

СПЕЦИФИКА КАРЬЕРНЫХ СТРАТЕГИЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ МОЛОДЕЖИ

И. С. Шаповалова^a

^a Белгородский государственный национальный исследовательский университет (Белгород, Россия)

АННОТАЦИЯ

Введение. В современном научном дискурсе сохраняется значительный разрыв между макроэкономическими исследованиями региональных рынков труда и микросоциологическими исследованиями трудовых стратегий, особенно молодого поколения. Цель – исследование диспозиций молодежи в отношении карьерных стратегий: определение типологии карьерной мотивации и поведения, показателей жизненного планирования и факторов принятия карьерных решений, перспектив в реализации предпринимательских инициатив.

Материалы и методы. В статье представлены материалы ежегодного мониторинга социальных стратегий региональной молодежи (2024 год), проведенного в Белгородской области (n=5847), характеристиками выборки стали пол, возраст, тип и территория поселения (районы области), деятельностный статус респондентов (учащаяся, студенческая, работающая молодежь).

Результаты. Среди карьерных стратегий молодежи преобладают ориентация на карьерный рост («рационалисты») и карьерные достижения («активисты») (2/3 респондентов). Группа «рационалистов» характеризуется минимальной вовлеченностью в общественную деятельность, занятие которой, с их точки зрения, не оказывает существенного влияния на карьерный рост. «Активисты», напротив, воспринимают общественную деятельность как ресурс для формирования лидерского опыта, управленческих компетенций и публичной репутации. Карьерный «пессимизм» зафиксирован среди молодежи с низким уровнем экономического дохода, проживающей в небольших городах и сельских территориях, что указывает на ограниченность социальных лифтов и неравенство в доступе к качественным карьерным траекториям. «Пацифисты» (отказывающиеся от карьерной гонки) склонны к виртуальной социальной активности, которая, однако, не конвертируется в реальный организационный опыт. Выявлен высокий уровень ориентации молодежи на предпринимательство, однако реальная включенность в бизнес остается крайне низкой, что актуализирует необходимость поддержки молодежного предпринимательства со стороны региональных властей.

Обсуждение. Обозначены риски, связанные с повышением миграционного оттока молодежи из Белгородской области на фоне приграничного положения региона, что обусловлено вопросами безопасности и поиска карьерных возможностей. Анализ конкурентных для карьеры стратегий молодежи (общество, семья, здоровье) идентифицировал системные риски, связанные вероятностью формирования симулятивных форм гражданской активности, репродуктивной рестрикции, отложенных здоровьесберегающих потерь в группах с высокой карьерной мотивацией.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Молодежь, карьера, карьерные стратегии, профессиональная деятельность, предпринимательство.

ФИНАНСИРОВАНИЕ

Статья выполнена без внешнего финансирования.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

Шаповалова И. С. Специфика карьерных стратегий региональной молодежи // Вопросы управления. 2026. Т. 20, № 2. С. 41–61. EDN LVQUKW.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Шаповалова Инна Сергеевна – доктор социологических наук; Белгородский государственный национальный исследовательский университет (308015, Россия, г. Белгород, ул. Победы, д. 85) – *заведующий кафедрой социологии и организации работы с молодежью*; shapovalova@bsuedu.ru. SPIN 2477-0791, ORCID 0000-0002-2855-8968, Researcher R-6955-2016, Scopus 56728382600.

© И. С. Шаповалова, 2026

Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons license, and indicate if changes were made.



КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СРЕДСТВ ИИ

Автор заявляет о том, что при написании данной статьи не применялись средства генеративного искусственного интеллекта.

Статья поступила 31.01.2026; рецензия получена 24.04.2026; принята к публикации 29.04.2026.

RESEARCH ARTICLE

REGIONAL YOUTH CAREER STRATEGIES SPECIFIC FEATURES

I. S. Shapovalova ^a

^a Belgorod State National Research University (Belgorod, Russia)

ABSTRACT

Introduction. In contemporary scientific discourse, a significant gap is evident between macroeconomic studies of regional labor markets and microsociological research on employment strategies, particularly among younger generations.

The goal of the work is to study young people's dispositions regarding career strategies: to identify typologies of career motivation and behavior, life planning indicators, factors in career decision-making, and prospects for implementing entrepreneurial initiatives.

Materials and Methods. This article presents data from an annual monitoring of regional youth social strategies (2024) conducted in the Belgorod Region (n=5,847). The sample characteristics included gender, age, settlement type and territory (districts of the region), and respondents' occupational status (student, university student, or employed youth).

Results. Among young people's career strategies, the predominant focus is on career advancement («rationalists») and career achievement («activists») (two-thirds of respondents). The «rationalists» group is characterized by minimal involvement in social activities, which, in their view, does not have a significant impact on career advancement. Activists, on the other hand, perceive social activities as a resource for developing leadership experience, management competencies, and a public reputation. Career «pessimism» has been recorded among low-income youth living in small towns and rural areas, indicating limited social mobility and inequality in access to quality career paths. «Pacifists» (those who eschew career advancement) tend to engage in virtual social activity, which, however, does not translate into real organizational experience. A high level of entrepreneurial orientation among young people has been identified, but actual involvement in business remains extremely low, highlighting the need for regional authorities to support youth entrepreneurship.

Discussion. The article identifies the risks associated with an increase in youth migration outflow from the Belgorod Region, given the region's border location, due to security concerns and the search for career opportunities. An analysis of competitive career strategies of young people (society, family, health) identified systemic risks associated with the likelihood of the formation of simulated forms of civic activity, reproductive restriction, and delayed health-preserving losses in groups with high career motivation.

KEYWORDS

Youth, career, career strategies, professional activity, entrepreneurship.

FUNDING

The article has been completed without external funding.

FOR CITATION

Shapovalova, I. S. (2026) Regional youth career strategies specific features. *Management Issues*, 20 (2), 41–61. <https://elibrary.ru/lvqukw>.

AUTHORS' INFORMATION

Inna S. Shapovalova – Doctor of Sociology, Belgorod State National Research University (308015, Russia, Belgorod, Pobedi st., 85) – *Head of the Sociology Department and Youth Organization Work*; shapovalova@bsuedu.ru. SPIN 2477-0791, ORCID 0000-0002-2855-8968, Researcher R-6955-2016, Scopus 56728382600.

CONFLICT OF INTEREST

The author declares interest conflict lack.

USE OF AI TOOLS DECLARATION

The author declares that he has not used Artificial Intelligence (AI) tools to write this article.

The article was submitted 31.01.2026; reviewed 24.04.2026; accepted for publication 29.04.2026.

■ ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования трансформации трудовых стратегий региональной молодежи детерминирована совокупностью фундаментальных сдвигов в социально-экономической структуре современного российского общества. В условиях усиливающейся пространственной дифференциации и неравенства регионы становятся ключевыми локусами, где глобальные тренды цифровизации, прекаризации труда и изменения структуры занятости накладываются на локальные контексты рынков труда, системы профессионального образования и сложившиеся социокультурные паттерны. Молодежь, находящаяся в процессе профессионального самоопределения и вхождения на рынок труда, представляет собой наиболее чувствительную социальную группу, чьи трудовые стратегии не только отражают текущие трансформации, но и во многом предопределяют будущий кадровый и экономический потенциал территорий. Изучение данных стратегий позволяет диагностировать не только адаптационные ресурсы молодого поколения, но и глубинные противоречия регионального развития.

Научная проблема данного исследования заключается в методологической и концептуальной неадекватности существующих теоретических подходов при анализе новых, формирующихся конфигураций трудовых стратегий региональной молодежи. Классические модели, описывающие трудовые траектории как линейные и детерминированные структурными факторами, оказываются недостаточно релевантными для объяснения наблюдаемой фрагментации, гибридности и ситуативной логики выбора. В современном научном дискурсе сохраняется значительный разрыв между макроэкономическими исследованиями региональных рынков труда и микросоциологическими исследованиями жизненных траекторий, что препятствует формированию целостного понимания механизмов формирования трудовых стратегий.

Ключевая проблема состоит в том, что не выявлены и не типологизированы комплексные факторы, обуславливающие специфику трансформации этих стратегий именно в региональном разрезе. Остаются латентными взаимосвязи между такими элементами, как структура локальных возможностей, влияние цифровых платформ, трансформация ценностных ориентаций в сфере труда и реальные практики экономического поведения молодежи. Существует насущная потребность

в преодолении редукционизма, при котором стратегии сводятся либо к миграционным установкам, либо к выбору между формальной и неформальной занятостью, без учета формирования принципиально новых гибридных моделей, сочетающих различные формы активности.

Таким образом, актуальность и научная проблема конвергируют в необходимости разработки интегративной социологической модели анализа трансформации трудовых стратегий региональной молодежи, которая позволила бы осуществить синтез структурного и деятельностного подходов, и выявить латентные механизмы адаптации и конструирования трудовой биографии в условиях региональной специфики.

Научно-технический прогресс в совокупности с глобальными изменениями социальной среды, связанными, прежде всего, с новыми формами организации труда, трансформируют не только рынок труда, но и представление о трудовой карьере, вводя новые варианты карьерных устремлений, прежде всего, для молодежи [1; 2; 3]. Это значительно изменяет карьерные стратегии, которые, в свою очередь, являются важным компонентом всей системы социальных стратегий, выступают по отношению к направлениям жизненного планирования определяющим фактором принятия решений.

И такой взгляд на изучение карьеры находит отражение в научном дискурсе: достаточно широко представлены варианты изучения новых форм профессиональной деятельности, занятости, трудоустройства, влияющих на карьерную траекторию и формирование карьерной мотивации. И, на примере даже пяти последних лет, можно видеть, насколько динамично молодежь осваивает новые формы карьерных стратегий, генерирует новые варианты, подстраиваясь под изменяющиеся условия (особую роль в продуцировании таких альтернатив, конечно, сыграла пандемия). Например, в статье 2020 г. Н. П. Касаткиной и Н. В. Шумковой рассматривается проблема самозанятости как альтернативной карьерной стратегии [4], а на сегодняшний день эта стратегия приобрела характер нормативной, и изучается уже наравне с остальными.

Рассматривая международный научный дискурс последних трех лет, стоит обратить внимание на поиск зарубежными учеными ценностного основания карьерных устремлений молодежи, изучения карьерных ценностей, определяющих

карьерную ориентацию молодых людей [5], а также мотивации молодежи к построению устойчивого будущего посредством развития карьеры [6]. Но особый интерес вызывает акцент, связанный с поколенческими исследованиями, позволяющий отследить трансформацию карьерных стратегий разных поколений и определить факторы, влияющие на карьерные планы и устремления [7; 8].

В российском научном поле также достаточно большое внимание уделяется изучению представления молодежи о карьере – ее значимости в системе ценностей, мотивированности молодых людей на нее, требованиям к реализации в системе жизненного планирования, факторам, влияющим на реализацию карьерных устремлений [9; 10], важности первого места трудоустройства, удовлетворение его ожиданиям молодежи [11].

Есть и исследования, показывающие внутренние факторы, формирующие карьерные устремления для молодежи, – стремление к лидерству, реализация соревновательных интересов [12], а также актуализирующие проблемный вопрос – легко ли современной молодежи построить свою карьеру в современных условиях [13].

И, конечно, поднимается вопрос отраслевой карьеры: например, в статье С. А. Алексеева мы находим пример исследования карьерной специфики в академической отрасли [14], который через гендерный аспект также рассматривает в своей статье Г. Г. Силласте [15]; коллектив авторов показывает проблемные акценты в построении карьеры молодых медицинских работников, что особенно актуально в условиях дефицита кадров в системе здравоохранения [16].

Есть отдельная группа исследований, которые выносят на поверхность вопрос – желательны ли в принципе карьерные устремления, не противопоставлены ли они семейным ценностям, не трансформируют ли они личность [17; 18].

В современных условиях также остро стоит вопрос поддержки карьерных стратегий молодежи. Для этого открыто много разных программ – как федеральных, так и региональных, предложены меры поддержки, важную роль здесь играют органы управления молодежной политикой, хотя молодежь не всегда оценивает их действия как достаточно эффективные. Мы раскрываем эту тему в одной из статей, в том числе поднимая и проблему информированности молодежи о существовании такой поддержки со стороны различных структур [19].

■ МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Продолжением данной темы становится исследование карьерных стратегий (предлагаемое в данной статье), где будут рассмотрены

основные элементы – типы диспозиций по отношению к карьере как ценности и возможности, жизненные стратегии относительно карьерных устремлений, факторная модель принятия решений о карьерных шагах. В качестве дополнительного элемента исследования рассмотрены некоторые вопросы, связанные с началом карьеры: включенность молодежи в трудоустройство, причины и возможности первого трудоустройства для молодежи. В статье представлены результаты ежегодного онлайн-мониторинга (комплексное исследование, включающие как количественные, так и качественные методы), который проводится Международным центром социологических исследований Белгородского государственного национального исследовательского университета (Белгородская область); мониторинг посвящен изучению социальных стратегий молодежи. В статье показаны результаты последней волны, проведенной в ноябре-декабре 2024 года, респондентами онлайн-опроса стала региональная молодежь Белгородской области в количестве 5847 человек, выборка квотная по отношению к полу, возрасту, типу поселения и территории проживания респондентов (районы Белгородской области). Возрастные границы респондентов были определены в диапазоне от 14 до 35 лет, согласно Федеральному закону «О молодежной политике в Российской Федерации»¹. Дополнительным квотным признаком в исследовании выступали группы молодежи: учащаяся (молодежь, обучающаяся в школах и СПО), студенческая (молодежь, обучающаяся в вузах) и работающая (таблица 1). Выборка соответствует распределению молодежи региона по поселениям, гендерному составу, а также сохраняет соотношение между учащейся, студенческой и работающей молодежью. К участию в исследовании были привлечены 247 рекрутеров, проживающих на территории Белгородской области. В качестве поселенческого признака были обозначены: крупный город (население от 250 тыс. до 1 млн человек); небольшой город (население до 50 тыс. человек) – в эту же категорию отнесены ПГТ (поселки городского типа); сельские территории – поселки и сельские поселения (села, деревни, хутора).

Качественные методы были представлены в виде проведенных фокус-групп, для изучения карьерных стратегий региональной молодежи были проведены 2 фокус-группы, в которых приняли участие 20 человек (каждая фокус-группа по 10 человек – учащаяся и студенческая молодежь).

¹ Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями). Статья 2. Основные понятия, используемые в настоящем Федеральном законе. – URL: <https://base.garant.ru/400156192/741609f9002bd54a24e5c49cb5af953b/> (дата обращения: 21.07.2025).

Таблица 1 – Характеристики выборки исследования, %
Table 1 – Characteristics of the study sample, %

Значения	Частота	%
Возраст респондентов		
14–15	434	7,4
16–17	1547	26,5
18–21	2614	44,7
22–25	635	10,9
26–30	223	3,8
31–35	394	6,7
Пол респондентов		
мужской	2427	41,5
женский	3420	58,5
Место проживания респондентов		
Крупный город – областной центр	2363	40,4
Небольшой город – районный центр	1628	27,8
Поселок, сельское поселение	1856	31,7
Распределение респондентов по группам занятости		
Учащаяся молодежь	2400	41,0
Студенческая молодежь	2400	41,0
Работающая молодежь	1047	17,9
Итого ответивших	5847	100,0

■ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Карьерные стратегии молодежи тесно связаны не только с будущим экономическим ростом региона и нашей страны, но и определяют тренд в изменении менталитета по отношению к ценности труда и профессионального развития. В рамках исследования была предложена типология карьерных диспозиций, которая разделила молодежь на четыре основных типа: «карьерные пацифисты (для которых карьера не является ценностью, которые не имеют особых карьерных устремлений); карьерные пессимисты (считающие, что им будет трудно сделать карьеру по причине собственной несостоятельности или внешних неблагоприятных условий); карьерные рационалисты (определяющие карьеру как ценность, но относящиеся взвешенно к тем вложениям, которых она требует) и карьерные активисты (карьера для такой молодежи становится ведущей ценностью, они готовы вкладывать в нее личный ресурс и даже идти на определенные жертвы)» [20]. В региональном молодежном пространстве в большей степени представлены карьерные рационалисты – 26,6% (в 2023 году было 25,8%) и активисты – приоритетный региональный тип – 38,1% (в 2023 году было 36,9%) (рисунок 1). Отмечаемое

превалирование карьерных активистов показывает акцентуацию молодежи региона и в других социальных стратегиях: так, в самореализационных стратегиях профессиональная и трудовая самореализация для белгородской молодежи стоит на первом месте; карьерные возможности становятся фактором выбора в миграционных решениях – молодежь может покинуть регион, если ее карьерные потребности не будут удовлетворены.

По сравнению с предыдущими показателями мониторинга (проведенного в 2023 году) немного уменьшилась группа карьерных пессимистов (с 19,6% до 17,5%), что показывает положительную динамику в оценке региональной среды, в возможностях реализации в ней карьерных устремлений и уменьшает риски миграции. Говоря о рисках миграции и их снижении, мы опираемся на ежегодно замеряемый рейтинг миграционных факторов для молодежи и оценку представленности данных факторов в региональной среде. По итогам мониторинговых замеров устойчивым остается рейтинг причин, которые могут заставить молодежь принять миграционное решение и поменять свое место жительства в пределах региона, страны, сделать шаг в сторону эмиграции. Пять ведущих причин

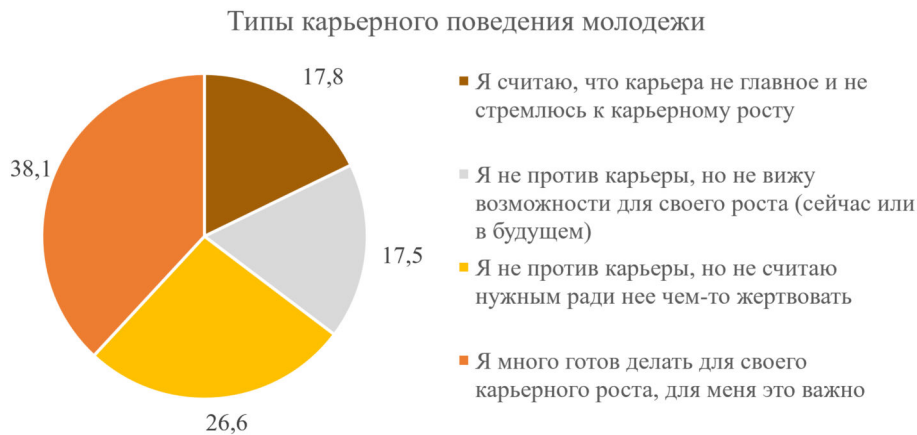


Рисунок 1 – Ответы респондентов на вопрос: «К какой из групп Вы себя относите?»
Figure 1 – Respondents’ answers to the question: “Which group do you belong to?”

включают: заработную плату, перспективу трудоустройства, карьерные перспективы, отсутствие возможностей для самореализации, небезопасную обстановку – две причины из этого списка напрямую относятся к возможности реализации карьерных стратегий и еще две косвенно связаны с ними (заработная плата и возможность самореализации (так как 60,5% молодежи планируют реализоваться в профессиональной сфере)). Оценка вышеперечисленных факторов с точки зрения их представленности в регионе показала, что только 35,6% молодежи высоко оценили возможность получения достойной заработной платы, 44,1% – возможность трудоустройства, 41,7% – возможность карьерного роста. Существующие предпосылки к реализации миграционных стратегий подтверждаются региональной статистикой. Миграция молодежи из Белгородской области активизировалась, особенно на фоне приграничного положения региона. В 2022–2023 годах область покинули свыше 68 тыс. человек, при этом значительную долю составляют студенты и молодые специалисты, уезжающие в Москву, Подмосковье и другие регионы РФ из-за вопросов безопасности и поиска карьерных возможностей.

В рассмотрении предложенной типологии среди разных групп молодежи стоит отметить, что тип карьерных активистов является наиболее выбираемым для всех групп, относительно их образовательного и деятельностного статуса, но для студенческой молодежи тип карьерного активиста свойственен более других (рисунок 2). Среди учащейся и работающей молодежи чаще встречается тип карьерных пацифистов, но наибольший показатель равнодушия к карьере отмечается все-таки у учащейся молодежи – здесь стоит говорить о возможной возрастной динамике и этапе в реализации жизненных планов (большей актуальности образовательных стратегий). Наибольший карьерный пессимизм представлен для учащейся и работающей молодежи – и то, что каждый пятый школьник и молодой работник не уверен в возможности реализовать свои карьерные устремления, вызывает серьезное беспокойство. Такие показатели имеют разную природу: если в случае учащейся молодежи мы можем говорить о неуверенности в собственных силах, проблемах с выбором профессии, отсутствии знаний о рынке труда и профессиональной деятельности, то в ситуации с работающей молодежью,

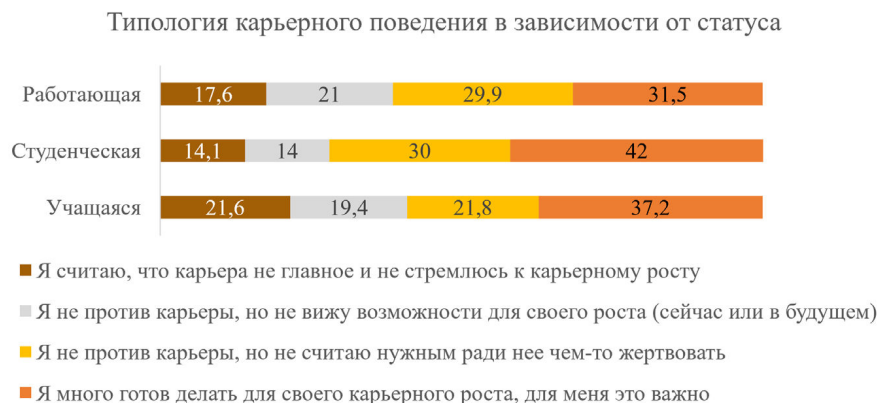


Рисунок 2 – Ответы респондентов на вопрос: «К какой из групп Вы себя относите?», в зависимости от статуса респондентов
Figure 2 – Respondents’ answers to the question: “Which group do you belong to?”, depending on the respondents’ status

скорее, имеем дело с реальной оценкой ситуации, оценкой своих возможностей в конкурентной среде. Но, обращаясь к психологическому анализу, стоит предположить и вероятность наличия причинно-следственной связи между показателями данных групп – неуверенность в своих силах и карьерных возможностях у учащейся молодежи трансформируется в пессимистичные результаты трудовой деятельности для работающих молодых людей.

Несмотря на сохранение структуры в выборах карьерных типов для молодежи разных поселений, стоит отметить незначительное преобладание рационального типа для молодежи средних городов и активного типа для сельской молодежи перед другими группами (рисунок 3). Для молодежи большого города менее, чем для других типов

поселений, характерен карьерный пессимизм (15,9%). Мы связываем это, в том числе, и с общей региональной ситуацией – проблема безопасности активировала миграционные стратегии сельской молодежи, особенно приграничных, прифронтовых зон – если раньше миграция могла быть инициирована преимущественно на основе внутренних устремлений, теперь происходит «выдавливание» молодежи с территорий проживания в областной центр и другие регионы. Но, несмотря на небольшую разницу в показателях карьерных типов молодежи разных поселений, мы не можем не высказать гипотезу о существующем риске воспроизводства поселенческого неравенства относительно возможности реализовать молодежью свои карьерные стратегии.

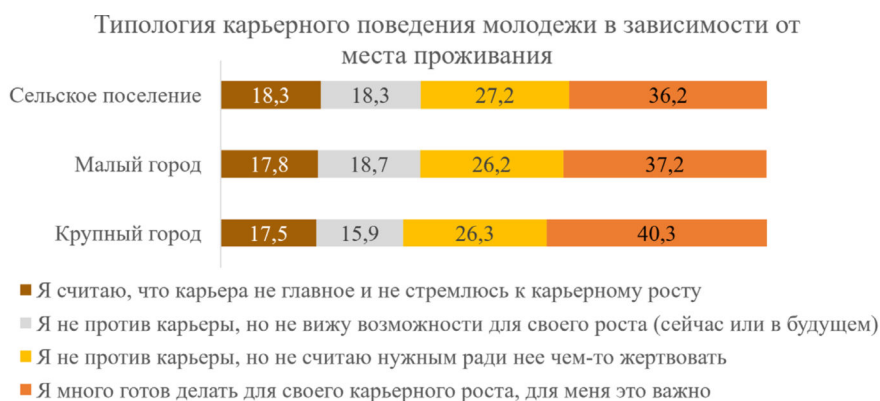


Рисунок 3 – Ответы респондентов на вопрос: «К какой из групп Вы себя относите?», в зависимости от места проживания респондентов

Figure 3 – Respondents’ answers to the question: “Which group do you belong to?”, depending on the respondents’ place of residence

Среди разных экономических групп молодых людей тип карьерного активиста чаще представлен для молодежи, чей доход выше среднего. А вот карьерный пессимизм как тип более всего характерен для молодежи с низким экономическим

доходом. Карьерный пацифизм чаще встречается у молодежи с самым высоким доходом, что может быть обусловлено отсутствием необходимости строить карьеру или наличием опыта «бескарьерного» труда (собственный бизнес) (рисунок 4).



Рисунок 4 – Ответы респондентов на вопрос: «К какой из групп Вы себя относите?», в зависимости от экономического дохода

Figure 4 – Respondents’ answers to the question: “Which group do you belong to?”, depending on economic status

В рамках карьерных целей молодежь смогла определить свои карьерные устремления, обозначив обязательность разных по уровню карьерных точек в их жизненной траектории. Так, обязательным для большинства респондентов становится высокий уровень заработной платы (63,1%) и возможность достичь карьерных высот (55,6%), работа по специальности (37,4%), известность в профессиональной сфере (37,0%) (рисунок 5). Важным треком в карьерных стратегиях становится и открытие собственного бизнеса – такой шаг важен для 33,1% молодежи, что ставит акцент в планировании будущего рынка труда региона – это не просто вопрос, требующий обсуждения, это региональная задача по обеспечению этой группы прежде всего знаниями и навыками в ведении бизнеса, формированию

системы мер региональной поддержки на ранних стадиях: гранты, льготное кредитование, подстраховка в случае наступления предпринимательских рисков и многое другое.

Интересно также, что практически в равной степени становятся обязательными все остальные карьерные шаги и устремления для 28–32% молодежи – это руководство организацией или корпорацией, руководство структурным подразделением, передача своих профессиональных знаний. Можно зафиксировать тот факт, что региональная молодежь (практически треть) обладает достаточно высокими карьерными и управленческими амбициями, что показывает также и потенциальное качество регионального человеческого капитала – его устремленность и целенаправленность в действиях, горизонт планирования и ожидания.



Рисунок 5 – Ответы респондентов на вопрос: «Насколько важно для Вас в будущем предпринять следующие шаги?»

Figure 5 – Respondents' answers to the question: "How important is it for you to take the following steps in the future?"

Изучение трудовых стратегий молодежи было дополнено факторами принятия решений, которые касались ситуации выбора рабочего места (рисунок 6). Ранги факторов выбора рабочего места определили ключевые позиции в принятии решения – это заработная плата, профессиональный и карьерный рост, качество деятельности и наличие вакансий по интересующей должности. Немаловажны и оснащенность рабочего места, и материально-техническая база, и требования к сотрудникам, возможность самореализации. После фактора заработной платы основной группой факторов становится набор, разделяемый 40–50%

респондентов, снижение по которому идет буквально по 1%. Можно сказать, что количество факторов принятия решений по этому вопросу определяет важность самого вопроса для молодежи – по нему планируется принимать взвешенное решение, на основе расширенной системы критериев.

Несколько дополнить информацию могут данные о начале трудовой карьеры региональной молодежи. Так, опыт трудоустройства имеют 70,8% региональной молодежи (рисунок 7). При этом 23,1% трудоустроены² и сейчас, 18,4% совмещают работу с учебой. 14,0% планируют трудоустроиться, не имея ранее такого опыта.

² В исследовании приняли участие 17,9% работающей молодежи, но позиционируют себя как работающие (без совмещения с учебой) 23,1%. Такое распределение связано с тем, что некоторая доля обучающихся на выпускных курсах уже не идентифицируют себя с образовательным процессом, воспринимая его как фактически завершенный.



Рисунок 6 – Ответы респондентов на вопрос: «Что может повлиять на Ваш выбор рабочего места?»
Figure 6 – Respondents’ answers to the question: “What can influence your choice of workplace?”



Рисунок 7 – Ответы респондентов на вопрос: «Были ли у Вас опыт трудоустройства?»
Figure 7 – Respondents’ answers to the question: “Have you had any employment experience?”

Изучение особенностей первого места трудоустройства (для тех, кто имел такой опыт) показало, что для большинства молодежи первое место трудоустройства было связано с будущей профессией (36,9%) и носило характер официального трудоустройства (рисунок 8). Для 27,9% молодежи это была временная подработка, не имеющая отношения к профессии. Таким образом, 59,9% были трудоустроены официально, 40,1% – не официально;

49,1% трудоустроивались на место, связанное со своей будущей профессией, 50,9% – на место, не имеющее отношения к профессиональной деятельности и интересам.

Главной причиной первого трудоустройства является желание заработка (35,7%) (рисунок 9). Две важные причины также – острая необходимость в деньгах (16,4%), окончание периода обучения (плановое трудоустройство, 18,6%).

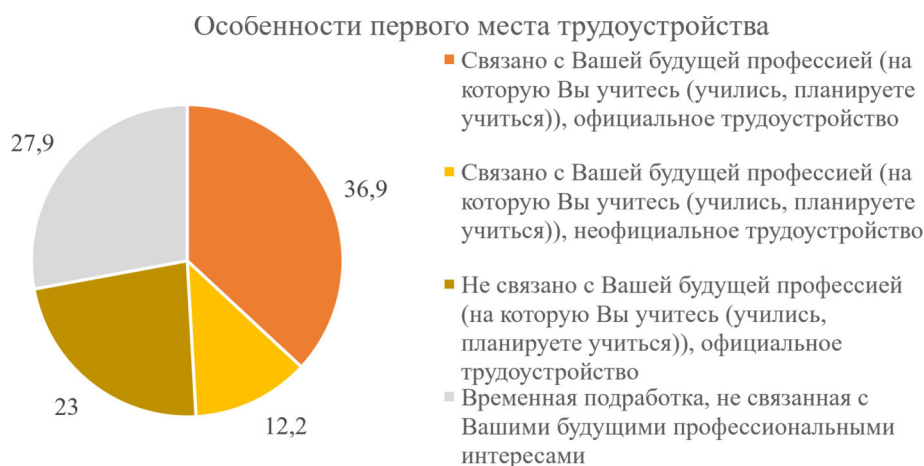


Рисунок 8 – Ответы респондентов на вопрос: «Как можно охарактеризовать Ваше первое место трудоустройства?», %

Figure 8 – Respondents' answers to the question: "How would you characterize your first place of employment?", %



Рисунок 9 – Ответы респондентов на вопрос: «С чем связана основная причина Вашего первого трудоустройства?»

Figure 9 – Respondents' answers to the question: "What is the main reason for your first job?"

Выбор предпринимательства, открытие собственного бизнеса как важный жизненный шаг молодежи обуславливает дополнительное изучение данного вопроса. В рамках исследования были проведены фокус-группы с учащейся и студенческой молодежью. Цель данных фокус-групп, связанных с темой молодежного предпринимательства, – определить предпринимательский потенциал, условия его раскрытия и запросы к органам молодежной политики региона и органам государственной власти в рамках реализации предпринимательской стратегии молодежи. Мотивы включения в предпринимательскую деятельность очень разнообразны, при этом с возрастом (от учащейся к студенческой молодежи) они несколько трансформируются, в том числе и по своей сложности – так, если для учащейся молодежи это больше заработок, самостоятельность, то для студенческой – их спектр значительно расширяется и появляются такие мотивы, как:

– творчество («Я бы хотел заняться предпринимательством по той причине, что это, в первую очередь, как сфера творчества. То есть, человек в предпринимательской деятельности может

как-то творчески раскрыться и как бы реализовать свой потенциал»);

– выход за рамки («Я считаю, что предпринимательская деятельность – это выход за рамки, то есть, не обязательно быть зафиксированным на какой-то одной сфере. То, что, например, нам сейчас интересно, не значит, что это нам будет интересно в будущем. Поэтому занятие предпринимательской деятельностью – это очень интересно»);

– саморазвитие («Я считаю, что предпринимательство – это самый рациональный и самый действенный способ для саморазвития. Потому что, когда человек занимается предпринимательством, он очень разносторонен. Он может заниматься им в любой сфере деятельности, не обязательно по своему направлению подготовки, допустим, и, я считаю, что это в настоящее время самая актуальная тема»; «Предпринимательская деятельность – это деятельность такая, которая позволяет следовать своим интересам и, прежде всего, не заикливаться на чем-то одном. И предпринимательство, оно позволяет не утомляться от той деятельности, которой ты занимаешься. Например, если человек ходит на работу

не по своей воле, а потому что, ну, нужда есть такая, то у него нет интереса и заинтересованности в том, что он делает. А если же он открывает свое предпринимательство, то у него появляется гораздо больший потенциал для развития не только себя как личности, но и своих способностей»);

– актуальность («Предпринимательство – это всегда актуально. Ты можешь заниматься тем, чем ты хочешь, делать то, что тебе нравится»).

Практически все, кто заинтересован стать предпринимателем, указали на то, что имеют в своем окружении успешный пример предпринимательской деятельности – этот вывод может стать основой для создания мероприятий демонстрации ситуаций успеха, для повышения предпринимательской мотивации.

Интересны и барьеры, которые выделяет молодежь на пути включения в предпринимательскую деятельность, – это не только недостаток финансов, бюрократические барьеры, но и погружение в профессиональную деятельность, наличие достаточного заработка на проектах – без реализации предпринимательских стратегий.

В качестве идей для бизнеса используются либо имеющиеся наработки, либо что-то, что имеет успешный опыт реализации, скорее, это сфера услуг – косметические услуги, флористика, но есть и крафтовый бизнес, а также бизнес на основе профессиональной подготовки – например, юридические услуги. В качестве помощи в реализации стратегии, которая могла бы быть реализована через государственные услуги, молодежь, помимо денег,

просит различные курсы (например, о финансовой грамотности), создание сообщества единомышленников. О ряде мероприятий по поддержке молодые люди информированы (причем это, как правило, учащаяся молодежь) («Сейчас организовался губернаторский проект «Ты в деле», который тоже считается предпринимательским. Осуществляют нам встречу с депутатами, в принципе с людьми, которые поднялись на этом всем деле, то есть уже вошедшие в предпринимательство. Они нас посвящают в это дело, а после уже наши органы власти Белгорода и Белгородской области дают нам какой-то старт. Точно не могу сказать, какой денежный, там просто как-то что-то делают»).

Стоит отметить, что с возрастом стремление организовать собственный бизнес становится более осознанным, но одновременно – более романтическим (возможно, это генерационный тренд). «Романтика бизнеса» – это может стать новой идеей, которая, накладываясь на существующую мотивацию, сподвигнет к действиям молодежь, ориентированную на реализацию таких стратегий.

Несмотря на интерес к предпринимательству и выбор со стороны молодежи жизненных стратегий, связанных с открытием собственного бизнеса, вовлеченность ее в эту сферу нельзя назвать высокой. В рамках мониторинга изучения социальных стратегий молодежи региона был задан вопрос о возможности выбора привлекательного для себя бизнеса (рисунок 10). Данный вопрос предполагал ответ, позволяющий судить о том, какой вид бизнеса молодежь имеет уже сейчас.

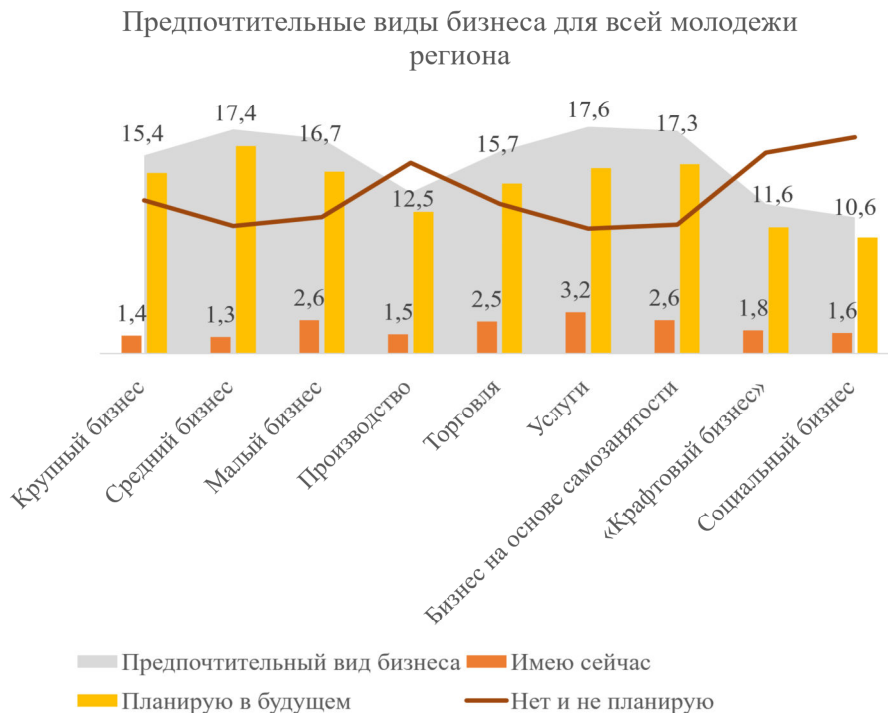


Рисунок 10 – Ответы респондентов на вопрос: «Какой бизнес Вы бы хотели иметь в будущем или, возможно, уже имеете его сейчас?», %

Figure 10 – Respondents’ answers to the question: “What kind of business would you like to have in the future, or perhaps already have one now?”, %

Преимущество получил бизнес, связанный с услугами, – на него ориентированы 17,6% респондентов – он же чаще всего реализуется молодежью (3,2%), вторым по значимости видом бизнеса становится торговля (выбирается как желаемый вид 15,7%, а реализуется 2,5%). В качестве формы ведения бизнеса значимы как желаемые: средний бизнес и бизнес на основе самозанятости (в такой форме работает сейчас 2,6% молодежи). Менее всего молодежь привлекает производство (12,5%) – бизнес, связанный с высокими затратами ресурсов, большим количеством рисков и требований к предпринимателю.

Данные мониторинга позволили установить связь между диспозициями молодежи в области карьерных стратегий и моделями поведения, и жизненными планами в отношении других социальных стратегий.

Таблица 2 – Общественные стратегии молодежи с разными типами карьерных устремлений, %
Table 2 – Social strategies of young people with different types of career aspirations, %

Общественные стратегии	Карьерные пацифисты	Карьерные пессимисты	Карьерные рационалисты	Карьерные активисты
Общественные диспозиции				
Я стараюсь в основном концентрироваться на себе и своих проблемах	56,6	45,5	47,2	48,2
Я иногда не против поучаствовать и участвую в общественных мероприятиях, волонтерских акциях	30,6	40,3	42,7	37,2
Я достаточно активный участник общественных движений, волонтерских объединений	9,5	9,9	6,9	9,5
Я состою в общественном молодежном объединении	2,3	3,4	2,6	3,4
Я один из лидеров общественного молодежного объединения	1,1	0,9	0,6	1,7
Жизненные планы в реализации общественных стратегий				
Заниматься волонтерской деятельностью	43,1	32,9	19,2	23,6
Основать или стать членом общественной организации	30,2	21,4	9,9	13,8
Заниматься благотворительностью	39,5	29,2	20,3	27,3
Предложить и реализовать какой-то социально значимый проект	32,4	24,8	13,3	19,7
Заниматься социальным предпринимательством (для решения какой-либо социальной проблемы)	33,7	23,8	12,2	18,4

Так, карьерные пацифисты показывают интроверсию общественной активности при высокой декларативности жизненных планов. Для данной группы характерна выраженная ориентация на интраперсональную фокусировку: 56,6% респондентов концентрируются преимущественно на себе и своих проблемах, что является максимальным

В данной статье, на наш взгляд, будет немаловажно увидеть, как карьерные типы молодежи характеризуются с позиции общественных, самосохранительных и matrimониальных стратегий (три сферы, которые могут составлять конкуренцию карьерным устремлениям, – общество, семья, здоровье).

Анализ специфики общественных стратегий молодежи в разрезе типов карьерных устремлений позволяет установить, что выделенные карьерные типы демонстрируют не только разную степень вовлеченности в общественную деятельность, но и качественно различные модели репрезентации себя в социально ориентированных практиках. Эти различия имеют структурный характер и коррелируют с глубинными ценностно-мотивационными установками в отношении карьеры (таблица 2).

показателем среди всех групп. Это свидетельствует о замкнутости контура социальной идентичности, где общественная сфера не рассматривается как пространство самореализации. Парадоксальным образом при низкой реальной включенности «пацифисты» демонстрируют наибольшие показатели по всем параметрам жизненных планов

в сфере общественных стратегий. Специфика группы заключается в глубоком разрыве между декларируемыми интенциями и актуальной практикой. Высокие значения в блоке «жизненные планы» при фактической аутсайдерской позиции в блоке «общественные диспозиции» позволяют квалифицировать эту стратегию как латентно-потенциалистскую. Карьерный пацифизм, подразумевающий отказ от карьерной гонки как ценности, компенсируется виртуальной проекцией социальной активности, которая, однако, не конвертируется в реальный организационный опыт. Эта группа наиболее склонна к риторике социального участия без принятия на себя институциональных обязательств.

Группа карьерных пессимистов демонстрирует неоднородную, но в целом достаточно выраженную включенность в общественные практики. Показатели эпизодического участия (40,3%) и членства в объединениях (3,4%) здесь превышают соответствующие значения, зафиксированные у «пацифистов» и «рационалистов». Однако при переходе к анализу жизненных планов наблюдается заметное снижение показателей по сравнению с «пацифистами». Специфика данной категории заключается в высокой конформной включенности при одновременном снижении агентности в долгосрочных общественных стратегиях. Представители этой группы наравне с «активистами» участвуют в существующих структурах, но реже видят себя инициаторами проектов или основателями организаций. Социальная активность для «пессимистов» выполняет компенсаторную функцию: в условиях пессимистического прогноза относительно формальной карьеры и вертикальной мобильности общественная деятельность выступает доступной, но ограниченной по степени ответственности средой самоутверждения. Их стратегию правомерно квалифицировать как реактивно-адаптивную.

Группа карьерных «рационалистов» характеризуется минимальной вовлеченностью в активные формы общественной деятельности. Ключевая особенность этой категории проявляется в блоке жизненных планов: здесь фиксируются наименьшие значения по всем параметрам. Это свидетельствует об инструментальном обесценивании общественной деятельности как траектории, не обеспечивающей, с точки зрения респондентов, достаточного возврата на вложенный ресурс в контексте карьерного роста. «Рационалисты» четко дифференцируют публичную активность и карьерную стратегию, рассматривая первую как факультативную сферу, не требующую системных вложений. Их общественную стратегию можно определить как селективно-инструментальную.

Группа карьерных активистов, для которой профессиональная самореализация является доминирующей ценностью, демонстрирует

качественно иной тип связи между общественной деятельностью и карьерными устремлениями. При умеренных показателях текущей включенности и эпизодического участия представители этой группы выделяются высоким уровнем готовности к лидерским, проектным и предпринимательским формам активности в будущем. Специфика данной категории заключается в поливалентности социального капитала. Общественная деятельность воспринимается здесь не как альтруистическая практика и не как компенсация карьерных неудач, а как ресурсная площадка для формирования лидерского опыта, управленческих компетенций и публичной репутации. «Активисты» демонстрируют стратегический прагматизм: они готовы инвестировать личный ресурс в общественные проекты, но при условии конвертации этого опыта в карьерные дивиденды. Их отличает ориентация не на процесс (волонтерство как деятельность), а на результат (проект, создание организации, предпринимательская инициатива).

Исследование *матримониальных стратегий* в их связи с карьерными устремлениями позволяет выявить глубинную ценностно-нормативную структуру, определяющую репродуктивное и семейное поведение молодежных групп. Представленные данные свидетельствуют о наличии устойчивых корреляций между типом карьерной диспозиции и установками в сфере брачно-семейных отношений, которые носят не случайный, а системный характер. Карьерная типология выступает здесь не просто предиктором профессионального поведения, но интегральным маркером более широкой ценностной конфигурации, включающей отношение к семье, детности и межпоколенческой солидарности (таблица 3).

Группа карьерных пацифистов демонстрирует наиболее выраженную ориентацию на традиционную семейную модель. 73,7% респондентов данной группы разделяют установку о семье как союзе мужчины и женщины с детьми, полагая ее высшей ценностью, что является максимальным показателем среди всех выделенных типов. Специфика «пацифистов» раскрывается при анализе жизненных планов. Они лидируют по всем показателям, связанным с брачностью и рождаемостью. Показательно, что именно в этой группе фиксируется максимальная готовность к совместному проживанию с детьми в старости (26%) и с престарелыми родителями в случае их болезни (49,6%). Данную конфигурацию можно квалифицировать как компенсаторно-традиционалистскую стратегию. В отсутствие карьерных устремлений и при низкой значимости профессиональной самореализации семейная сфера становится главным (а возможно, и единственным) пространством жизненного самоосуществления. Семья здесь выполняет функцию экзистенциального якоря, замещая отсутствующий карьерный

Таблица 3 – Матримониальные стратегии молодежи с разными типами карьерных устремлений, %
Table 3 – Matrimonial strategies of young people with different types of career aspirations, %

Матримониальные стратегии	Карьерные пацифисты	Карьерные пессимисты	Карьерные рационалисты	Карьерные активисты
Матримониальные диспозиции				
Я за традиционные семейные ценности: семья – это мужчина и женщина, их дети, и это самое главное	73,7	52,1	64,1	61,2
Я считаю, что семья – это очень важно, но что считать семьей и с кем ее заводить – дело каждого	18,7	35,7	27,1	24,7
Я считаю, что семья, конечно, важна, но личность, ее саморазвитие – важнее	4,6	9,4	6	10,6
Я считаю, что семья для человека не обязательна – зачем эти рамки, обязательства, формальности?	3	2,7	2,8	3,5
Жизненные планы в реализации матримониальных стратегий				
Жениться/выйти замуж	70,4	54,2	60,3	57,6
Иметь одного ребенка	55,1	46	52,2	49,4
Иметь двух детей	43,4	31,5	27,4	26,3
Иметь трех детей	25,3	15	9,3	8,8
Иметь более трех детей	25,1	14,2	7,1	6
Жить совместно со своими детьми в старости	26	16,4	6,8	7,8
Жить вместе с престарелыми родителями, в случае их болезни и немоции	49,6	37,6	39,9	39,5

нарратив. «Пацифисты» демонстрируют полную институциональную лояльность традиционным семейным формам, что проявляется как в нормативных установках, так и в репродуктивных планах.

Группа «пессимистов» показывает существенно более высокую долю релятивистских установок в отношении семьи. Показатель согласия с традиционной моделью семьи здесь наименьший среди всех групп (52,1%), тогда как доля признающих вариативность семейных форм достигает 35,7%, что является максимальным значением. Также выше, чем у других, доля тех, кто полагает саморазвитие важнее семьи (9,4%). Репродуктивные планы «пессимистов» занимают срединное положение, тяготея к более низким значениям по сравнению с «пацифистами», но превышая показатели «рационалистов» и «активистов». Специфика данной группы заключается в ценностно-нормативном компромиссе. Пессимистический прогноз относительно карьерных перспектив, с одной стороны, не приводит к компенсаторной гипертрофии семейных ценностей (как у «пацифистов»), а с другой – не формирует инструментального отношения к семье как ресурсу, требующему строгой дозировки инвестиций (как

у «рационалистов» и «активистов»). Матримониальная стратегия «пессимистов» может быть охарактеризована как адаптивно-эkleктичная: они сохраняют приверженность институту семьи, но демонстрируют бóльшую толерантность к его вариативным формам и более сдержанный репродуктивный оптимизм, что, вероятно, обусловлено восприятием ограниченности ресурсов для выполнения семейных ролей.

В представленной типологической группе, условно обозначенной как «рационалисты», фиксируется особая конфигурация матримониальных и репродуктивных ориентаций. В ценностно-нормативной плоскости их позиция носит промежуточный характер: традиционная семейная модель разделяется 64,1% респондентов данной категории, тогда как доля приверженцев приоритета личности перед семейными интересами не превышает 6%, что является наименьшим значением по сравнению с другими выделенными группами. Однако при обращении к блоку жизненных планов обнаруживается ключевая для «рационалистов» особенность. При сравнительно широком распространении нормативной поддержки традиционного уклада и крайне низком уровне индивидуалистических установок фиксируются

минимальные (наряду с группой «активистов») репродуктивные интенции. Наиболее репрезентативным в данном контексте выступает показатель готовности к совместному проживанию с детьми в пожилом возрасте – всего 6,8%, что почти в четыре раза уступает аналогичному показателю в группе «пацифистов». Выявленная конфигурация дает основания говорить о стратегии, определяемой как селективный традиционализм с репродуктивной рестрикцией. Иными словами, «рационалисты» сохраняют нормативную лояльность по отношению к традиционной семье, но на прагматическом уровне сознательно минимизируют те семейные обязательства, которые могут вступать в конкурентное отношение с инвестициями в карьерную траекторию. Семья в их восприятии не становится пространством компенсации (как это наблюдается у «пацифистов») и не утрачивает нормативной привлекательности (как у «пессимистов»), но подвергается своего рода количественному нормированию. Репродуктивное поведение трактуется ими как ресурсозатратная сфера, требующая строгого контроля, что коррелирует с общей установкой на взвешенное, рациональное отношение к жизненным вложениям.

Группа карьерных активистов демонстрирует наиболее последовательную децентрацию семьи в системе жизненных приоритетов. Традиционную семейную модель разделяют 61,2%. Доля тех, кто полагает личность и саморазвитие важнее семьи, здесь максимальна (10,6%), как и доля тех, кто считает семью не обязательной (3,5%). В жизненных планах «активисты» (вместе с «рационалистами») демонстрируют наиболее низкие показатели брачности (57,6%) и репродуктивных намерений. Особенно показательно, что группа лидирует по минимальным значениям в отношении многодетности: трое детей (8,8%), более трех (6%). Готовность к совместному проживанию с детьми в старости здесь также минимальна (7,8%). Специфика «активистов» проявляется в инструментально-редукционистском подходе к семейной сфере. В отличие от «рационалистов», у которых селективность обусловлена взвешенным подходом к распределению ресурсов, у «активистов» минимизация семейных обязательств имеет более фундаментальный характер. Семья здесь не просто подлечит количественному нормированию, но утрачивает статус безусловной ценности, уступая место самореализации вне семейного контура. Матримониальная стратегия «активистов» может быть определена как проектно-индивидуалистическая: семья, если и встраивается в жизненный проект, то лишь в той степени, в какой не вступает в конфликт с карьерными приоритетами и не требует значительных временных и ресурсных трансферов.

Исследование *самосохранительных стратегий* в их корреляции с карьерными устремлениями

позволяет выявить глубинные механизмы взаимосвязи между ценностно-мотивационной структурой личности, отношением к телесности, здоровьесберегающим поведением и витальными установками. Представленные данные свидетельствуют о наличии устойчивых и статистически выраженных различий между выделенными карьерными типами в сфере самосохранения, позволяя говорить о формировании дифференцированных габитуальных комплексов здоровья. Карьерная типология выступает здесь интегральным маркером более широкой ценностной конфигурации, включающей темпоральные горизонты планирования, отношение к рискам и инвестиции в поддержание жизненного ресурса (таблица 4).

Так, группа «пацифистов», для которой карьера не обладает ценностной значимостью, демонстрирует наиболее выраженную и последовательную ориентацию на самосохранительное поведение в его активных, институционализированных формах. 53,8% респондентов данной группы заявляют о регулярном прохождении диспансеризации, занятиях спортом и систематическом внимании к здоровью – это максимальный показатель среди всех типов, почти вдвое превышающий значения «рационалистов» (25,8%) и «пессимистов» (29,0%). Одновременно доля тех, кто откладывает заботу о здоровье на будущее, здесь минимальна (10,0%). В блоке жизненных планов «пацифисты» уверенно лидируют или находятся на уровне лидеров по всем параметрам. Наиболее показательным является доминирование «пацифистов» в установках на долголетие: по всем временным горизонтам они демонстрируют максимальные значения, причем разрыв с другими группами увеличивается по мере возрастания планки долголетия. Специфика данной группы может быть квалифицирована как превентивно-ресурсная стратегия с максимизацией витальных ожиданий. В отсутствие карьерной мотивации, конституирующей вертикальный жизненный проект, самосохранительное поведение приобретает характер автономной ценностной доминанты. Здоровье здесь выступает не инструментом достижения внешних целей (карьерного роста, статусной мобильности), а самоценным жизненным благом, подлежащим систематической поддержке. Экзистенциальная ориентация на долгожительство указывает на сформированность проспективной идентичности, в которой временная перспектива не сворачивается под давлением карьерных обязательств, а напротив, разворачивается в горизонте, выходящем за пределы трудовой активности.

Группа карьерных рационалистов показывают противоречивую конфигурацию самосохранительных установок и практик. С одной стороны, здесь фиксируется максимальный уровень декларируемой «внимательности к здоровью» в режиме поддержания здорового образа жизни (52,5%) при

Таблица 4 – Самосохранительные стратегии молодежи с разными типами карьерных устремлений, %
Table 4 – Self-preservation strategies of young people with different types of career aspirations, %

Самосохранительные стратегии	Карьерные пацифисты	Карьерные пессимисты	Карьерные рационалисты	Карьерные активисты
Самосохранительные диспозиции				
Я слежу за своим здоровьем, регулярно прохожу диспансеризацию, занимаюсь спортом	53,8	29	25,8	38,9
Я внимателен к своему здоровью, стараюсь вести здоровый образ жизни	32,2	46,7	52,5	44,4
Я начну заниматься своим здоровьем чуть позже, на данный момент частенько нарушаю правила ЗОЖ	10	18,4	16,6	11,9
Я веду скорее нездоровый образ жизни	4	5,9	5,1	4,8
Жизненные планы в реализации самосохранительных стратегий				
Заниматься спортом	67,4	53,5	55	65,7
Не курить и не употреблять других вредных веществ	65,6	56,8	62,9	67,8
Не употреблять алкоголь (минимум употребления)	65,7	55,6	58,7	64,2
Придерживаться здорового питания	59,9	44,7	46,2	57,5
Посещать поликлинику и проходить диспансеризацию в целях профилактики	61,1	46,5	46,2	57,9
Стать спортивным волонтером	50,2	34	24,9	34,2
Дожить до 70 лет	61,3	50,2	51,8	57,4
Дожить до 80 лет	56,1	43,3	44,3	50,9
Дожить до 90 лет	54,2	38	34,4	41,7
Дожить до 100 лет или более	51,3	33,1	31	36,5

относительно невысоком показателе отложенной заботы (16,6%). С другой стороны, представители этой категории имеют наименьшие значения активной, институционализированной заботы о здоровье, а также демонстрируют наиболее низкие показатели по всем параметрам, связанным с ожидаемой продолжительностью жизни. В блоке жизненных планов «рационалисты» занимают средние либо близкие к минимальным позиции. Подобную специфику можно охарактеризовать как диссонансно-калькулятивную стратегию. При декларируемой внимательности к здоровью и наличии установок на отказ от вредных привычек эта группа транслирует ограниченность инвестиций в наиболее ресурсозатратные формы самосохранения и, что особенно показательное, – сужение витального горизонта. Парадокс заключается в том, что при относительно высокой текущей заботе о здоровье «рационалисты» не экстраполируют ее в долгосрочную перспективу, ожидая для себя более низкой продолжительности жизни. Это позволяет предположить наличие имплицитного знания или субъективной оценки, согласно

которой высокая карьерная нагрузка, стрессогенность профессиональной траектории и отложенные инвестиции в здоровье (характерные для данной группы) нивелируют позитивный эффект текущих здоровьесберегающих практик. Витальный пессимизм выступает в данном случае рациональной оценкой пределов человеческого капитала в условиях его интенсивной эксплуатации.

Группа «активистов» презентует высокий уровень декларируемых планов в сфере здоровьесбережения с относительно умеренными показателями текущих диспозиций. В блоке жизненных планов «активисты» занимают лидирующие позиции либо приближаются к ним. Однако в блоке текущих самосохранительных диспозиций показатели «активистов» существенно уступают значениям, зафиксированным у «пацифистов». В установках на долголетие они занимают промежуточное положение между «пацифистами» и двумя другими группами. Особенность карьерных активистов применительно к самосохранительным стратегиям может быть квалифицирована как инструментально-проектная стратегия с мобилизационным

ресурсом. Здоровье воспринимается здесь не как самоценность, а как функциональный ресурс, необходимый для реализации карьерного проекта. Этим объясняется высокий уровень декларируемых планов в сфере здоровьесбережения при относительно более низкой текущей систематической заботе: здоровье поддерживается постольку, поскольку оно обеспечивает работоспособность и конкурентоспособность. Относительно высокие показатели ожидаемой продолжительности жизни по сравнению с «рационалистами» свидетельствуют о том, что «активисты» обладают более позитивным витальным прогнозом – возможно, в силу большей уверенности в собственной способности контролировать жизненные обстоятельства, включая сферу здоровья. Вместе с тем разрыв с «пацифистами» указывает на то, что карьерная ориентация все же ограничивает инвестиции в здоровье, поскольку имеющиеся ресурсы (временные, энергетические, финансовые) перераспределяются в пользу профессиональной сферы.

■ ОБСУЖДЕНИЕ

Представленное исследование позволило определить специфику карьерных типов в среде региональной молодежи и выявить глубинные взаимосвязи между карьерными диспозициями и иными социальными стратегиями. Полученные эмпирические результаты требуют системной теоретической рефлексии, поскольку они свидетельствуют о том, что карьерная типология выступает не автономным атрибутом сугубо профессиональной сферы, а интегральным маркером более широкой ценностно-нормативной конфигурации, пронизывающей все ключевые области жизнедеятельности молодых людей.

Так, эмпирические данные устойчиво фиксируют преобладание среди региональной молодежи карьерных типов «активисты» (38,1%) и «рационалисты» (26,6%), которые в совокупности охватывают почти две трети опрошенных. Это дает основание утверждать, что региональная молодежь в своей массе ориентирована на карьерные возможности и воспринимает профессиональное продвижение как значимую жизненную ценность. При этом доля «пессимистов» (17,5%) и «пацифистов» (17,8%) оказывается существенно ниже, что говорит об отсутствии в региональной среде тотальной карьерной аномии.

Наиболее тревожной закономерностью в данном контексте выступает связь между карьерным активизмом и миграционными интенциями. Карьерные возможности входят в пятерку ведущих миграционных факторов, однако оценка их реальной доступности в регионе остается критически низкой: лишь 41,7% молодых респондентов высоко оценивают возможность карьерного роста. Это создает риск повышенной миграционной уязвимости региона: молодежь

с наиболее выраженной карьерной мотивацией («активисты» и «рационалисты») одновременно демонстрирует и наибольшую мобильность, будучи готовой покинуть регион в условиях неудовлетворенности карьерными перспективами. Ситуация дополнительно обостряется приграничным положением Белгородской области, где факторы безопасности служат главным катализатором миграционных настроений.

Анализ дифференциации карьерных типов в зависимости от деятельностного статуса респондентов обнаруживает еще одну закономерность: наиболее высокие показатели карьерного пессимизма фиксируются среди учащейся (школьной) и уже работающей молодежи. Природа этого пессимизма, однако, носит различный характер. У школьников он преимущественно обусловлен неуверенностью в собственных силах и дефицитом информации о функционировании рынка труда. У работающей молодежи, напротив, он коренится в реальном опыте взаимодействия с конкурентной средой и осознании ограниченных возможностей вертикальной мобильности. Это позволяет говорить о риске воспроизводства карьерного пессимизма как феномене, имеющем как межпоколенческое, так и межинституциональное измерение, при котором школьная неуверенность способна трансформироваться в трудовую фрустрацию на последующих этапах жизненного пути.

Результаты исследования также выявляют риск воспроизводства социального и поселенческого неравенства. Наибольшая концентрация карьерного пессимизма наблюдается среди молодежи с низким уровнем экономического дохода, а также среди жителей небольших городов и сельских территорий. Данный факт указывает на ограниченность социальных лифтов и наличие неравенства в доступе к качественным карьерным траекториям в зависимости от места проживания и материального положения семьи.

К числу ключевых трендов следует отнести выраженную предпринимательскую ориентацию молодежи: открытие собственного бизнеса рассматривает как обязательный жизненный шаг 33,1% опрошенных. Качественные данные дополняют эту картину, раскрывая эволюцию мотивации: от прагматических соображений (заработок) у учащейся молодежи – к комплексным ценностям (саморазвитие, творчество, стремление выйти за институциональные рамки) у студенческой аудитории.

Вместе с тем существует значимый риск, связанный с разрывом между предпринимательскими амбициями и реальной практикой. Несмотря на декларируемый высокий интерес к предпринимательству, фактическая вовлеченность в бизнес остается крайне низкой. Так, например, собственный бизнес в сфере услуг имеют лишь 3,2%

респондентов. Это свидетельствует о существовании серьезных барьеров на этапе перехода от намерения и жизненного планирования к практической реализации задуманного.

Анализ общественных стратегий в разрезе карьерных типов обнаруживает парадоксальную закономерность, имеющую принципиальное значение. Карьерные пацифисты, демонстрирующие наиболее высокий уровень интроверсии и фокусировки на себе, одновременно лидируют по всем показателям жизненных планов в сфере общественной активности. Данное расхождение квалифицируется нами как феномен латентно-потенциалистской стратегии: отказ от карьерной гонки компенсируется виртуальной проекцией социальной активности, которая, однако, не конвертируется в реальный организационный опыт. В группе «пацифистов» наиболее отчетливо проявляется склонность к риторике социального участия, не сопряженного с принятием институциональных обязательств, что создает риск воспроизводства симулятивных форм гражданской активности (декларируемых, но не переходящих в практическую плоскость). В противовес этому карьерные рационалисты фиксируют инструментальное обесценивание общественной деятельности, демонстрируя минимальные значения по всем параметрам жизненных планов в данной сфере. Они жестко дифференцируют публичную активность и карьерную стратегию, рассматривая первую как факультативную область, не требующую системных вложений ресурсов. «Активисты» же, напротив, воспринимают общественную деятельность в качестве ресурсной площадки для накопления лидерского опыта и управленческих компетенций, обнаруживая при этом стратегический прагматизм: они готовы инвестировать личный ресурс, но исключительно при условии последующей конвертации этого опыта в карьерные дивиденды.

Ключевой риск, вытекающий из данной закономерности, состоит в том, что традиционные форматы вовлечения молодежи в общественную практику (волонтерство, благотворительность), оказываются нерелевантными для двух наиболее многочисленных карьерных типов («рационалистов» и «активистов»), которые запрашивают проектно-ориентированные, компетентностно насыщенные форматы с явно прописанным треком карьерных предпочтений.

Наиболее значимый в теоретическом отношении результат был получен при анализе матрициальных стратегий различных карьерных типов молодежи. Исследование зафиксировало инверсионную закономерность: карьерные рационалисты при достаточно высоком уровне поддержки традиционной семейной модели и минимальной доле индивидуалистических установок демонстрируют репродуктивные планы, сопоставимые

с показателями «активистов». Подобная конфигурация позволяет говорить о формировании стратегии селективного традиционализма с репродуктивной рестрикцией. Представители группы «рационалистов» сохраняют нормативную лояльность по отношению к институту семьи, однако на прагматическом уровне минимизируют те семейные обязательства, которые потенциально могут вступать в конкурентные отношения с карьерными инвестициями. Репродуктивное поведение трактуется ими как ресурсозатратная сфера, подлежащая жесткому контролю и нормированию. Этот факт принципиально трансформирует традиционное представление о корреляции между семейными ценностями и репродуктивным поведением: высокая ценностная поддержка семьи перестает выступать предиктором высокой детности. Группа «пацифистов», напротив, формирует стратегию, которую правомерно охарактеризовать как компенсаторно-традиционалистскую. В отсутствие выраженных карьерных устремлений семейная сфера становится для них главным пространством жизненного самоосуществления, что находит выражение в максимальных показателях брачности и многодетности. «Активисты» же реализуют проектно-индивидуалистическую стратегию, в рамках которой семья утрачивает статус безусловной ценности, уступая место самореализации, осуществляемой вне семейного контура. Таким образом, три выделенные группы демонстрируют принципиально различные способы сопряжения семейных и карьерных стратегий, что свидетельствует о дезинтеграции нормативного единства в этой сфере и о формировании множественных, нередко альтернативных моделей жизненного устройства.

Риски, идентифицируемые в данной сфере, носят демографический характер. Снижение репродуктивных установок у «рационалистов» и «активистов» (совокупно составляющих почти две трети молодежи) при одновременной концентрации многодетности в группе «пацифистов» (менее 18% от общей численности) создает дисбаланс в репродуктивном потенциале региона. Наиболее серьезным является риск институционального рассогласования, когда традиционная семейная политика, апеллирующая к ценностям, оказывается неэффективной для групп с высокой карьерной мотивацией, для которых ключевыми являются не ценностные, а ресурсные и инфраструктурные факторы поддержки семьи.

Анализ самосохранительных стратегий выявил парадоксальную конфигурацию, которую можно назвать диссонансно-калькулятивной стратегией (характерной для «рационалистов»). При высоком уровне декларируемой внимательности к здоровью и установках на отказ от вредных привычек проявляются наиболее низкие ожидания продолжительности жизни.

В противоположность этому «пацифисты» реализуют превентивно-ресурсную стратегию с максимизацией витальных ожиданий: в отсутствие карьерной мотивации самосохранительное поведение приобретает характер автономной ценностной доминанты, а временная перспектива разворачивается в горизонте, выходящем за пределы трудовой активности. «Активисты» занимают промежуточную позицию, демонстрируя инструментально-проектную стратегию: здоровье воспринимается как функциональный ресурс, необходимый для реализации карьерного проекта.

Риски, вытекающие из данной закономерности, носят характер отложенных здоровьесберегающих потерь. Наиболее уязвимой группой выступают «рационалисты», чей диссонанс между внимательностью к здоровью и реальными практиками может приводить к кумулятивному ухудшению здоровья в долгосрочной перспективе. «Пессимисты», демонстрирующие наиболее низкие показатели по всем параметрам самосохранения, находятся в зоне риска формирования генерализованной депривационной модели, где карьерный пессимизм экстраполируется на витальную сферу, создавая порочный круг отсутствия инвестиций в здоровье.

Обобщение полученных эмпирических результатов позволяет сформулировать несколько выводов теоретического и прикладного характера:

- карьерная типология молодежи представляет собой диагностический маркер, позволяющий прогнозировать конфигурацию социальных стратегий в различных жизненных сферах. Здесь фиксируется устойчивая закономерность: по мере возрастания карьерной мотивации наблюдается снижение репродуктивных установок и одновременно усиление инструментального

отношения к здоровью и общественной активности. Данный факт дает основание говорить о функциональной замещаемости жизненных сфер, при которой карьера оказывается ресурсо-конкурирующим доменом;

- с позиций социального прогнозирования наиболее проблемной среди молодежи представляется группа карьерных рационалистов. С одной стороны, ее представители демонстрируют высокую карьерную мотивацию и нормативную лояльность традиционным институтам (семье и здоровью), с другой, в поведенческой плоскости они реализуют практики, ведущие к репродуктивной рестрикции, витальному пессимизму и инструментальному обесцениванию общественной активности. Обнаруживаемый диссонанс между ценностными ориентациями и реальными практиками создает зону латентной социальной напряженности, которая может не улавливаться традиционными индикаторами;

- идентифицированные риски носят системный характер и требуют не отдельных разрозненных мероприятий, а пересмотра концептуальных подходов к формированию региональной молодежной политики. Универсальные стратегии вовлечения молодежи, поддержки семьи и популяризации здорового образа жизни будут обладать различной эффективностью в разных карьерных группах. Наиболее перспективным в этой ситуации видится переход от ценностно-нормативного к ресурсно-инфраструктурному подходу. Особенно это касается работы с карьерными рационалистами и активистами, для которых ключевое значение имеют не апелляции к традиционным ценностям, а создание реальных институциональных возможностей для совмещения карьерной, семейной и здоровьесберегающей траекторий.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Guan Y., Arthur M. B., Khapova S. N., Hall R. J., Lord R. G. Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research // *Journal of Vocational Behavior*. 2019. № 110. Pp. 390–402. DOI 10.1016/j.jvb.2018.05.013.
2. Lundqvist C. Time horizons in young people's career narratives-strategies, temporal orientations and imagined parallel futures negotiated in local settings // *Education Inquiry*. 2020. Vol. 11, № 4. Pp. 379–396. DOI 10.1080/20004508.2019.1601000.
3. Rinne U., Eichhorst W., Marx P., Brunner J. Promoting youth employment during COVID-19: A review of policy responses. International Labour Organization. 2022. URL: <https://www.ilo.org/publications/promoting-youth-employment-during-covid-19-review-policy-responses>.
4. Касаткина Н. П., Шумкова Н. В. От самообразования к самозанятости: непарадный вход молодежи на рынок труда // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2020. № 3. С. 201–223. DOI 10.14515/monitoring.2020.3.1600. EDN MTLRBC.
5. Kim S., Hood M., Creed P. A., Bath, D. The underlying career values of young adults' protean and traditional career orientations // *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 2025. Vol. 25, № 1. Pp. 207–229. DOI 10.1007/s10775-023-09593-z. EDN EIAJTP.
6. Maggi S., Benomar C., Van Veen W. F. S., Murthy K., Laham N. Motivating Young People to Build Sustainable Futures Through Career Development // *Sustainability*. 2026. Vol. 18, № 2. P. 1015. DOI <https://doi.org/10.3390/su18021015>.
7. Kurniawan A. W. The meaning of «career success» for the Alpha Generation: A narrative study of young people entering the workforce in the

- hybrid era // *International Journal of Humanity Advance, Business & Sciences (IJHABS)*. 2025. Vol. 2, № 3. Pp. 336–341. DOI <https://doi.org/10.59971/ijhabs.v2i3.503>.
8. Ayoobzadeh, M., Schweitzer, L., Lyons, S., & Ng, E. (2024). A tale of two generations: a time-lag study of career expectations. *Personnel Review*, Vol. 53 (7), 1649–1665. DOI 10.1108/pr-02-2022-0101. EDN PWCLQG.
 9. Магранов А. С. Успешное трудоустройство и карьерный рост в представлениях молодежи Юга России // *Гуманитарий Юга России*. 2022. Т. 11, № 4. С. 162–176. DOI 10.18522/2227-8656.2022.4.12. EDN MJXNKU.
 10. Алкесов Р. Т. Профессиональная карьера в представлениях студентов Юга России // *Государственное и муниципальное управление. Ученые записки*. 2023. № 1. С. 279–284. DOI 10.22394/2079-1690-2023-1-1-279-284. EDN LAOZAJ.
 11. Шинкаренко Е. А. Первая работа молодежи: желаемые сценарии и реальные практики // *Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки*. 2022. № 2. С. 18–28. DOI 10.21685/2072-3016-2022-2-2. EDN UFOOHO.
 12. Хашаева С. В. Карьерные стратегии молодежи как отражение амбиций и соревновательных практик в профессиональной деятельности // *Научный результат. Социология и управление*. 2023. Т. 9, № 4. С. 47–57. DOI 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-4. EDN PXAEKJ.
 13. Никифорова О. А. Баланс труда и жизни поколения перемен: об итогах V Петербургского международного молодежного Форума труда // *Социологический журнал*. 2021. Т. 27, № 2. С. 183–191. DOI 10.19181/socjour.2021.27.2.8094. EDN WMSXUA.
 14. Алексеев С. А. Академическая карьера как трек профессионального самоопределения студенческой молодежи // *Управление устойчивым развитием*. 2023. № 5. С. 67–71. DOI 10.55421/2499992X_2023_5_67. EDN OWIHEL.
 15. Силласте Г. Г. Наука и образование как сферы самореализации креативной деятельности женщин в процессе достижения гендерного равноправия (Часть I). // *Гуманитарий Юга России*. 2024. Т. 13, № 1. С. 56–77. DOI 10.18522/2227-8656.2024.1.3. EDN GGDLSO.
 16. Шаповалова И. С., Хашаева С. В., Чернышева Е. А., Благорожева Ж. О., Валиева И. С. Трудовые стратегии выпускников медицинских образовательных учреждений: прогнозируемые риски медицинской отрасли // *Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины*. 2023. Т. 31, № S1. С. 774–783. DOI 10.32687/0869-866X-2023-31-s1-774-783. EDN BXRXVO.
 17. Ефимова Г. З., Кувалдина С. Ю. Семья или карьера? счастье и успешность молодежи через ориентацию на профессиональные и семейные ценности // *Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования*. 2023. Т. 9, № 2. С. 33–57. DOI 10.21684/2411-7897-2023-9-2-33-57. EDN JIBTBM.
 18. Александрова О. А., Ковалева Д. О. Социальное управление: как помочь молодежи реализоваться в профессии и не откладывать создание семьи // *Самоуправление*. 2022. № 3. С. 116–121. EDN DPWHCQ.
 19. Шаповалова И. С. Карьерные стратегии провинциальной молодежи // *Социальная политика и социология*. 2021. Т. 20, № 3. С. 173–182. DOI 10.17922/2071-3665-2021-20-3-173-182. EDN DYRHQM.
 20. Шаповалова И. С. Самооценка материального положения и социальные стратегии молодежи // *Наука. Культура. Общество*. 2023. Т. 29, № 3. С. 150–163. DOI 10.19181/nko.2023.29.3.9. EDN KVLEGK.

REFERENCES

1. Guan, Y., Arthur, M. B., Khapova, S. N. [et al.] (2019). Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research. *Journal of Vocational Behavior*, (110), pp. 390–402. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.013>.
2. Lundqvist, C. (2020). Time horizons in young people's career narratives-strategies, temporal orientations and imagined parallel futures negotiated in local settings. *Education Inquiry*, 11 (4), pp. 379–396. <https://doi.org/10.1080/20004508.2019.1601000>.
3. Rinne, U., Eichhorst, W., Marx, P., Brunner, J. (2022). Promoting youth employment during COVID-19: A review of policy responses. *International Labour Organization*. URL: <https://www.ilo.org/publications/promoting-youth-employment-during-covid-19-review-policy-responses>.
4. Kasatkina, N. P., Shumkova, N. V. (2020). From Self-Education to Self-Employment: Back Entrance for Youth to the Labor Market. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, (3), pp. 201–223. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.3.1600>. <https://elibrary.ru/mtlrbc>.
5. Kim, S., Hood, M., Creed, P. A., Bath, D. (2025). The underlying career values of young adults' protean and traditional career orientations. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 25 (1), pp. 207–229. <https://doi.org/10.1007/s10775-023-09593-z>. <https://elibrary.ru/eiajtp>.

6. Maggi, S., Benomar, C., Van Veen, W. F. S. [et al.] (2026). Motivating Young People to Build Sustainable Futures Through Career Development. *Sustainability*, 18 (2), article 1015. <https://doi.org/10.3390/su18021015>. <https://elibrary.ru/rkvxlm>.
7. Kurniawan, A. W. (2025). The meaning of «career success» for the Alpha Generation: A narrative study of young people entering the workforce in the hybrid era. *International Journal of Humanity Advance, Business & Sciences (IJHABS)*, 2 (3), pp. 336–341. <https://doi.org/10.59971/ijhabs.v2i3.503>. URL: <https://malaqbipublisher.com/index.php/IJHABS/article/view/503>.
8. Ayoozbadeh, M., Schweitzer, L., Lyons, S., Ng, E. (2024). A tale of two generations: a time-lag study of career expectations. *Personnel Review*, 53 (7), pp. 1649–1665. <https://doi.org/10.1108/pr-02-2022-0101>. <https://elibrary.ru/pwclqg>.
9. Magranov, A. S. (2022). Successful employment and career growth in the ideas of the youth of the South of Russia. *Humanities of the South of Russia*, 11 (4), pp. 162–176. <https://doi.org/10.18522/2227-8656.2022.4.12>. <https://elibrary.ru/mjxnku>.
10. Alkesov, R. T. (2023). Professional Career in the Perceptions of Students in Southern Russia. *State and Municipal Management. Scholar Notes*, (1), pp. 279–284. <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2023-1-1-279-284>. <https://elibrary.ru/laozaj>.
11. Shinkarenko, E. A. (2022). Youth's first job: desirable scenarios and real practices. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Povolzhskiy region. Obshchestvennyye nauki = University proceedings. Volga region. Social sciences*, (2), pp. 18–28. <https://doi.org/10.21685/2072-3016-2022-2-2>. <https://elibrary.ru/ufooho>.
12. Khashaeva, S. V. (2023). Career strategies of young people as a reflection of ambitions and competitive practices in professional activities. *Research Result. Sociology and management*, 9 (4), pp. 47–57. <https://doi.org/10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-4>. <https://elibrary.ru/pxaekj>.
13. Nikiforova, O. A. (2021). Work and Life Balance of the Change Generation: Results of The V St Petersburg International Youth Labour Forum. *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*, 27 (2), pp. 183–191. <https://doi.org/10.19181/socjour.2021.27.2.8094>. <https://elibrary.ru/wmsxua>.
14. Alekseev, S. A. (2023). Academic career as a track of professional self-determination of students. *Sustainable Development Management*, (5), pp. 67–71. https://doi.org/10.55421/2499992X_2023_5_67. <https://elibrary.ru/owiieel>.
15. Sillaste, G. G. (2024). Science and education as spheres of self-realization of women's creative activity in the process of achieving gender equality (Part I). *Humanities of the South of Russia*, 13(1), pp.56–77. <https://doi.org/10.18522/2227-8656.2024.1.3>. <https://elibrary.ru/ggdllso>.
16. Shapovalova, I.S., Khashaeva, S.V., Chernysheva, E.A., Blagorozheva, Zh.O., Valieva, I.S. (2023). Labor strategies of graduates of medical educational institutions: predicted risks of the medical industry. *Problemi socialnoi gigieni, zdorovookhraneniya i istorii meditsini*, 31 (S1), pp. 774–783. <https://doi.org/10.32687/0869-866X-2023-31-s1-774-783>. <https://elibrary.ru/bxrxbo>.
17. Efimova, G.Z., Kuvaldina, S.Yu. (2023). Family or career? Happiness and success of youth through orientation towards professional and family values. *Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research*, 9 (2), pp. 33–57. <https://doi.org/10.21684/2411-7897-2023-9-2-33-57>. <https://elibrary.ru/jibtbm>.
18. Aleksandrova, O. A., Kovaleva, D. O. (2022). Social management: how to help youth to realize in the profession and not put off the creation of a family. *Self-Government*, (3), pp. 116–121. <https://elibrary.ru/dpwhcq>.
19. Shapovalova, I. S. (2021). Provincial Youth Career Strategies. *Social'naya politika i sociologiya [Social Policy and Sociology]*, 20 (3), pp. 173–182. <https://doi.org/10.17922/2071-3665-2021-20-3-173-182>. <https://elibrary.ru/dyrhqm>.
20. Shapovalova, I. S. (2023). Self-assessment of financial status and social strategies of youth. *Science. Culture. Society*, 29 (3), pp. 150–163. <https://doi.org/10.19181/nko.2023.29.3.9>. <https://elibrary.ru/kvlegk>.