I., Krylov, A. K., Arutyunova, K. R. (2017). Activity during learning and the nonlinear differentiation of experience. *Nonlinear Dynamics, Psychology, and Life Sciences*, 21(4), 391–406.

Anisimov, R. I. (2017). Labor in the uncertainty epoch. *Sociological Research*, (11), 44–52. DOI: 10.7868/S013216251711006X (In Russian).

Bessant, J. (2018). Young precariat and a new work order? A case for historical sociology. *Journal of Youth Studies*, 21(6), 780–798. DOI: 10.1080/13676261.2017.1420762

Chan, J., Nair, M., & Rhomberg, C. (2019). Precarization and labor resistance: Canada, the USA, India and China. *Critical Sociology*, 45(4-5), 469-483.

D'Orlando, F., Ferrante, F., & Ruiu, G. (2011). Culturally based beliefs and labor market institutions. *Journal of Socio-Economics*, 40(2), 150–162. DOI: 10.1016/j.socec.2010.12.010

Ferguson, N. (2014). *The great degeneration: How institutions decay and economies die*. Penguin.

Gasiukova, E., & Korotaev, S. (2019). Precarity in Russia: attitudes, work and life experience of young adults with higher education. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 39(7/8), 506–520.

Greenstein, J. (2020). The Precariat Class Structure and Income Inequality Among US Workers: 1980–2018. *Review of Radical Political Economics*, 52(3), 447–469.

Herod, A. (2016). Neoliberalism, precarious work and remaking the geography of global capitalism. *Neoliberal Capitalism and Precarious Work*, 1–36. Available at. DOI: 10.4337/9781781954959.00007

Hodgson, G. M. (2003). The hidden persuaders: institutions and individuals in economic theory. *Cambridge Journal of Economics*, 27(2), 159–175. DOI: 10.1093/cje/27.2.159

Kalleberg, A. L., & Vallas, S. P. (2018). Probing precarious work: Theory, research, and politics. *Research in the Sociology of Work*, 31(1), 1–30.

Kreshpaj, B., Orellana, C., Burström, B., Davis, L., Hemmingsson, T., Johansson, G., Bodin, T. (2020). What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(3), 235–247. DOI: 10.5271/sjweh.3875

Mokyr, J. (2016). *A Culture of Growth*. Princeton University Press. DOI: 10.2307/j.ctt1wf4dft

North, D. C. (1989). Institutions and economic growth: An historical introduction. *World Development*, 17(9), 1319–1332. DOI: 10.1016/0305-750X(89)90075-2

Pink, D. (2005). *Nation of Free Agents. How New Independent Workers Are Changing America's Life*. Moscow: The secret of the firm (In Russian).

Polanyi, K. (2002). *Great transformation. Political and economic origins of our time*. St. Petersburg: Aletheia Publishing House (In Russian).

Rudakov, V., Figueiredo, H., Teixeira, P. N., Roshchin, S. (2019). The Impact of Horizontal Job-Education Mismatches on the Earnings of Recent University Graduates in Russia, IZA Discussion Papers, 12407, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn.

Shiriaev I. (2017). Approaches to identification of institutions in institutional economics. *Journal of Institutional Studies*, 9(1), 105–116. DOI: 10.17835/2076-6297.2017.9.1.105-11 (In Russian)

Soto De, H. (1989). *The Other Path*. Harper and Row Publishers Inc., New York.

Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. London and New York: Bloomsbury Academic.

Styhre, A. (2017). Introduction: The New World of Precarious Professional Work. *Precarious Professional Work*, 1–41. DOI: 10.1007/978-3-319-59566-5\_1

Tikhonova, N. (2019). Precariat and Prospects for Changes in Russian Society Social Structure. *Sotsiologicheskie issledovaniya [Sociological Studies]*, (2), 167–173. DOI: 10.31857/s013216250004023-8 (In Russian)

Toshchenko, J. T. (2018). Precaria: from protoclass to a new class. Federal State Unitary Enterprise Academic Research and Publishing, Production, Printing and Book Distribution Center Science, 81–85 (In Russian).

Volchik, V. V. (2016). Culture, Behavioral Patterns and Inductive Reasoning. *Journal of Institutional Studies*, 8(4), 28–39. DOI: 10.17835/2076-6297.2016.8.4.028-039 (In Russian)

Volchik, V., Maslyukova, E., Strielkowski, W. (2020). Spatial effects of informal employment and precarization in urban centres and regions. *Theoretical & Empirical Researches in Urban Management*, 15(4), 21–37.

Yefimov, V. (2007). Subject matter and method of interpretive institutional economics. *Economic issues*, (8), 49–67 (In Russian).

Zubarevich, N. (2015). *Four Russias and a new political reality. Russia's Changing Economic and Political Regimes: The Putin Years and Afterwards*.