

ОТНОШЕНИЕ К КАРЬЕРНОЙ МОБИЛЬНОСТИ И СТРАТЕГИИ СОЦИАЛЬНОЙ ИНТЕГРАЦИИ МОЛОДЕЖИ

.....

А. Н. Дёмин¹

Представлены особенности отношения молодежи к карьерной мобильности на протяжении постсоветского периода (1990-2000-е гг.). Показано, что для значительной части молодежи отношение к отдельным вариантам карьерной мобильности синхронизировано с динамикой адаптированности, показателями образовательных притязаний, объективными показателями высшей школы и рынка труда. С учётом полученных данных выделены две основные стратегии социальной интеграции молодежи.

Ключевые слова: карьерная мобильность, социальная интеграция, макропсихология, молодежь.

The specificity of the relationship of youth and career mobility for post-Soviet period (1990s –2000s) is presented. It is shown that for a large proportion of young people their relations towards individual career mobility options are synchronized with the dynamics of adaptation, indicators of educational aspirations, objective indicators of higher education and the labor market. Considering obtained data two main strategies of social integration of young people are identified.

Key words: career mobility, social integration, macropsychology, youth.

Карьерная мобильность — динамическая сторона карьеры, изменение статуса занятости человека на протяжении жизненного пути. Она включает в себя две составляющие: субъективную (принятие карьерных решений, отношение личности к изменению статуса занятости и вариантам мобильности, освоение новых знаний и умений, психологическая цена изменений и т.п.) и поведенческую (перемещение в сферу профессиональной подготовки или переподготовки, первичный вход или возвращение на рынок труда, перемещение между профессиями, должностями, ролями, рабочими местами, организациями, видами труда и занятости, включая выход из них). Нередко в качестве синонима

¹ Дёмин Андрей Николаевич – доктор психологических наук, профессор кафедры социальной психологии и социологии управления Кубанского государственного университета. Эл. почта: demin@manag.kubsu.ru

Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ № 11-06-00734а.

данного понятия используются понятия трудовой мобильности или профессиональной мобильности, но стремление анализировать труд в контексте всего жизненного пути личности, в разнообразии его оплачиваемых и неоплачиваемых, профессиональных и непрофессиональных видов, в связи с профессиональным обучением, переобучением и т. д. побуждает исследователей обращаться именно к карьерному контексту. В зарубежной психологии существует обширная литература по данному направлению, выделены типы, факторы карьерной мобильности, предложены новые модели карьеры («изменчивая карьера», «карьера без границ», «карьера-калейдоскоп», «гибридная карьера» и др.), в которых мобильность выступает одним из центральных конструктов (см. [14]).

Интерес к карьерной мобильности закономерно повышается в условиях социальной нестабильности. В отечественной науке стимулом к её изучению стали перестройка и шоковые реформы начала 1990-х гг. Экономисты, социологи, психологи (В. Е. Гимпельсон, А. А. Гордон, Г. Г. Горелова, А. Н. Дёмин, Э. В. Клопов, Р. И. Капелюшников, В. С. Магун, И. П. Попова, Н. Е. Тихонова, Т. Я. Четвернина и др.) обращаются к этому явлению в связи с проблемами адаптации населения к новым условиям жизни, миграцией, безработицей, предпринимательством и др.

Макропсихологический аспект карьерной мобильности изучен недостаточно, хотя исследования показывают значение факторов макроуровня в становлении карьер, в том числе их разное влияние в странах западного и незападного типов, а также в связи с национальной спецификой стран в рамках одного типа [16 и др.]. Разумеется, макропсихология карьер этим не ограничивается. Также она включает в себя психологическую интерпретацию социальной статистики, изучение социальных представлений и намерений больших групп, совмещённый анализ психологических характеристик больших групп и релевантных социально-экономических характеристик институтов образования и рынка труда и др.

В статье представлены результаты исследования отношения молодёжи к карьерной мобильности на протяжении постсоветского периода (1990-2000-е гг.). В нашем распоряжении находятся результаты периодически (раз в пять лет) проводимых опросов учащихся выпускных классов средних общеобразовательных школ, выпускных курсов ПТУ и колледжей г. Краснодара. Исследование направлено на выявление карьерных ориентаций молодёжи и проводится на представительных выборках по идентичной программе. Среди прочих респондентам задаётся вопрос: «Что бы Вы посоветовали делать человеку, который оказался без работы?». Предлагается выбрать один наиболее подходящий, с точки зрения респондента, вариант ответа: «искать работу по своей специальности», «браться за любую работу, лишь бы не сидеть без дела», «освоить новую профессию», «открыть свое дело», «искать вре-

менную, но хорошо оплачиваемую работу», «искать только такую работу, которая гарантирует стабильную занятость», «вести себя спокойно и надеяться на случай». Прототипом данной номинальной шкалы служит шкала трудовой мобильности В. С. Магуна и В. Е. Гимпельсона [12], которая была модифицирована в соответствии с особенностями изучаемых выборок. Вопрос изначально формулировался как полупроективный, поскольку многие молодые люди ещё полноценно не работают.

Цели статьи: 1) выявить динамику отношения молодёжи к различным вариантам карьерной мобильности (1990-2000-е гг.); 2) изучить соотношение этой динамики с показателями адаптированности молодёжи, её карьерных притязаний, а также с показателями региональной сферы образования и рынка труда. Тем самым статья развивает заявленный ранее макроспсихологический подход к занятости молодёжи [7; 8; 9].

В рамках достижения первой цели мы исходим из предположения о том, что сегмент профессиональной мобильности в установках молодых людей будет незначительным на протяжении постсоветского периода; по крайней мере, он будет уступать тем сегментам мобильности, которые прямо не связаны с профессией. Гипотеза (далее — гипотеза 1) основана на отмечаемой исследователями тенденции к депрофессионализации занятости и размыванию профессиональной идентичности людей [10; 16], что наверняка должно найти отражение в сознании молодёжи — одной из наиболее чувствительных к новым явлениям частей общества.

В рамках достижения второй цели была сформулирована гипотеза 2: отношение к карьерной мобильности — составная часть механизма социальной интеграции молодёжи, который включает в себя синхронно меняющиеся психологические характеристики молодёжи и показатели социальных институтов. На эмпирическом уровне это означает, что допущение в структуре карьеры изменчивости (или стабильности) должно быть синхронизировано с: а) динамикой адаптированности молодёжи; б) особенностями взаимодействия её карьерных притязаний с институтом высшего образования; в) такой характеристикой рынка труда, как оборот (движение) работников в организациях.

У этой гипотезы несколько оснований. Во-первых, мы опираемся на допущения и выводы, сделанные ещё в самом начале шоковых реформ. В тот период В. С. Магун и В. Е. Гимпельсон [12] связывали трудности адаптации с воспитанной в людях ориентацией на стабильность, а не на динамизм. По существу подразумевалось, что внесение в образ будущего элементов изменчивости будет способствовать улучшению адаптации к социальным изменениям. В этом же контексте можно рассматривать идею о субъективном предвосхищении и принятии изменений как факторе успешной адаптации в современных условиях, высказанную тогда же Л. А. Гордоном [5]. Эти соображения получили эмпирическое подтверждение на молодёжных выборках: действительно, для адапти-

Таблица 1

Распределение ответов учащихся выпускного класса средних общеобразовательных школ на вопрос «Что бы Вы посоветовали делать человеку, который оказался без работы?», %

Варианты мобильности	1996 г. N = 384	2001 г. N = 371	2006 г. N = 283	2011 г. N = 389
Искать работу по своей специальности	13,3	14,6	15,5	17,1
Браться за любую работу, лишь бы не сидеть без дела	14,8	18,3	28,3	29,1
Освоить новую профессию	18,0	15,1	12,4	10,2
Открыть свое дело	18,2	16,4	10,6	13,0
Искать временную, но хорошо оплачиваемую работу	16,7	18,1	21,6	17,6
Искать только такую работу, которая гарантирует стабильную занятость	18,0	11,0	9,5	11,0
Вести себя спокойно и надеяться на случай	1,0	0,5	2,1	2,0

рованности важно наличие элементов изменчивости в жизненных (социально-трудовых) перспективах [6]. Насколько высказанные допущения и сделанные выводы устойчивы во времени, можно ли их экстраполировать в нынешнюю ситуацию?

Другим основанием служат представления Г. Готтфредсона о факторах профессиональной мобильности, среди которых ключевым является неконгруэнтность личности и профессии (профессиональной среды), т.е. несовпадение профессиональных интересов человека и выполняемых задач, действий и т.д. [18]. В условиях, когда для значительной части молодёжи получение профессионального образования облегчено и связано не столько с получением специальности, сколько с приобретением социального и символического капитала [7], вероятность неконгруэнтности и, следовательно, мобильности растёт. Если это — некая сложившаяся социальная норма, мы можем ожидать, что отношение молодёжи к мобильности будет меняться синхронно с показателями её образовательных притязаний и показателями высшей школы, на которую эти притязания как раз и направлены [7; 8; 9].

Ещё одно основание гипотезы 2 связано с упомянутыми явлениями депрофессионализации занятости и размывания профессиональной идентичности. Если эти явления присутствуют на уровне установок и представлений молодых людей, то они могут вести к реальной карьерной мобильности после выхода на рынок труда и фиксироваться в релевантных статистических показателях.

Таблица 2

Распределение ответов студентов выпускного курса колледжей на вопрос «Что бы Вы посоветовали делать человеку, который оказался без работы?», %

Варианты мобильности	1996 г. N = 395	2001 г. N = 292	2006 г. N = 255	2011 г. N = 333
Искать работу по своей специальности	7,6	11	14,9	15,9
Браться за любую работу, лишь бы не сидеть без дела	22,3	23,6	20,8	24,4
Освоить новую профессию	14,2	8,9	7,5	9,6
Открыть свое дело	13,9	18,2	7,8	9,3
Искать временную, но хорошо оплачиваемую работу	26,8	26,0	37,2	25,8
Искать только такую работу, которая гарантирует стабильную занятость	12,2	10,6	10,6	14,4
Вести себя спокойно и надеяться на случай	2,5	1,7	1,2	0,6

Таблица 3

Распределение ответов учащихся выпускного курса ПТУ на вопрос «Что бы Вы посоветовали делать человеку, который оказался без работы?», %

Варианты мобильности	1996 г. N = 106	2001 г. N = 98	2006 г. N = 153	2011 г. N = 134
Искать работу по своей специальности	6,6	19,8	14,4	14,9
Браться за любую работу, лишь бы не сидеть без дела	17,9	24,0	28,1	26,9
Освоить новую профессию	23,6	4,2	10,5	3,0
Открыть свое дело	17,0	18,7	11,8	10,4
Искать временную, но хорошо оплачиваемую работу	16,0	21,9	20,2	24,6
Искать только такую работу, которая гарантирует стабильную занятость	14,2	10,4	13,7	17,8
Вести себя спокойно и надеяться на случай	4,7	1,0	1,3	2,2

Результаты исследования

Анализ имеющихся данных проводился в соответствии с порядком выдвижения гипотез и их внутренней структурой. Сначала проверялась гипотеза 1. В табл. 1-3 представлены распределения ответов молодежи на вопрос «Что бы Вы посоветовали делать человеку, который оказался без работы?».

В 1996 г. ответы выпускников средней общеобразовательной школы распределились довольно равномерно между предложенными вариантами (за исключением последнего, что вполне объяснимо). В частности, 13,3% выбрали ответ «искать работу по своей специальности», 18% — ответ «освоить новую профессию». На протяжении 2001, 2006, 2011 гг., с одной стороны, наблюдался небольшой рост доли ответов «искать работу по своей специальности» (17,1% в 2011 г.) и довольно существенное снижение доли ответов «освоить новую профессию» (10,2% в 2011 г.). С другой стороны, к 2011 г. существенно выросла доля ответов «браться за любую работу, лишь бы не сидеть без дела» (с 14,8% в 1996 г. до 29,1% в 2011 г.), превысившая в итоге оба сегмента профессиональной мобильности, вместе взятые. Примечательно, что «браться за любую работу, лишь бы не сидеть без дела» был самым часто выбираемым ответом и в 2001, и в 2006, и особенно в 2011 гг. (вторым по частоте выбора шёл ответ «искать временную, но хорошо оплачиваемую работу»). Таким образом, в отношении выпускников средних школ наше предположение подтверждается, хотя мы должны отметить наличие небольшой, но устойчивой на протяжении постсоветского периода прослойки приверженцев выбранной профессии.

В группе выпускников колледжей отношение к разным вариантам мобильности изначально было неравноценным. В 1996 г. ответы «искать работу по своей специальности» и «освоить новую профессию» выбирали 7,6 и 14,2% соответственно, что значительно уступало частоте выбора таких вариантов, как «браться за любую работу, лишь бы не сидеть без дела» (22,3%) и «искать временную, но хорошо оплачиваемую работу» (26,8%). В дальнейшем — в 2001, 2006, 2011 гг. — соотношение сегментов профессиональной мобильности и двух других упоминавшихся вариантов мобильности сохранилось. Таким образом, и в отношении группы выпускников колледжей наше предположение подтвердилось.

Среди выпускников профтехучилищ в 1996 г. наименьшая доля ответов приходилась на вариант «искать работу по своей специальности» (6,6%), а наибольшая — на вариант «освоить новую профессию» (23,6%). Но даже при таком распределении сегмент профессиональной мобильности уступал двум уже упоминавшимся вариантам мобильности, взятым вместе, — «браться за любую работу, лишь бы не сидеть без дела» и «искать временную, но хорошо оплачиваемую работу» (17,9 и 16% соответственно). Показательно, что в дальнейшем динамика всех этих показателей повторяет динамику аналогичных показателей в группах выпускников средних школ и колледжей, причём наиболее сильное изменение относится к ответу «освоить новую профессию» — в 2011 г. его выбрали только 3%. Таким образом, и для группы выпускников ПТУ наше предположение подтвердилось.

При интерпретации полученных данных мы исходим из того, что предпочтение вариантов карьерной мобильности складывается под воздействием

Таблица 4

Динамика показателей удовлетворённости жизнью в разных группах молодёжи, средние значения

Группы молодёжи	1996 г.	2001 г.	2006 г.	2011 г.
Учащиеся выпускного класса средних общеобразовательных школ	25,8	26,4	26,7	28,1
Учащиеся выпускного курса колледжей	24,2	26,1	27,1	27,7
Учащиеся выпускного курса ПТУ	25,0	26,9	28,6	28,1

масштабных внепрофессиональных факторов (социально-экономические изменения, структура рынков труда и пр.). В настоящее время для многих людей более значима работа как таковая (т. е. занятость вообще), а не профессия, поэтому социальные влияния становятся более непосредственными, они в меньшей степени опосредуются системами профессиональных норм, приверженностью профессии и т. п. По-видимому, это часть того обширного явления, которое У. Бек назвал индивидуализацией социальных кризисов [2]. Люди, оказываясь один на один с социальными процессами, вовлекаясь в их динамику, прислушиваются к их ритму и содержанию, стараются выработать приемлемые и доступные способы адаптации к ним. Увы, профессия, похоже, не входит в состав этих способов для значительной части молодёжи. Правомерность такого допущения подтверждается макропсихологическим анализом образовательных притязаний молодёжи: институт высшего образования в настоящее время стимулирует не столько выбор жизненного пути и профессии, сколько добор статусных благ, наполнение той части потребительской корзины, которая отведена для приобретения символического капитала [7]. Мы не обсуждаем, плохо это или хорошо для социальной адаптации молодёжи, — здесь просто другой по сравнению с советским периодом способ адаптации. Он соответствует третьей волне в социально-историческом развитии образовательных систем в индустриальных обществах. В рамках этой волны образование детей зависит от благосостояния и желания родителей, а школа становится независимой образовательной фирмой [3]. Кроме того, данный способ адаптации хорошо вписывается в модель индивидуализированной занятости (отсутствие гарантий занятости, распространение нестандартных — частичная, временная и т. д. — форм занятости, высокая мобильность), которая пришла на смену модели стандартизированной занятости, господствовавшей до 1980-х гг. в западном мире и СССР.

При проверке гипотезы 2 мы сначала соотнесли динамику установок на карьерную мобильность с динамикой адаптированности молодёжи (рассматривался субъективный аспект адаптированности, для оценки которого использовалась батарея из 7 шкал удовлетворенности различными сторонами своей жизни [4]; вычислялся суммарный показатель удовлетворённости жизнью).

Оказалось, что на протяжении последних 15 лет уровень удовлетворённости жизнью возрастал во всех трёх группах молодёжи, только у выпускников ПТУ он немного понизился в 2011 г. по сравнению с 2006 г. (табл. 4).

В группе 11-классников аналогичная динамика (рост показателей) присуща отношению к вариантам карьерной мобильности «браться за любую работу, лишь бы не сидеть без дела» и «искать работу по своей специальности» (см. табл. 1). Легко заметить, что эти варианты отражают противоположные стратегии поведения на рынке труда, которые в равной степени сопутствуют адаптированности выпускников школ, но первая стратегия, означающая высокую мобильность, гораздо более распространена, чем вторая — отсутствие мобильности.

Нельзя не обратить внимание и на такое соотношение: росту удовлетворённости жизнью сопутствует неуклонное снижение доли ответов «освоить новую профессию». По-видимому, 11-классники не считают целесообразным тратить дополнительные временные, личные и прочие ресурсы на решение проблемы занятости.

В группе выпускников колледжей рост показателей во всех четырёх опросах наблюдался только у варианта карьерной мобильности «искать работу по своей специальности», хотя доля выбиравших его незначительна — от 7,6% в 1996 г. до 15,9% в 2011 г. (см. табл. 2). У значительно более распространённого варианта «браться за любую работу, лишь бы не сидеть без дела» динамика показателя в целом синхронна динамике адаптированности (синхронность нарушают данные за 2006 г., но в 2011 г. тенденция восстанавливается), что в основных чертах повторяет ситуацию с ответами 11-классников.

В группе выпускников ПТУ только у одного варианта карьерной мобильности («браться за любую работу, лишь бы не сидеть без дела») наблюдается полная синхронность с показателем адаптированности: на протяжении трёх опросов соответствующие показатели растут, а в четвёртом опросе происходит их незначительное падение (см. табл. 3). Оно, кстати, приходится на период финансово-экономического кризиса 2008-2010 гг. и, возможно, отражает высокую чувствительность данной группы молодёжи к ситуации на рынке труда.

Таким образом, с динамикой адаптированности молодёжи в наибольшей степени синхронизировано отношение к двум вариантам карьерной мобильности. Один из них (широко распространённый) допускает высокую изменчивость в структуре карьеры, другой (менее распространённый) предполагает приверженность профессии. Полученный результат подтверждает соответствующую часть гипотезы 2, но одновременно указывает на существование разных стратегий социальной интеграции молодёжи. В этой связи дадим ещё один комментарий. Браться за любую работу, равно как и искать временную работу (другой приемлемый для молодёжи вариант карьерной мобильности) отражают, по-видимому, отсутствие глубокой временной перспективы

при решении проблем, склонность к действиям по принципу здесь и сейчас; допускается членение жизни на фрагменты. В литературе подобные явления считаются признаками психологических затруднений для личности [1; 13], но для значительной части современной учащейся молодёжи это скорее всего не так.

При проверке следующей части гипотезы 2 мы соотнесли динамику двух обсуждавшихся установок на карьерную мобильность с динамикой взаимодействия образовательных притязаний молодёжи и такого объективного параметра, как институциональная доступность высшего образования².

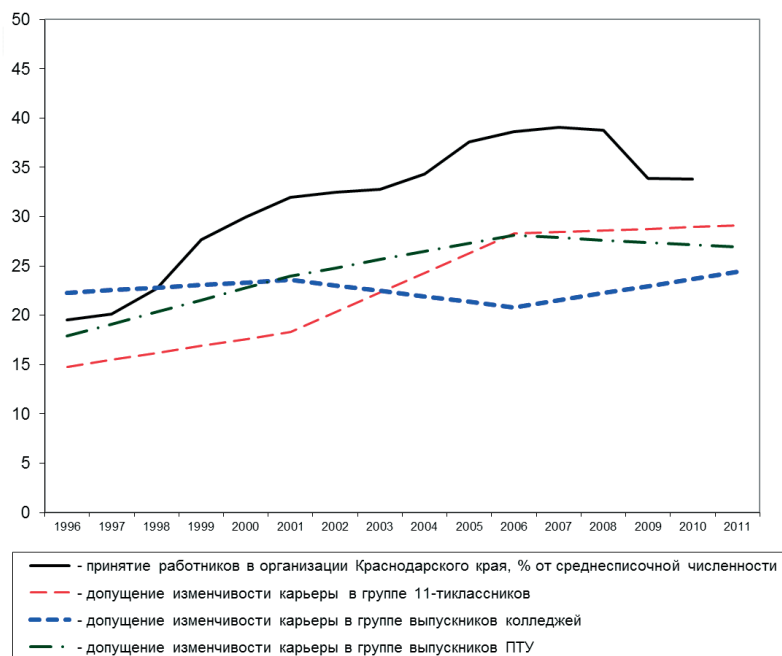
В группе 11-классников все показатели имеют сходную — возрастающую — динамику изменения и образуют некий единый комплекс. Согласно нашим текущим рассуждениям и полученным ранее результатам [7] в этом комплексе, возможно, представлены две стратегии социальной интеграции: с одной стороны, допущение высокой изменчивости в карьере, принятие депрофессионализации занятости, отношение к высшему образованию как потребительской норме; с другой стороны, приверженность профессии — отношение к высшему образованию как источнику профессиональных знаний. Обе стратегии оказывали и оказывают сильное влияние на институт высшего образования, но, судя по количественным распределениям, первая стратегия более влиятельная.

В группе выпускников колледжей отношения между показателями начинают рассогласовываться в период финансово-экономического кризиса 2008-2010 гг. Тем не менее обе стратегии социальной интеграции в данной группе молодёжи просматриваются.

У выпускников ПТУ в расчёт бралась динамика только одной установки на карьерную мобильность (см. проверку первой части гипотезы 2), показатели которой длительное время изменялись синхронно с показателями взаимодействия образовательных притязаний и института высшего образования, а в период финансово-экономического кризиса эта синхронность стала исчезать (наметилась дивергенция показателей). Соответствующая стратегия социальной интеграции (допущение высокой изменчивости в карьере, принятие депрофессионализации занятости, отношение к высшему образованию как потребительской норме) просматривается, но здесь нужно иметь в виду, что отношение к высшему образованию у выпускников ПТУ, скорее всего, декларативное, поскольку большинство из них в эту сферу не перемещается.

В качестве промежуточного вывода отметим, что вторая часть гипотезы 2 отчётливо подтверждается только в группе 11-классников, в двух других группах она подтверждается в период до финансово-экономического кризиса —

² Обоснование данного параметра, представление и обсуждение его связей с карьерными притязаниями молодёжи дано в публикациях [7; 8; 9].



по-видимому, они более чувствительны к воздействию этого сильного внешнего фактора.

Для проверки последней части гипотезы 2 о том, что допущение изменчивости карьеры может быть связано с релевантными характеристиками рынка труда, был проведён совмещённый анализ отношения молодёжи к варианту карьерной мобильности «браться за любую работу, лишь бы не сидеть без дела» и показателей приёма на работу и выбытия работников в экономике Краснодарского края. В официальных статистических данных отражается информация, получаемая от крупных и средних предприятий, что, безусловно, неполно, но и эта информация позволяет судить о тенденциях реальной карьерной мобильности населения.

На рисунке представлены показатели приёма работников в организации (в целом они сопоставимы с показателями выбытия) только за период 1996-2010 гг. Ранее интересующая нас статистика не собиралась, а данные за 2011 г. на момент написания статьи ещё не были опубликованы.

Допущение изменчивости карьеры (отношение к варианту карьерной мобильности «браться за любую работу, лишь бы не сидеть без дела») в разных группах молодёжи и принятие работников в организации Краснодарского края

Синхронизация субъективных и объективных показателей карьерной мобильности на всём исследуемом интервале времени наблюдается только в группе выпускников ПТУ. В группе 11-классников показатели синхронизиру-

ваны до 2008 г., в ходе финансово-экономического кризиса начинается их конвергенция. В группе выпускников колледжей субъективные и объективные показатели в целом рассогласованы. Таким образом, соответствующая часть гипотезы 2 в той или иной мере подтверждается для двух групп молодёжи.

Данный рисунок даёт основания для размышлений о том, что на что в большей степени влияет. С одной стороны, допущение изменчивости карьеры, готовность браться за любую работу может быть отражением реальной ситуации на рынке труда, когда в течение года от 20 до 38% работников предприятий обновляется по тем или иным причинам. Молодые люди сталкиваются с этим через круг своего общения в семье, со сверстниками, преподавателями, старшими знакомыми, усваивают через средства массовой информации. С другой стороны, мы видим, что усреднённый для трёх групп уровень установки на мобильность в середине 1990-х гг. почти не уступал уровню реальной мобильности на рынке труда (а в группе выпускников колледжей — превосходил) и поэтому изначально мог выступать в качестве формирующего фактора этой мобильности.

Два подхода можно объединить, если воспользоваться, например, идеями М. Кона и К. Шулер о реципрокных связях между психологическими характеристиками людей и структурно-содержательными характеристиками трудовой деятельности и рабочих мест [19]. Развивая эти идеи, резонно предположить, что высокие установки на мобильность влияют на выстраивание отношений между работником и организацией (например, не способствуют организационной приверженности работника, долгосрочному психологическому контракту как со стороны работника, так и со стороны работодателя и т. п.), которые, в свою очередь, могут инициировать реальную мобильность (выход из организации, поиск новой организации) и тем самым поддерживать установки на мобильность и становиться образцами для восприятия и воспроизведения другим людьми³. На макропсихологическом уровне подобные отношения описываются идеей о том, что население и социальные институты находятся в отношениях подвижного взаимного контроля [17]. Это означает, в частности, что установки, притязания, удовлетворённость представителей больших групп населения и показатели социальных институтов — сфер реализации установок и притязаний взаимосвязаны и влияют друг на друга.

Анализ рисунка позволяет задаться ещё одним вопросом: откуда у молодёжи появились довольно высокие установки на карьерную мобильность? Чисто экономическими причинами это полностью объяснить нельзя; кстати, высокие образовательные и должностные притязания молодых людей, зафиксированные ещё в период перестройки, также нельзя объяснить только экономическими причинами [9; 11]. По-видимому, нужно искать более масштабные социаль-

³ Установки на мобильность поддерживаются и структурой должностных притязаний современной учащейся молодёжи (см. [9]).

ные и культурные факторы. Один из них может быть связан с культом новизны в современном обществе [15], другой — с изменением роли труда и профессии в организации жизни, третий — с формированием потребительского этоса и т. д. Данное направление требует дальнейших размышлений.

Заключение

В целом выдвинутые гипотезы нашли подтверждение.

Во всех трёх группах молодёжи преобладающие установки на карьерную мобильность прямо не связаны с профессией, что отражает тенденцию к депрофессионализации занятости в современной экономике.

Отношение к таким вариантам карьерной мобильности, как «браться за любую работу, лишь бы не сидеть без дела» и «искать работу по своей специальности» входит составной частью в механизм социальной интеграции молодёжи, поскольку для значительной её части на длительном интервале времени синхронизировано с показателями адаптированности, динамикой взаимодействия образовательных притязаний и институциональной доступности высшего образования, показателями движения работников на региональном рынке труда.

В соответствии с двумя вариантами карьерной мобильности можно выделить две стратегии социальной интеграции. Одна включает в себя допущение высокой изменчивости в карьере, принятие депрофессионализации занятости, отношение к высшему образованию как потребительской норме и присуща значительной части молодёжи. При перемещении на рынок труда данная стратегия, по-видимому, воплощается в частую смену организаций. Выделяется и другая стратегия социальной интеграции: приверженность профессии — отношение к высшему образованию как источнику профессиональных знаний, которая значительно менее распространена в молодёжной среде.

Обе стратегии можно отнести к биографическим стандартам занятости — некоторым типичным для людей переживаниям, предпочтениям, оценкам, формах поведения в сфере занятости, которые одновременно складываются и закрепляются у современников, являются результатом их сходной активности и явного/неявного сравнения и согласования. Приоритетность тех или иных стандартов свидетельствует о психологических особенностях изучаемых больших групп, регионов, эпох. Для современной учащейся молодёжи приоритетны мобильность и содержательная (профессиональная) всеядность.

Структура механизма социальной интеграции для части молодёжи изменяется в период финансово-экономического кризиса. Показательно, что предыдущий кризис 1998 г. практически не отразился на механизме социальной интеграции. Возможно, мы наблюдаем начало серьёзных изменений в регуляции поведения молодёжи в сферах учебной и трудовой занятости.

Библиографический список

1. *Абульханова К. А.* Личность как субъект жизненного пути // *Время как фактор изменений личности.* Минск: ЕГУ, 2003.
2. *Бек У.* Общество риска. На пути к другому модерну. М.: Прогресс-Традиция, 2000.
3. *Браун Ф.* Социальные изменения и образование в России // *Молодёжь в России на рубеже 90-х годов.* М.: ИС РАН, 1992. Кн. 2.
4. *Головаха Е. И.* Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. Киев: Наукова думка, 1988.
5. *Гордон Л. А.* Социальная адаптация в современных условиях // *Социологические исследования.* 1994. № 8-9.
6. *Дёмин А. Н.* Адаптация молодежи к социальным изменениям // *Социальные изменения в России и молодежь.* М.: Московский общественный научный фонд, 1997.
7. *Дёмин А. Н.* Карьерные притязания молодежи, высшее образование и рынок труда в условиях финансово-экономического кризиса // *Человек. Сообщество. Управление.* 2011. № 3.
8. *Дёмин А. Н.* Макропсихологический анализ образовательных притязаний трёх групп кубанской молодежи // *Человек. Сообщество. Управление.* 2010. № 2.
9. *Дёмин А. Н.* Соотношение притязаний школьников с социально-экономическими показателями региона // *Вопросы психологии.* 2011. № 1.
10. *Живём с трудом?* // *Поиск.* 2008. № 15.
11. *Магун В. С.* Революция притязаний и изменение жизненных стратегий молодежи: 1985-1995 годы // *Революция притязаний и изменение жизненных стратегий молодежи: 1985-1995 годы.* М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998.
12. *Магун В. С., Гимпельсон В. Е.* Стратегия адаптации рабочих на рынке труда // *Социологические исследования.* 1993. № 9.
13. *Муздыбаев К.* Переживание времени в период кризисов // *Психологический журнал.* 2000. Т. 21, № 4.
14. *Седых А. Б.* Карьерная мобильность личности в контексте современных воззрений на карьеру // *Человек. Сообщество. Управление.* 2012. № 2.
15. *Фролова С. В.* Макропсихологический анализ эмиграционных намерений человека // *Известия Саратовского университета. Сер. Философия. Психология. Педагогика.* 2010. Т. 10, Вып. 3.
16. *Chudzikowski K., Demel B., Mayrhofer W., Unite J., Bogicevic B., Briscoe J., Hall D. T., Las Heras M., Shen Y., Zikic J.* Career transitions and their causes: A country-comparative perspective // *Journal of Occupational and Organizational Psychology.* 2009. Vol. 82.
17. *Dooley D., Catalano R.* Introduction to underemployment and its social cost // *American Journal of Community Psychology.* 2003. № 32 (1).
18. *Gottfredson G. D. John L.* Holland's contributions to vocational psychology: a review and evaluation // *Journal of Vocational Behavior.* 1999. Vol. 55, № 1.
19. *Work and personality: an inquiry into the impact of social stratification/ed. by M. L. Kohn and C. Schooler.* Norwood, New Jersey: Ablex Publishing Corporation, 1983.