
ГОСУДАРСТВО, ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО И СТАБИЛЬНОСТЬ

STATE, CIVIL SOCIETY AND STABILITY

Научная статья / Research Article

УДК 316.4

DOI: 10.14258/SS(2025)1-04

Образовательно-карьерные траектории в современных условиях: социологический анализ

Виктория Сергеевна Новикова¹

Светлана Геннадьевна Максимова²

¹РОСБИОТЕХ, Москва, Россия, victorr1a@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0003-2845-0070>

²РОСБИОТЕХ, Москва, Россия; Алтайский государственный университет, Барнаул, Россия, svet-maximova@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-4613-4966>

Аннотация. Статья посвящена анализу различий образовательно-карьерных траекторий представителей разных поколений. За основу разделения по поколениям взята теория Н. Хоу и У. Штрауса, а также В. В. Радаева. Под образовательно-карьерной траекторией понимается последовательность мотивированных жизненных выборов индивида в рамках образовательных и профессиональных институтов, влияющих на социально-трудовой статус индивида, опосредованных использованием своих возможностей и способностей. В статье анализируются дискурсы современной социологии, которые находят отражение в состоянии нынешнего рынка труда в связи с высокими темпами технологизации и автоматизации. Анализируются подходы Дж. Рифкина, А. Турена и О. Тоффлера. Так, рынок труда становится все более динамичным и гибким, а возможности для профессионального роста и самореализации расширяются. Это актуализирует исследование новых стратегий накопления профессионального капитала личности, мотивов образовательных выборов

молодого поколения и его отношения к карьере. На основе авторского исследования методом глубинного полуформализованного биографического интервью выявлены факторы образовательно-карьерных траекторий представителей трех возрастных групп: до 2003 г.р. (поколение Z), 1989–1998 г.р. (поколение Y), 1969–1979 г.р. (поколение X). Выявлено, что молодое поколение склонно к частой смене работодателя, совмещению нескольких деятельностей одновременно, выбору образовательных курсов и стажировок с целью накопления профессиональных навыков и низкому горизонту планирования карьеры. В то время как старшее поколение ориентировано на более стабильные формы карьерной траектории, выбор высшего образования в качестве доминирующего. К общим для всех исследуемых поколений факторам, влияющих на смену вектора образовательно-карьерной траектории, можно отнести: склонность обучающегося в школе к интересующим предметам, поддержка родительской семьи, удовлетворенность полученным/получаемым образованием, установление слабых связей в процессе обучения, наличие целей и мотивов к профессиональной деятельности, материальное положение, пол. Практическая значимость работы заключается в возможности использования полученных данных в сфере проектирования образовательных программ, HR, консалтинга, карьерного консультирования.

Ключевые слова: профессиональная самореализация, профессиональный капитал, карьера, образовательно-карьерная траектория, поколения, технологизация, супериндустриальное общество

Для цитирования: Новикова В. С., Максимова С. Г. Образовательно-карьерные траектории в современных условиях: социологический анализ // Society and Security Insights. 2025. Т. 8, № 1. С. 55–70. doi: 10.14258/ssi(2025)1-04.

Educational and Career Trajectories in Modern Conditions: Sociological Analysis

Viktoria S. Novikova¹

Svetlana G. Maximova²

¹ ROSBIOTECH, Moscow, Russia, v1ctorr1a@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0003-2845-0070>

² ROSBIOTECH, Moscow, Russia; Altai State University, Barnaul, Russia, svet-maximova@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-4613-4966>

Abstract. The article is devoted to the analysis of differences in educational and career trajectories of representatives of different generations. The generational division is based on the theory of N. Howe and W. Strauss, V.V. Radaev. The educational and career trajectory is understood as a sequence of motivated life choices of an individual within the framework of educational and professional institutions that affect the social and labor status of an individual, mediated by the use of their capabilities and abilities. The article analyzes the discourses of modern sociology, which are reflected in the state of the current labor market due to the high rates of technologization and automation. The approaches of J. Rifkin, A. Touren and O. Toffler are analyzed. Thus, the labor

market is becoming more dynamic and flexible, and the opportunities for professional growth and self-realization are expanding. This actualizes the study of new strategies for accumulating professional capital of a personality, the motives of educational choices of the younger generation and their attitude to a career. Based on the author's research by the method of in-depth semi-formalized biographical interview, the factors of educational and career trajectories of representatives of three age groups have been identified: born before 2003 (generation Z), born in 1989-1998 (generation Y), born in 1969-1979 (generation X). It has been revealed that the younger generation is prone to frequent employer changes, combining several activities at the same time, choosing educational courses and internships in order to accumulate professional skills and a low career planning horizon. While the older generation is focused on more stable forms of career trajectory, the choice of higher education as the dominant one. The factors common to all the studied generations that influence the change in the vector of the educational and career trajectory include: the propensity of a student at school to study subjects of interest, parental family support, satisfaction with the education received, the establishment of weak connections in the learning process, the presence of goals and motives for professional activity, financial status, gender. The practical significance of the work lies in the possibility of using the data obtained in the field of educational program design, HR, consulting, and career counseling.

Keywords: professional self-realization, professional capital, career, educational and career trajectory, generations, technologization, superindustrial society

For citation: Novikova, V. S., Maximova, S. G. (2025). Educational and Career Trajectories in Modern Conditions: Sociological Analysis. *Society and Security Insights*, 8(1), 55–70. (In Russ.). doi: 10.14258/ssi(2025)1-04.

Введение

Современные тенденции технологизации создают новые условия для всех сфер общественной жизни. Стремление к гибкому заработку, популяризация знаний и информации в постиндустриальном мире, развитие коммерческого сектора образовательных услуг и высокие темпы развития технологий создают новые возможности для индивида. Занятость личности трансформируется как в рыночном, так и в государственном секторах. Это происходит за счет активно появляющихся отраслей экономики, что порождает процесс исчезновения старых. Примером могут выступать NBIC-технологии и умные системы управления.

Общество погружено в ускоренную и нестабильную систему, где выбор и реализация карьерного пути может осуществляться нелинейно и непредсказуемо. Появляются новые, гибкие формы занятости по типу проектной работы, самозанятости, фриланса. Согласно исследованию Национальной гильдии фрилансеров, в 2020 г. фриланс рассматривали как подработку 75% респондентов, в то время как в 2024 г. большинство (65%) уже отмечает данную форму занятости в качестве основной (Переселкова, 2024: 89).

Молодежь перестает воспринимать стабильность как ценность, а карьерные траектории становятся нелинейными и хаотичными. Частая смена работодателей и сфер деятельности становится нормой, обусловленной поиском наиболее выгодных условий и профессионального развития. Человек, выходя на рынок

труда, может не следовать предполагаемой траектории и не относить себя к иерархичным структурам. Для самообеспечения человеку достаточно обладать узкопрофильным набором знаний, которые могут быть приобретены не только с помощью получения многоступенчатого образования. Путь к профессиональной самореализации становится более вариативным.

Современные мобильные формы занятости можно рассмотреть через концепцию Г. Стэндинга, в которой «статус временного работника включает в себе главную характеристику прекариата» (Стэндинг, 2014: 23). К основным характеристикам прекариата относятся нестабильный доход, отсутствие социальных гарантий и незащищенность труда в целом. Сравнивая 60-е гг. XX в. и современное состояние рынка труда, Г. Стэндинг отмечает, что раньше за всю трудовую карьеру работник в среднем менял четырех работодателей, в то время как сейчас число может доходить до девяти в возрасте 30 лет (Стэндинг, 2014: 70).

В таких условиях организации сталкиваются с необходимостью пересмотра кадровой политики. Несмотря на сокращение уровня безработицы в стране, организации сталкиваются с «кадровым голодом»¹. Удержание молодых сотрудников требует создания благоприятных условий труда, включая гибкий график, корпоративное обучение и развитие нематериальной мотивации. О. Тоффлер, описывая супериндустриальное общество, делал акцент на новом типе организационной структуры — адхократии, обладающей необходимой гибкостью для успешной адаптации к новым условиям (Тоффлер, 1980).

В этой связи образовательная система также претерпевает трансформацию. Образование используется для реализации практических целей и воспринимается как услуга, а не как социально-значимое благо: «смысл извлечения прибыли занял место смысла совершенствования личности и обеспечения долгосрочной жизнеспособности и развития всего общества» (Лёвкин и др., 2020: 9). Согласно исследованию Института образования НИУ ВШЭ, основной мотивацией при выборе высшего образования выступают следующие факторы: поиск хорошо оплачиваемой работы (67%), формирование себя как востребованного специалиста на рынке труда (45%), построение карьеры и достижение успеха (40%), получение фундаментальных знаний (20%)². При этом государственные образовательные организации не успевают за динамикой рынка труда. У высшего образования появляются конкурентоспособные альтернативы в виде онлайн-курсов, онлайн-платформ, корпоративных университетов, среднего профессионального образования и др. Традиционная образовательная модель постепенно уходит в прошлое, уступая место персонализированным образовательным траекториям.

¹ Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ). Заседание круглого стола ВЦИОМ и Деловой России «Как избежать кадрового голода?». 2024. URL: <https://wciom.ru/prof-conversation/material/zasedanie-kruglogo-stola-vciom-i-delovoi-rossii-kak-izbezhat-kadrovogo-goloda-2>

² Влияние образования на карьерную траекторию: систематический обзор исследований, выполненный Институтом образования НИУ ВШЭ. 2023. URL: <https://education.yandex.ru/project/educational-choice>

Поскольку современное общество динамично, то и работник должен уметь подстраиваться под скоротечность и неопределенность. Накопление профессионального капитала теперь происходит посредством освоения компетенций в рамках нескольких видов деятельности одновременно. Традиционная модель «школа — вуз — работа» уходит в прошлое и дает меньше гарантий в отличие от адаптивной стратегии совмещения обучения в вузе и работы, стажировок, дополнительных курсов (или отказа от получения высшего образования и рассмотрения работы в качестве основного источника получения навыков и компетенций).

Теоретико-методологические основы изучения образовательно-карьерных траекторий в современных условиях

Н.Л. Полякова отмечает, что общество в привычном для нас виде оформилось в конце XX в. в результате ряда трансформаций (Полякова, 2009). Разрыв новых и предшествующих социальных институтов находит отражение в теоретических дискурсах современной социологии, нацеленных на формулировку новых свойств и процессов, определяющих общества конца XX — начала XXI в.

К теоретикам дискурса «культуры эндизма» можно отнести Дж. Рифкина. Он описывает переход на новую ступень общественного развития и выделяет характеристики современного посттрудового общества (Rifkin, 1996). Новая ступень общественного развития характеризуется глобальным пересмотром ценности человеческого труда в связи с возрастающим технологическим прогрессом. Так, подход Дж. Рифкина предполагает контроль человеческих ресурсов в условиях пострыночной эпохи на государственном уровне с упором на справедливость и равенство. Он, подобно К. Марксу, опасается, что несправедливое распределение появившихся технологических благ и избытков производства может привести к политической нестабильности в глобальном масштабе.

Стоит также отдельно обозначить теоретиков дискурса постиндустриализма и информационного общества. Базовым термином А. Турена является «программируемое общество»: «Принципиальное отличие программируемого общества от капиталистического индустриализированного состоит в том, что социальный конфликт определяется уже не рамками фундаментального экономического механизма, а совокупностью всех социально-экономических отношений» (Touraine, 1971). Эта тенденция расширяет трудовые возможности индивида, определяя его образовательно-карьерную траекторию не только экономическими показателями, но и социальным и культурным капиталами.

Опираясь на концепцию личностных капиталов П. Бурдьё (2002), можно раскрыть их виды применительно к карьере. К экономическому капиталу относится непосредственно рабочая сила. Социальный капитал в этом ключе представляет собой совокупность включенности работника в социальную жизнь фирмы, потенциальных деловых взаимодействий вне корпорации. Культурный капитал подразумевает наличие габитуса у работника, другими словами, системы определенных действий исходя из сформированной системы ценностей по типу образования и дальнейшей карьеры. Символический капитал, в свою очередь, интегри-

рует экономический, культурный и социальный, формируя авторитет, престиж и репутацию работника.

К последователям П. Бурдые можно отнести В. Чудзиковски и В. Майрхофера, которые рассматривают понятия карьерного габитуса (Chudzikowski, Mayrhofer, 2011). Под карьерным капиталом понимаются те ресурсы, которые использует актор для функционирования в своем карьерном поле. Он раскрывается через понятия суперполя, поля и субполя. Под первым понимается абстрактное пространство, которое в контексте карьеры рассматривается как рынок труда в целом и пространство для конкуренции. В свою очередь, субполя и поля — это более специализированные и узкопрофильные сферы трудовой деятельности и конкретные организации.

Концепцию карьерного, или профессионального, капитала также необходимо рассматривать сквозь призму теории человеческого капитала (Becker, 1962). Карьера в этом случае рассматривается как приобретение знаний, умений и навыков в результате образовательных и профессиональных выборов. В 1990-е гг. российские ученые начали активно изучать отдельные аспекты теории человеческого капитала, его структуру, формирование и развитие. С. А. Дятлов рассматривает человеческий капитал как совокупность ресурсов, которые человек накопил благодаря инвестициям в свое развитие. Эти ресурсы включают в себя здоровье, знания, умения, навыки и мотивацию (Дятлов, 1966: 22). Тем не менее разные исследователи вкладывают в понятие «человеческий капитал» различные характеристики. С. Г. Караткевич берет за основу фактор образовательных учреждений и родительской семьи (Караткевич, 2011: 54). С точки зрения Е. А. Маклаковой, человеческий капитал включает совокупность характеристик, которые можно объединить в несколько групп: физиологические характеристики, характеристики профессиональных компетенций (уровень образования, уровень квалификации, компетенции), характеристики психического развития, характеристики личности (Маклакова, 2010: 58).

Таким образом, в рамках использования концепции профессионального капитала на данный момент не существует четко сформулированных, универсальных современных моделей. Эта концепция нуждается в систематизации и актуализации существующих компетенций, что позволяет более точно оценивать тренды, формируемые молодым поколением.

Можно утверждать, что в результате построения карьерной траектории человек формирует свой собственный профессиональный капитал в течение всей жизни. А. Я. Кибанов, сторонник процессуального подхода изучения карьеры, определяет профессиональную карьеру как динамическое явление, постоянно изменяющийся и развивающийся процесс (Кибанов, Дуркова, 2011). Схожим по смыслу и контексту является определение Т. Ю. Базарова: «результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом» (Базаров, 2002).

Карьера прежде всего подразумевает активность субъекта посредством его выборов на жизненном пути и сформированного мировоззрения. Субъектив-

ный личностный аспект наиболее полно раскрывается в рамках социально-психологического подхода к карьере (Михайлова, 1977). Результатом в этом случае является достижение профессиональной самореализации личности, которая «означает ее высокий профессионализм, успешность профессионального самоопределения, карьерный рост» (Гаврилова, 2015: 19). Она делится на три ключевых компонента: целевой, ресурсный и феноменологический.

С точки зрения социологического подхода карьере можно рассматривать сквозь призму парадигмы мобильностей, а именно через изменения стратификационных позиций индивида и социального статуса (Сорокин, 1992). Парадигма мобильностей на сегодняшний день акцентирует внимание на пространственном и мобильном перевороте, концепции мгновенного времени Дж. Урри в связи с высокими темпами глобализации (Урри, 2012). Основным тезисом выступает снижение темпов вертикальной мобильности в сторону горизонтальной. Анализом и разработкой классификации и деления профессиональных групп занимался Дж. Голдторп, который акцентировал свое внимание на межпоколенном сравнении возможностей вертикального перемещения, приходя к выводу о росте горизонтального перемещения и молодого поколения (Goldthorpe, 1982).

Исследования представителей «новой карьерной теории» (Ибарра, 2005; Хоффман, 2013; Hall, 2002) показывают уход от традиционной линейной модели развития карьеры (образование — занятость — уход на пенсию). Из этого следует, что не стоит игнорировать значимость новых карьерных и профессиональных траекторий развития в виде свободных и смешанных. Под свободными формами подразумеваются работа на неполную ставку, предпринимательство, самозанятость, консультирование и волонтерство.

Подводя итог, сформулируем социальные и социально-психологические характеристики карьеры, которые выступили в качестве основных критериев для анализа образовательно-карьерных траекторий: индивидуальные устремления и мотивы, возможности и способности личности, профессиональные параметры по типу ступеней образования и опыта работы, социальный капитал и неформальные социальные связи.

Методы исследования

Для раскрытия темы была поставлена цель реализации сравнительного анализа построения образовательно-карьерной траектории и горизонта планирования у различных поколений. Основным методом выступило глубинное полуструктуризованное биографическое интервью. Далее осуществлялся контент-анализ транскриптов интервью на основе кодировки по выделенным в результате теоретического обзора показателям. Интервью проводилось в 2024 г. и включало в себя следующие блоки вопросов: налаживание контакта, образовательная траектория, профессиональная траектория, ожидания и представления об идеальной работе, социально-демографические характеристики. Эмпирической базой исследования выступили 46 респондентов из Москвы, разбитые на три возрастных интервала: до 2003 г.р. (поколение Z), 1989–1998 г.р. (поколение Y), 1969–1979 г.р. (поко-

ление X). Обоснование выделения данных возрастных диапазонов можно найти в статье В. С. Новиковой (2024). Стоит отметить, что для более детального анализа поколенческих различий не учитывались представители переходного поколения, стоящие на стыке возрастных интервалов, поскольку они могут обладать характеристиками двух поколений одновременно.

Результаты исследования

Ценность высшего образования у представителей старшего поколения сохранялась и в возрасте 30 лет. Так, уже во время работы по специальности респонденты обращались к традиционным формам обучения.

Ну, высшее учебное заведение я заканчивала чуть позже, потому что сразу как-то я поленилась пойти. И большая нагрузка на работе у меня была... И я пошла для того, чтобы карьерный рост был какой-то. И просто курсы по повышению квалификации — это немножко не то. Хотелось такого качественного образования, хорошего (Жен., 54).

В то время как респонденты без высшего образования, относящиеся к поколению Y, не ориентированы на его получение в обозримой перспективе. Данная тенденция частично актуализирует снижение востребованности высшего образования в связи с появлением конкурентоспособных альтернатив в виде краткосрочных практических курсов, курсов повышения квалификации и переподготовки.

Я после армии пришел и понял, что хочу идти на философский факультет ... в целом просто было интересно. Потом я и в этом разочаровался и просто ушел из института... в целом у меня система образования, которая вот такая, я не могу в ней нормально вариться (Муж., 25).

На смену вектора образовательно-карьерной траектории влияет неудовлетворенность полученным/получаемым образованием. Она характерна для тех, кто поступал для получения «корочки», не соотнеся выбранное направление подготовки с собственными интересами и ценностями, желаемой профессией. В этом случае, несмотря на проявление интереса в школе к конкретным предметам, профессиональный вектор может смениться ближе к 30 годам (для поколения Y).

Но корочка есть корочка, корочку иметь надо... У меня специальность вузовская — это менеджер по управлению человеческими ресурсами, как продвинутый кадровик. ...Я сейчас работаю бухгалтером в благотворительном фонде (Жен., 29).

Неудовлетворенность образованием может быть обусловлена отсутствием практических навыков для трудоустройства и перспективной работы в будущем.

К сожалению, магистратура слишком теоретическая и довольно оторвана от практики. И, кстати, в магистратуру я пошла не на мехмат, я пошла на эконом. И даже там, несмотря на все, что там происходило, несмотря на прекрасных преподавателей, многие остались в прошлом веке, нет практического применения (Жен., 36).

Отказ от получения высшего образования может формировать неосознанные профессиональные выборы с целью заработка, где образование в работе не имеет личностных смыслов.

Я работал уже, пока в колледже находился... После колледжа четыре года откисал, ничего не делал, ну как ничего, работал, искал себя, не знал, чем хочу заниматься (Муж., 27).

На этапе выбора образовательного учреждения отмечается важность поддержки родителей. При проявлении заинтересованности родителей в самореализации своих детей, сопровождающейся вниманием, помощью и поддержкой, вероятность удовлетворенности образованием и профессией в будущем возрастает.

Мне кажется, даже 50% моих каких-то достижений и успехов в моей области — это поддержка моей семьи... На данный момент всё, что я прошла и получила от университета, — в целом да, я довольна, я не жалею, что выбрала именно его (Жен., 21).

Если же родители демонстрируют авторитаризм и принципиальность, игнорируя интересы и способности ребенка, его дальнейшая трудовая деятельность будет хаотичной. Под хаотичностью карьерной траектории понимается частая смена не только работодателя, но и сферы деятельности (без углубления в определенную профессию). В данном случае респондентам требовалось больше времени на самоопределение посредством трудовой деятельности в период ранней взрослости. Так, вместо формирования вертикальной или горизонтальной карьеры в возрасте 20–30 лет респонденты продолжали искать точку входа в профессию.

Я помню, что я говорила маме, почему ты вообще считаешь, что я хочу быть дизайнером? Она говорит, а кем ты хочешь быть? И я на тот момент ей произнесла другие профессии... На что мама сказала, ты какую-то вот эту вот не рассказывай мне, будешь дизайнером. Ну, соответственно платила мама. Соответственно сейчас я не дизайнер. И всё (Жен., 26).

Однако, несмотря на включенность родителей в интересы ребенка и помощь в выстраивании его образовательно-карьерной траектории, смена профессионального вектора может произойти ситуативно, под влиянием случая или знакомых.

Возможно, что на первых курсах еще входила работа по профессии, а потом я поработала пару лет по специальности, и я поняла, что это вообще не то, чем я хочу заниматься... Потом, когда я уже закончила магистратуру и передо мной встал выбор, чем заниматься дальше... И случайно познакомилась с девочкой, которая мне рассказала про такую профессию, как IT-рекрутер (Жен., 27).

29 респондентов из 46 отметили, что у них был случай, который повлиял на карьерную траекторию. К «случаям» респонденты относили как неожиданные предложения о смене работы, так и установление ранних слабых связей. Говоря о последнем, можно отметить сильное влияние социального капитала (наработанного в течение обучения в вузе и в предыдущих местах работы) на возможное предложение о трудоустройстве в будущем. В основном подобные случаи отмечали представители поколений X и Y.

К «случаям» представители старшего поколения также отнесли и макропроцессы, происходящие в связи с социально-экономической ситуацией государства:

Мы попали в переломный момент для страны. Это был 1991 год, когда уже имевшимся сотрудникам не находилась работы, а нас выпускали без распределений, соответственно мы выходили просто в никуда (Жен., 54).

Стоит отметить, что немаловажным фактором при выстраивании образовательно-карьерной траектории также выступает сама профессиональная сфера. Так, респонденты, обладающие линейной траекторией, отмечали, что основная их мотивация — это работа «по призванию». В частности, это относится к профессии учителей, воспитателей и медицинских работников.

В свою очередь, обучающиеся (и отучившиеся) на социогуманитарных направлениях подготовки, очень часто прибегают к курсам по дополнительному образованию и стажировкам в качестве карьерного лифта, находясь в поиске профессии. Дополнительное образование влияет скорее на горизонтальную мобильность. Социально-гуманитарная сфера достаточно широка и разнообразна. В связи с этим обучающийся может неограниченно совершенствовать свои знания в смежных областях. В то же время для поколения Z дополнительное образование выступает инструментом освоения универсальных навыков, применимых в любой сфере, на основе их личного интереса.

Я сейчас прохожу курсы в Contented по Фигме, несмотря на то что учусь на бизнес-аналитика... Мне эта сфера просто интересна для получения каких-то навыков и, наверное, личностного развития (Жен., 21).

Наиболее распространенным трендом у поколения Y выступает совмещение высшего образования с курсами, что повышает конкурентоспособность на рынке труда. Например, при получении географического высшего образования параллельно с IT-курсами открывается возможность выбрать профессию геоаналитика:

Перед устройством на работу я обучался на курсах от другой компании, которая специализируется в сфере IT... Сейчас занимаюсь аналитикой данных с уклоном в программирование и работаю с геоинформационными системами и данными на карте, что в достаточной степени соответствует моей специализации и тем знаниям, навыкам, которые я частично приобрел в процессе обучения в университете (Муж., 29).

Поколение X также использует формы повышения квалификации. Различие заключается в выборе не сторонних курсов крупных образовательных платформ, а скорее корпоративных университетов.

У нас внутри банка развитая корпоративная история обучения. Я методолог, то есть я как раз и занимаюсь разработкой обучения для работников банка, пришедших в ту сферу, где я работаю... На предыдущей работе я со стороны потребителя этих курсов была, тогда и поняла, что мне это ближе... (Жен., 48).

Отношение к фрилансу у разных поколений дифференцируется: поколение X рассматривает его в качестве продолжения профессиональной самореализации после достижения пика карьеры в собственной компании, поколение Y смотрит на него как на дополнительный заработок, в то время как поколение Z прибегает к фрилансу как к основному источнику дохода (при совмещении с учебой).

Если бы у меня было много пассивного дохода, я бы не работала. Точнее я бы работала на фрилансе себе в удовольствие. Каким-нибудь консультантом (Жен., 45).

Что касается фриланса... Достаточно заманчивое предложение. Иногда из-за нехватки заработка приятно участвовать в каких-то кратковременных активностях (Муж., 25).

Подработка у меня есть... Моя работа удаленная, график ненормированный, наверное, где-то часов 20 в неделю... Я делаю что-то, что может быть полезно людям в дальнейшем, и к моей сфере это близко (Муж., 19).

Наиболее значимыми факторами, вне зависимости от поколения, являются: снижение заработной платы и разногласия с руководством (отсутствие «общего языка»). При этом поиск работы у старшего поколения определялся прежде всего уровнем заработной платы и престижем, а миллениалы отмечали также стремление решать интересные задачи.

Престижная или непрестижная работа — все профессии важны, все профессии нужны, вот, но просто где-то платят побольше (Муж., 26).

В целом при поиске работы для меня приоритетом была не только зарплата, но и возможность влиять на процессы, принимать решения и видеть их результаты... Искал работу я, скорее всего, исходя из того, насколько она соответствует моим интересам и дает возможность влиять на процессы (Муж., 32).

Что касается мотивов поиска работы — выявлены скорее гендерные различия, а не поколенческие. Мужчины более ориентированы на руководящие должности и увеличение дохода, чем женщины. Женщины склонны выстраивать горизонтальную карьерную траекторию: либо смена направления деятельности в рамках одной компании, либо сохранение сферы деятельности со сменой компании. Это хорошо прослеживается в ответах о предполагаемом пике карьеры:

Пик — это просто постоянно рост, рост оборота прибыли, увеличение заказов, доходов, рост численности компании, фундаментальность этой компании, чтобы она уже более серьезной становилась. Но я генеральный директор. Выше я не могу занять себя в этой компании и перерасти (Муж., 51).

Ну, я не могу сказать, что я там в своем возрасте какую-то карьеру собираюсь сделать. Я в принципе не карьерист. Мне это не нужно было, потому что у меня в приоритете всегда была семья (Жен., 54).

Стоит отметить, что молодое поколение, отвечая на вопрос о пике карьеры, скорее затрудняется ответить, что свидетельствует о низком горизонте планирования (исключение составляют обучающиеся медицинских вузов).

При анализе профессиональной траектории респондентов необходимо было выявить частоту смены работы в зависимости от принадлежности к поколению. В результате описанные Г. Стэндингом трансформации занятости нашли отражение в анализируемых интервью. Представители поколения X в среднем меняли работодателей трижды за карьеру, в то время как поколение Y меняет работу в среднем раз в 2 года.

Я, скорее всего, все-таки не менял часто, и вообще я как бы чем начал заниматься после учебы, тем и занимаюсь сейчас. Просто раньше я был наемным сотрудником, потом я там развился, и потом уже на базе того, что я развился и получил связи ... уже в этой же сфере дальше сам начал действовать (Муж., 53).

Молодое поколение, опасаясь упущенных возможностей, стремится реализоваться в нескольких профессиях одновременно. Данную тенденцию можно рассмотреть как с положительной, так и с негативной точки зрения. С одной стороны, это может повлиять на отсутствие глубоких познаний в одной сфере. С другой — это дает шанс овладения новыми профессиями на рынке труда, для которых в вузах еще не разработаны образовательные программы. Эта тенденция может быть вызвана недостаточным информированием школьников о профессиях: их ожидания от будущей работы расходятся с реальностью, что мотивирует их искать иные сферы применения своих навыков. Исходя из этого, мы приходим к выводу, что необходима ранняя осознанная профориентация в школе, где учитываются личностные характеристики и повышение информированности о современных междисциплинарных профессиях.

Обсуждение и заключение

В результате анализа теоретико-методологических основ изучения карьеры определена специфика современного посттрудового общества. На основе анализа работ теоретиков дискурсов конца трудового общества, постиндустриализма, информационного общества выявлено, что сфера труда характеризуется ростом динамичности и гибкости, путь к профессиональной самореализации также становится более вариативным.

На основе проведенного анализа можно утверждать, что традиционная модель карьерного развития, предполагающая последовательное вертикальное продвижение, уступает место более гибким и динамичным формам карьерного роста с частой сменой как места работы, так и сферы деятельности (или их совмещения). Представители поколения X стремятся к стабильности, в то время как поколения Y и Z ориентируются на самореализацию и разнообразие профессиональных ролей, что отражает их потребность в автономии и гибкости в профессиональной сфере.

Для представителей поколений X и Y характерен тип карьерного движения, обозначаемый как «спиральная модель», при котором изменение профессионального статуса происходит примерно каждые 5–7 лет. У поколения X наблюдается тенденция к предпочтению стабильности и устойчивости в карьере, что связано с социально-экономическими факторами (в первую очередь, политические и экономические кризисы, которые им пришлось пережить) и воспитанием. В то время как для миллениалов характерен преобладающий мотив саморазвития и проявления креативности в профессиональной сфере. Представители поколения Z, в свою очередь, склонны к модели «переходная карьера», при которой наблюдается частая смена сфер деятельности (в среднем раз в 1–4 года) либо одновременное осуществление нескольких видов профессиональной деятельности с целью обеспечения свободы выбора и автономности в карьерном планировании.

В этом контексте дальнейшие исследования должны сосредоточиться на изучении конкретных стратегий адаптации к новым реалиям рынка труда и на возможностях управления карьерными траекториями в условиях нестабильности и неопределенности, что будет способствовать формированию эффективных образовательных и профессиональных программ, ориентированных на запросы современного общества.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

Базаров Т. Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом : учебник для вузов. М. : ЮНИТИ, 2002. 560 с.

Бурдые П. Формы капитала // Экономическая социология. 2002. № 5. С. 60–74.

Гаврилова Е. А. Психодиагностическая методика «Тип и уровень профессиональной самореализации»: разработка, описание и психометрия // Вестник ТвГУ. Серия: Педагогика и психология, 2015. № 3. С. 19–34.

Дятлов С. А. Теория человеческого капитала. Санкт-Петербург: СПбУЭФ, 1996. 141 с.

Ибарра Э. Обретая Я. Неординарные стратегии, изменяющие карьеру. СПб. : Стокгольм. шк. экономики в Санкт-Петербурге, 2005. 237 с.

Караткевич С. Г. Методы формирования и оценки человеческого капитала социальных систем // Вопросы экономики и права. 2011. № 7. С. 54–58.

Кибанов А. Я., Дуркова И. Б. Управление персоналом организации. Стратегия, маркетинг, интернационализация. М. : Инфра-М, 2011. 312 с.

Лёвкин В. Е., Лёвкина А. О., Доценко Е. Л., Волосникова Л. М. Смысл образования: развитие или оказание услуг? // Образование и наука. 2020. № 4. С. 9–42. DOI: 10.17853/1994-5639-2020-4-9-42

Маклакова Е. А. Человеческий капитал: понятие, оценка, учет // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. 2010. № 1. С. 56–69.

Михайлова Г. Б. Понятие карьеры в психологической науке // Психологические проблемы профессиональной деятельности кадров государственной службы. М. : НИТИ, 1997. 400 с.

Новикова В. С. Теоретико-методологические подходы к исследованию поколений: сравнительный анализ // Вестник Майкопского государственного технологического университета. 2024. № 4. С. 128–143. <https://doi.org/10.47370/2078-1024-2024-16-4-128-143>

Переселкова З. Ю. Фриланс как вид трудовой занятости на российском рынке труда: социологический анализ // Социология. 2024. № 7. С. 89–92.

Полякова Н. Л. Образ современных обществ в социологической теории конца XX — начала XXI в. // Вестник Московского университета. Сер. 18. Социология и политология. 2009. № 2. С. 128–143.

Сорокин П. Социальная и культурная мобильность // Человек, цивилизация, общество. М. : Изд-во политической литературы, 1992. С. 297–307.

Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М. : Ад Маргинем Пресс, 2014. 326 с.

Тоффлер Э. Третья волна, 1980. М. : АСТ. 2010. 784 с.

Урри Дж. Мобильности. М. : Праксис, 2012. 576 с.

Хоффман Р. Жизнь как стартап: Строй карьеру по законам Кремниевой долины. М. : Альпина Паблишер, 2013. 237 с.

Becker G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis // *The Journal of Political Economy*. 1962. Vol. 70, no. 5. P. 9–49.

Chudzikowski K., Mayrhofer W. In search of the blue flower? Grand social theories and career research: The case of Bourdieu's theory of practice // *Human Relations*. 2011. Vol. 64, no. 1. P. 19–36.

Goldthorpe J. H. On the Service Class, its Formation and Future // *Social Class and the Division of Labour*. Cambridge: Cambridge University Press. 1982. P. 162–185.

Hall D. T. *Careers In and Out of Organizations*. Thousand Oaks, Calif. : Sage. 2002. 345 p.

Rifkin J. *The End of Work. The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*. N.Y., 1996. 350 p.

Touraine A. *The Post-Industrial Society. Tomorrow's social history: classes, conflicts and culture in the programmed society* N.Y. : Random House. 1971. 244 p.

REFERENCES

Bazarov, T. Yu., Eremina, B. L. (2002). *Personnel Management: A textbook for universities*. Moscow : YuNITI. (In Russ.).

Bourdieu, P. (2002). Form of Capital. *Ekonomicheskaya Sociologiya*, 3(5), 60–74. (In Russ.).

Gavrilova, E. A. (2015). Diagnostics instruments “Type and Level of Professional Self-Realization”: Development, Description and Psychometrics. *Vestnik TvGU. Seriya: Pedagogika i Psihologiya*, 8(3), 19–34. (In Russ.).

Dyatlov, S. A. (1996). *Theory of human capital*. St. Petersburg: SPbUEF. (In Russ.)

Ibarra, H. (2005). *Flapping I. Extraordinary Career-Changing Strategies*. St. Petersburg: Stokgol'm. shk. ekonomiki v Sankt-Peterburge. (In Russ.).

Karatkevich, S. G. (2011). Methods of Formation and Assessment of Human Capital of Sociotechnical Systems. *Voprosy ekonomiki i prava*, 7, 54–58. (In Russ.).

Kibanov, A. Ya., Durkova, I. B. (2011). *Personnel Management of the Organization. Strategy, Marketing, Internationalization*. Moscow : Infra-M. (In Russ.).

Lyovkin, V. E., Lyovkina, A. O., Docenko, E. L., Volosnikova, L. M. (2020). The Idea of Education: Development or Service Delivery? *The Education and Science Journal*, 4(22), 9–42. DOI: 10.17853/1994-5639-2020-4-9-42 (In Russ.).

Maklakova, E. A. (2010). Human Capital: Concept, Assessment, Accounting. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta im. A.S. Pushkina*, 1(1), 56–69. (In Russ.).

- Mikhailova, G. B. (1997). The Concept of a Career in Psychological Science. In: *Psychological problems of professional activity of civil service personnel*. Moscow : NITI. (In Russ.).
- Novikova, V. S. (2024). Theoretical and Methodological Approaches to the Study of Generations: a Comparative Analysis. *Vestnik Majkopskogo gosudarstvennogo tehnologiceskogo universiteta*, 16(4), 128-143. <https://doi.org/10.47370/2078-1024-2024-16-4-128-143> (In Russ.).
- Pereselkova, Z. Yu. (2024). Freelancing as a Type of Employment in the Russian Labor Market: Sociological Analysis. *Sociologiya*, 7, 89–92. (In Russ.).
- Polyakova, N. L. (2009). The Image of Modern Societies in the Sociological Theory of the Late Twentieth and Early Twenty-First Centuries. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sociologiya i politologiya*, 2, 128–143. (In Russ.).
- Sorokin, P. (1992). Social and Cultural Mobility. In: *Chelovek, civilizaciya, obshchestvo*. Moscow : Izd-vo politicheskoy literatury, 297–307. (In Russ.).
- Standing, G. (2014). *The Precariat: a New Dangerous Class*. Moscow : Ad Marginem Press. (In Russ.).
- Toffler, E. (1980). *The Third Wave*. Moscow : AST. (In Russ.).
- Urry, J. (2012). *Mobility*. Moscow : Praxis, 2012. (In Russ.).
- Hoffman, R. (2013). *Life as a startup: Build a career according to the laws of Silicon Valley*. Moscow : Alpina Publisher. (In Russ.).
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy*, 70(5), 9–49.
- Chudzikowski, K., Mayrhofer, W. (2011). In Search of the Blue Flower? Grand Social Theories and Career Research: The Case of Bourdieu's Theory of Practice. *Human Relations*, 64(1), 19–36.
- Goldthorpe, J. H. (1982). On the Service Class, its Formation and Future. In: *Social Class and the Division of Labour*. Cambridge : Cambridge University Press, 162–185.
- Hall, D. T. (2002). *Careers In and Out of Organizations*. Thousand Oaks, Calif. : Sage.
- Rifkin, J. (1996). *The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. N.Y.
- Touraine, A. (1971). *The Post-Industrial Society. Tomorrow's Social History: Classes, Conflicts and Culture in the Programmed Society*. N.Y. : Random House.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ / INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Виктория Сергеевна Новикова — аспирант кафедры социально-гуманитарных дисциплин, РОСБИОТЕХ, г. Москва, Россия.

Viktoria S. Novikova — graduate student at the Department of Social and Humanitarian Disciplines, ROSBIOTECH, Moscow, Russia.

Светлана Геннадьевна Максимова — д-р социол. наук, профессор кафедры социально-гуманитарных дисциплин, РОСБИОТЕХ, г. Москва, Россия.

Svetlana G. Maximova — Dr. Sci. (Sociology), Professor at the Department of Social and Humanitarian Disciplines, ROSBIOTECH, Moscow, Russia.

Статья поступила в редакцию 10.01.2025;
одобрена после рецензирования 15.02.2025;
принята к публикации 15.02.2025.
The article was submitted 10.01.2025;
approved after reviewing 15.02.2025;
accepted for publication 15.02.2025.