



ПРЕЗИДЕНТСКАЯ
АКАДЕМИЯ
ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ
РАНХиГС | ЕКАТЕРИНБУРГ

ISSN 2304-3369
eISSN 2308-8842

ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
УРАЛЬСКОГО
ИНСТИТУТА
УПРАВЛЕНИЯ

MANAGEMENT ISSUES

СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Специфика карьерных стратегий региональной молодёжи

ВЛАСТЬ И ПУБЛИЧНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Социально-политические риски и резервы трудового потенциала российской молодёжи

МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

Стажировка как инструмент карьерной навигации молодёжи

Т. 20, № 2
2026

ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ

2026

Т. 20, № 2

MANAGEMENT ISSUES

2026, vol. 20, no. 2

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

Чевтаева Наталия Геннадьевна – Уральский институт управления – филиал РАНХиГС (Екатеринбург, Россия)

ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ

Багирова Анна Петровна – Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина (Екатеринбург, Россия)

Балынская Наталья Ринатовна – Южно-Уральский государственный университет (Челябинск, Россия)

Барабашев Алексей Георгиевич – Национальный исследовательский университет «Высшая Школа Экономики» (Москва, Россия)

Капогузов Евгений Алексеевич – Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова (Москва, Россия)

Козлова Ольга Анатольевна – Институт экономики Уральского отделения Российской академии наук (Екатеринбург, Россия)

Лямкина Виктория Александровна – доктор философии (PhD) по экономическим наукам, Ташкентский институт текстильной и легкой промышленности (Ташкент, Республика Узбекистан)

Маркова Вера Дмитриевна – Институт экономики и организации промышленного производства Сибирского отделения Российской академии наук (Новосибирск, Россия)

Мирошниченко Инна Валерьевна – Кубанский государственный университет (Краснодар, Россия)

Молчанов Игорь Николаевич – Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова (Москва, Россия)

Паникарова Светлана Викторовна – Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина (Екатеринбург, Россия)

Ростовская Тамара Керимовна – Институт демографических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (Москва, Россия)

Скоробогатский Вячеслав Васильевич – Уральский институт управления – филиал РАНХиГС (Екатеринбург, Россия)

Судьин Сергей Александрович – Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского (Нижний Новгород, Россия)

Третьякова Елена Андреевна – Пермский государственный национальный исследовательский университет (Пермь, Россия)

Атанесян Артур Владимирович – Ереванский государственный университет (Ереван, Армения)

Кумар Правин – Индийский институт высшего образования и исследований (Ченнаи, Индия)

Сюлейманлы Эбулфез – Университет Ускюдар (Стамбул, Турция)

Це Серене – Университет Нинбо – Объединенный институт Университета Анжэ (Нинбо, Китай)

Джунусбекова Гульсара Аширбаевна – Академия Государственного управления при Президенте Республики Казахстан

Николакакис Николаос – Университет Зайеда (Объединенные Арабские Эмираты)

Журнал включен в Единый государственный перечень научных изданий – «Белый список» (уровень 2) и Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные результаты диссертаций на соискание учёной степени кандидата и доктора наук (К 1) по следующим научным специальностям и соответствующим им отраслям науки:

- 5.2.1. Экономическая теория (экономические науки)
- 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (экономические науки)
- 5.2.4. Финансы (экономические науки)
- 5.2.6. Менеджмент (экономические науки)
- 5.4.4. Социальная структура, социальные институты и процессы (социологические науки)
- 5.4.7. Социология управления (социологические науки)
- 5.5.2. Политические институты, процессы, технологии (политические науки).

МАТЕРИАЛЫ ЖУРНАЛА РАЗМЕЩАЮТСЯ:

- на официальном сайте;
- в научной электронной библиотеке eLibrary.ru;
- в открытой библиотеке CyberLeninka.ru;
- в ЭБС Лань;
- в библиотеке ЛитРес.

EDITOR-IN-CHIEF

Natalia G. Chevtaeva – Ural Institute of Management – branch of RANEPa (Ekaterinburg, Russia)

MEMBERS OF THE EDITORIAL BOARD

Anna P. Bagirova – Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin (Ekaterinburg, Russia)

Natalia R. Balynskaya – South Ural State University (Chelyabinsk, Russia)

Alexey G. Barabashev – National Research University Higher School of Economics (Moscow, Russia)

Evgeny A. Kapoguzov – Moscow State University named after M.V. Lomonosov (Moscow, Russia)

Olga A. Kozlova – Institute of Economics of Ural Branch of Russian Academy of Sciences (Yekaterinburg, Russia)

Viktoriya A. Lyamkina – Doctor of Philosophy (PhD) in Economic Sciences, Tashkent Institute of Textile and Light Industry (Tashkent, Republic of Uzbekistan)

Vera D. Markova – Institute of Economics and Industrial Engineering of the Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences (Novosibirsk, Russia)

Inna V. Miroschnichenko – Kuban State University (Krasnodar, Russia)

Igor N. Molchanov – Lomonosov Moscow State University (Moscow, Russia)

Svetlana V. Panikarova – Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin (Yekaterinburg, Russia)

Tamara K. Rostovskaya – Institute for Demographic Research of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (Moscow, Russia)

Vyacheslav V. Skorobogatsky – Ural Institute of Management – branch of RANEPa (Ekaterinburg, Russia)

Sergey A. Sudyin – National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod (Nizhny Novgorod, Russian Federation)

Elena A. Tretyakova – Perm State National Research University (Perm, Russia)

Artur V. Atanesyan – Erevan State University (Erevan, Armenia)

Praveen Kumar – Bharath Institute of Higher Education and Research (Chennai, India)

Ebulfez Süleymanlı – Uskudar University (Istanbul, Turkey)

Serene Tze – Ningbo University – University of Angers Joint Institute (Ningbo, China)

Gulsara A. Junusbekova – Academy of Public Administration under the President of the Republic of Kazakhstan

Nikolaos Nikolakakis – Zayed University (United Arab Emirates)

The journal is included in the list of leading peer-re-viewed academic journals, where the basic scientific results of dissertations for the degree of Ph. D. and Advanced Doctor of sciences should be published. Articles for publication are accepted on the following scientific specialties and their cor-responding branches of science: Economic theory, Regional and sectoral economy, Finance, Management (Economic Sciences); Social structure, social institutions and processes, Sociology of management (Sociological Sciences); Political institutions, processes, technologies (Political Sciences).

Журнал зарегистрирован как средство массовой информации в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. Свидетельство о регистрации ПИ № ФС 77-85748 от 25.08.2023.

The journal is registered as a mass medium by the Federal Service for Supervision in the Sphere of Telecom, Information Technologies and Mass Communications. Certificate of registration PI no. FS 77-85748 dated August 25, 2023.

Журнал входит в перечень журналов, утвержденный ученым советом РАНХиГС, в которых должны быть опубликованы основные результаты диссертаций на соискание учёной степени кандидата и доктора наук по экономическим, социологическим и политическим наукам.

СОДЕРЖАНИЕ**СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ**

**Т. К. Ростовская, Я. С. Рочева,
Р. В. Ростовский**
Трудовая занятость и профессиональная
адаптация молодых мужчин с приобретённой
инвалидностью: социологический анализ

**Т. Э. Петрова, Ж. В. Жираткова,
А. А. Михайлов**
Трудовой потенциал студенчества:
анализ возможностей и перспектив

И. С. Шаповалова
Специфика карьерных стратегий
региональной молодежи

Т. С. Соловьева, А. Н. Гордиевская
Влияние качественных характеристик
трудового потенциала молодежи
на результативность труда

ВЛАСТЬ и ПУБЛИЧНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

**В. К. Левашов, О. В. Гребняк,
О. П. Новоженина**
Социально-политические риски и резервы
трудового потенциала российской молодёжи

Д. Ю. Нархов
Взаимодействие
научно-образовательного сообщества вузов
с органами власти:
успешна ли «третья миссия»?

МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

Л. С. Пастухова, А. К. Грамотина
Стажировка как инструмент
карьерной навигации молодежи

Д. А. Гладырев
Межпоколенческие взаимодействия
в университетах:
анализ смыслового ядра интервью
с педагогическим и управленческим персоналом

НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ

**Т. К. Ростовская, Е. А. Князькова,
И. В. Ростовская**
Государственно-правовое регулирование
защиты прав ребенка в векторе
демографической безопасности России

CONTENTS**SOCIAL MANAGEMENT**

**6 T. K. Rostovskaya, Ya. S. Rocheva,
R. V. Rostovskiy**
Young men with acquired disability
professional adaptation and employment:
a sociological analysis

**24 T. E. Petrova, Zh. V. Zhiratkova,
A. A. Mikhailov**
Student labor potential:
an opportunities and prospects analysis

41 I. S. Shapovalova
Regional youth career strategies
specific features

62 T. S. Soloveva, A. N. Gordievskaya
The impact of qualitative characteristics
of youth's labor potential
on work performance

POWER and PUBLIC ADMINISTRATION

**82 V. K. Levashov, O. V. Grebnyak,
O. P. Novozhenina**
Socio-political risks and reserves
of the Russian youth labor potential

100 D. Yu. Narkhov
Interaction between the scientific
and educational community
of universities and government authorities:
is the «third mission» successful?

CORPORATE MANAGEMENT

118 L. S. Pastukhova, A. K. Gramotina
Internship as a career navigation
tool for young people

134 D. A. Gladyshev
Intergenerational interactions
in universities:
semantic core analysis of interviews with teaching
and administrative staff

SCIENTIFIC LIFE

**151 T. K. Rostovskaya, E. A. Knyazkova,
I. V. Rostovskaya**
Children rights protection state
and legal regulation in the Russia demographic
security vector

Специальный выпуск журнала «Вопросы управления», подготовленный совместно с Российской академией наук (приглашенный редактор – доктор социологических наук, профессор Т. К. Ростовская), посвящен анализу трудового потенциала современной российской молодежи.

Трудовой потенциал современной студенческой молодежи, представлен в виде процесса развития у молодых людей знаний, навыков, опыта и мотивации, необходимых для их успешной трудовой деятельности с учетом актуального спроса на рынке труда. Основываясь на результатах социологического опроса среди студентов, обучающихся в вузах Центрального и Приволжского федеральных округов, Т. Э. Петрова, Ж. В. Жираткова, А. А. Михайлов выявляют особенности молодежного сегмента рынка труда. Авторы фиксируют рост спроса на молодых специалистов без опыта работы; широкое распространение удаленных и смешанных (гибридных) форм работы и учебы, востребованностью у работодателя надпрофессиональных навыков. Перспективным направлением исследования для анализа перспектив трудоустройства молодежи оказывается анализ готовности работодателя отдавать приоритет не столько опыту кандидата, сколько оценке потенциала работника.

Основываясь на материалах ежегодного мониторинга социальных стратегий молодежи Белгородской области, И. С. Шаповалова определяет типологии карьерной мотивации молодежи. Автор фиксирует противоречие: несмотря на высокий уровень ориентации молодежи на предпринимательство, реальная включенность ее в бизнес остается крайне низкой, что актуализирует необходимость поддержки молодежного предпринимательства со стороны региональных властей.

Т. С. Соловьева, А. Н. Гордиевская, основываясь на данных мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, прослеживают влияние качественных характеристик трудового потенциала молодежи на результативность труда. Авторы приходят к выводу о необходимости уделять более пристальное внимание формированию когнитивного и творческого потенциала молодежи (как «западающих» компонентов качества трудового потенциала), а также ее нравственных ориентиров, которые выступают ключевым предиктором результативности трудовой деятельности.

Особое место занимает исследование Т. К. Ростовской, Я. С. Рочевой, Р. В. Ростовского, посвященное анализу трудовой занятости и профессиональной адаптации молодых мужчин с приобретенной инвалидностью. Исследование подтверждает необходимость системного межсекторного взаимодействия государства, рынка труда, семьи и институтов гражданского общества для повышения эффективности профессиональной адаптации данной группы.

В. К. Левашов, О. В. Гребняк, О. П. Новоженина поднимают другую, не менее острую, проблему «экономического пессимизма» молодого поколения работников, связанного с убежденностью молодежи в том, что их трудовые усилия не гарантируют достойного вознаграждения. В статье представлен анализ социально-политических факторов, ограничивающих устойчивый рост трудового потенциала российской молодежи. Для государственной молодежной политики принципиально важно восстановление доверия к институту труда через прозрачные и действующие механизмы мобильности, справедливые зарплаты и преодоление гендерных диспропорций.

Формирование востребованных современным рынком труда качеств современной молодежи требует перестройки системы высшего образования, гармонизации взаимодействия университетского научно-образовательного сообщества и региональных властных структур. Д. Ю. Нархов изучает характер взаимодействия научно-образовательных общностей вузов Уральского макрорегиона с региональной властью в реализации социальной миссии высшего образования, выявляет критерии и проявления успешности данного процесса. Д. А. Гладырев фиксирует внимание на проблематике межпоколенческого взаимодействия академического сообщества в процессе подготовки кадров: технологический разрыв, ценностные различия. Автор предлагает механизмы гармонизации межпоколенческих отношений, позволяющие сохранить научные школы университетов. Многообразие поколений педагогического состава воспринимается не как источник конфликтов, а как общая ценность и ресурс развития.

Анализируя проблемы разрыва между институтами образования и потребностями реального сектора экономики, Л. С. Пастухова, А. К. Грамотина выявляют потенциал института стажировок как практико-ориентированного инструмента подготовки кадров и расширения карьерных возможностей молодежи. Основываясь на результатах масштабного исследования студентов и выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, авторы выявляют приоритет карьерного роста над уровнем заработной платы, что свидетельствует о смещении ценностных установок мотивированной молодежи от ориентации на краткосрочную материальную выгоду в сторону долгосрочной ориентации на профессиональное развитие.

Редакция выражает надежду, что поднятые в выпуске проблемы и результаты авторских исследований заинтересуют наших читателей и станут стимулом для дальнейших исследований процесса подготовки молодых кадров в соответствии с динамично меняющимся рынком труда.

Редакция журнала «Вопросы управления»

СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ



SOCIAL MANAGEMENT

ТРУДОВАЯ ЗАНЯТОСТЬ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ МУЖЧИН С ПРИОБРЕТЁННОЙ ИНВАЛИДНОСТЬЮ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Т. К. Ростовская^a, Я. С. Рочева^b, Р. В. Ростовский^c

^a Институт социальной демографии Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (ИСД ФНИСЦ РАН) (Москва, Россия)

^b Федеральный научно-образовательный центр медико-социальной экспертизы и реабилитации им. Г. А. Альбрехта Минтруда России (Санкт-Петербург, Россия)

^c Государственный университет управления (Москва, Россия)

АННОТАЦИЯ

Введение. Актуальность исследования обусловлена ростом социальной значимости проблемы трудовой занятости и профессиональной адаптации молодых мужчин с приобретённой инвалидностью в условиях реализации приоритетов демографической и социальной политики Российской Федерации. Приобретённая инвалидность у молодых мужчин выступает сложным социальным феноменом, влияющим на жизненные стратегии, социальную интеграцию и воспроизводство человеческого потенциала. Целью исследования является социологический анализ трудовой занятости и профессиональной адаптации молодых мужчин с приобретённой инвалидностью через призму их ресурсного потенциала как совокупности индивидуальных, социальных и институциональных ресурсов.

Материалы и методы. Эмпирической базой исследования послужил Всероссийский анкетный опрос мужчин с приобретённой инвалидностью в возрасте от 18 до 35 лет (N=419). Выборка сформирована методом целевого случайного отбора с учётом возраста, наличия инвалидности и места проживания.

Результаты. Результаты исследования показывают, что большинство молодых мужчин с приобретённой инвалидностью обладают значительным образовательным ресурсом: высшее и среднее профессиональное образование имеют 72% опрошенных. Значительная часть респондентов включена в трудовую деятельность либо ориентирована на неё, что свидетельствует о сохранённом трудовом потенциале. Выявлены институциональные и социально-экономические ограничения, препятствующие полной реализации данного потенциала, включая ограничения мобильности, трудовых функций и материальные трудности. Полученные данные подтверждают, что трудовая занятость данной группы формируется на пересечении индивидуальных, социальных, институциональных и культурно-ценностных ресурсов и условий их поддержки.

Обсуждение. Полученные результаты расширяют понимание ресурсного потенциала молодых мужчин с приобретённой инвалидностью в контексте мировой научной дискуссии о социальной инклюзии и управлении человеческими ресурсами. Исследование подтверждает необходимость системного межсекторного взаимодействия государства, рынка труда, семьи и институтов гражданского общества для повышения эффективности профессиональной адаптации данной группы. Перспективы дальнейших исследований связаны с анализом региональных различий, мониторингом эффективности мер активной политики занятости и развитием управленческих механизмов, ориентированных на раскрытие ресурсного и демографического потенциала молодых людей с инвалидностью.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Молодые мужчины с инвалидностью, ресурсный потенциал, трудовая занятость, профессиональная адаптация, социальная интеграция.

ФИНАНСИРОВАНИЕ

Статья выполнена без внешнего финансирования.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

Ростовская Т. К., Рочева Я. С., Ростовский Р. В. Трудовая занятость и профессиональная адаптация молодых мужчин с приобретённой инвалидностью: социологический анализ // Вопросы управления. 2026. Т. 20, № 2. С. 6–23. EDN ATREVI.

© Т. К. Ростовская, Я. С. Рочева, Р. В. Ростовский, 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.



ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Ростовская Тамара Керимовна – доктор социологических наук, профессор; Институт социальной демографии Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (ИСД ФНИСЦ РАН) (119333, Россия, г. Москва, ул. Фотиевой, д. 6, к. 1) – *директор*; rostovskaya.tamara@mail.ru. SPIN 1129-8400, ORCID 0000-0002-1629-7780, Scopus 57192987864, Researcher F-5579-2018.

Рочева Яна Сергеевна – кандидат социологических наук, доцент; ФГБУ «Федеральный научно-образовательный центр медико-социальной экспертизы и реабилитации им. Г. А. Альбрехта» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (195067, Россия, г. Санкт-Петербург, ул. Бестужевская, д. 50) – *руководитель отдела мониторинга соблюдения прав инвалидов*; rocheva_yana@mail.ru. SPIN 3093-5092, ORCID 0000-0002-7162-8917, Scopus 57223703463, Researcher ABC-5906-2021.

Ростовский Роман Валерьевич – кандидат экономических наук; Государственный университет управления (109542, Россия, г. Москва, Рязанский проспект, д. 99) – *доцент кафедры государственного и муниципального управления*; rvgostovskiy@mail.ru. SPIN 6325-0437, ORCID 0009-0008-9893-1095.

ВКЛАД АВТОРОВ

Все авторы участвовали в разработке концепции исследования, сборе, обработке и анализе данных, написании текста рукописи, формулировке выводов.

Ростовская Т. К. – научное руководство, разработка концепции исследования, критический анализ текста, формулировка выводов.

Рочева Я. С. – определение замысла и методологии статьи, теоретический анализ литературы по проблеме исследования, анкетирование респондентов, сбор данных, доработка окончательного текста статьи.

Ростовский Р. В. – обеспечение ресурсами, составление обзора литературы, подготовка начального варианта текста.

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СРЕДСТВ ИИ

Авторы заявляют о том, что при написании данной статьи не применялись средства генеративного искусственного интеллекта.

Статья поступила 31.01.2026; рецензия получена 23.03.2026; принята к публикации 08.05.2026.

RESEARCH ARTICLE

YOUNG MEN WITH ACQUIRED DISABILITY PROFESSIONAL ADAPTATION AND EMPLOYMENT: A SOCIOLOGICAL ANALYSIS

T. K. Rostovskaya ^a, Ya. S. Rocheva ^b, R. V. Rostovskiy ^c

^a Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (Moscow, Russia)

^b Federal Scientific and Educational Centre of Medical and Social Expertise and Rehabilitation
n.a. G. A. Albrecht (St. Petersburg, Russia)

^c State University of Management (Moscow, Russia)

ABSTRACT

Introduction. The relevance of the study is determined by the growing social significance of the problem of labor employment and professional adaptation of young men with acquired disability in the context of implementing the priorities of the demographic and social policy of the Russian Federation. Acquired disability in young men is a complex social phenomenon affecting life strategies, social integration, and the reproduction of human potential. The aim of the research is a sociological analysis of labor employment and professional adaptation of young men with acquired disability through the prism of their resource potential as a set of personal, social, and institutional resources.

Materials and Methods. The study was based on a nationwide questionnaire survey of men with acquired disabilities aged 18 to 35. The sample was selected using a targeted random sampling method, taking into account age, disability status, and place of residence; the sample size was 419 respondents.

Results. The research results show that the majority of young men with acquired disability possess significant educational resources: 72% of respondents have professional education, including higher and secondary vocational education. A significant proportion of respondents are engaged in or oriented towards the work, indicating preserved labor potential. At the same time, institutional and socio-economic constraints hindering the full

realization of this potential have been identified, including mobility restrictions, limitations in work functions, and material difficulties. The obtained data confirm that the labor employment of this group is formed at the intersection of individual, social, institutional, and cultural-value resources and the conditions supporting them.

Discussion. The obtained results expand the understanding of the resource potential of young men with acquired disability within the global scientific discourse on social inclusion and human resource management. The study confirms the need for systemic cross-sectoral interaction between the state, labor market, family, and civil society institutions to enhance the effectiveness of professional adaptation for this group. Prospects for further research are associated with analyzing regional differences, monitoring the effectiveness of active employment policy measures, and developing management mechanisms focused on unlocking the resource and demographic potential of young people with disabilities.

KEYWORDS

Young men with disability, resource potential, labor employment, professional adaptation, social integration.

FUNDING

The article was prepared without external funding.

FOR CITATION

Rostovskaya, T. K., Rocheva, Ya. S., Rostovskiy, R. V. (2026) Young Men with Acquired Disability Professional Adaptation and Employment: A Sociological Analysis. *Management Issues*, 20 (2), 6–23. <https://elibrary.ru/atrevi>.

AUTHORS' INFORMATION

Tamara K. Rostovskaya – Doctor of Sociology, Professor; Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (119333, Russia, Moscow, Fotieva st., 6, building 1) – *Director*; rostovskaya.tamara@mail.ru. SPIN 1129-8400, ORCID 0000-0002-1629-7780, Scopus 57192987864, Researcher F-5579-2018.

Yana S. Rocheva – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor; Federal Scientific and Educational Centre of Medical and Social Expertise and Rehabilitation n.a. G. A. Albrecht (195067, Russia, St. Petersburg, Bestuzhevskaya st., 50) – *Head of the Department the Monitoring Rights of Persons with Disabilities*; rocheva_yana@mail.ru. SPIN 3093-5092, ORCID 0000-0002-7162-8917, Scopus 57223703463, Researcher ABC-5906-2021.

Roman V. Rostovskiy – Candidate of Economic Sciences; State University of Management (109542, Russia, Moscow, Ryazanskiy Ave., 99) – *Associate Professor of the Department of State and Municipal Administration*; rvrostovskiy@mail.ru. SPIN 6325-0437, ORCID 0009-0008-9893-1095.

AUTHORS' CONTRIBUTION

All the authors participated in the content research development, data collection, processing and analysis, writing the manuscript text and formulating the conclusions.

Rostovskaya T. K. – scientific supervision, research concept development, the text critical analysis, conclusions formulations;

Rocheva Y. S. – defining the article meaning and methodology, research problem literature theoretical analysis, surveying respondents, data collecting, finalizing the article text.

Rostovskiy R. V. – providing resources, compiling literature review, preparing the initial text version

CONFLICT OF INTEREST

The authors declare interest conflict lack.

USE OF AI TOOLS

The authors declare that no artificial intelligence tools have been used in writing this article.

The article was submitted 31.01.2026; reviewed 23.03.2026; accepted for publication 08.05.2026.

■ ВВЕДЕНИЕ (INTRODUCTION)

Актуальность исследования связана с необходимостью принятия государственных мер в отношении молодых людей с приобретённой инвалидностью в возрасте до 35 лет включительно и направлена на реализацию приоритетных

направлений: Стратегии национальной безопасности Российской Федерации, утверждённой Президентом РФ в июле 2021 года¹; Стратегии действий по сбережению мужчин и поддержке ответственного отцовства, утверждённой научным советом «Демографические и миграционные

¹ Указ Президента РФ от 02.07.2021 № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 05.07.2021, № 27 (часть II), ст. 535.

проблемы России» ООН РАН в марте 2023 года²; Стратегии действий по реализации семейной и демографической политики, поддержке многодетности в Российской Федерации до 2036 года³. Приобретённая инвалидность – сложный социальный феномен, актуальность которого значительно возросла в российском обществе в период с 2022 года, существование, функционирование и дальнейшее развитие которого способно оказывать значительное влияние на жизнь общества. Качественные изменения положения молодых мужчин-инвалидов не представляются возможными без прохождения процесса самоидентификации, саморефлексии, принятия новых физических и психосоциальных изменений, формирования новой стратегии социального поведения. Методологические основания к исследованию инвалидности в отношении целевой группы молодых мужчин с инвалидностью основаны на медико-социальном подходе к инвалидности и ресурсному потенциалу маскулинности к социальной реабилитации [1].

Среди факторов, влияющих на жизнедеятельность молодых мужчин с приобретённой инвалидностью, большую актуальность представляют сегодня вопросы трудоустройства и профессиональной адаптации. Проблематика исследования актуализирована тем, что молодым людям с инвалидностью, у которых сохраняется потенциал социальной адаптации и ресоциализации, необходимо возобновление трудовых и социальных навыков, активизация семейных и общественных ролей. Авторы основываются на подходе, в рамках которого молодые люди с инвалидностью рассматриваются с позиции их человеческого ресурсного потенциала, который следует активизировать путем повышения эффективности каналов и механизмов социально-реабилитационной и социокультурной сферы. В настоящей работе предполагается оценить готовность и способность молодых мужчин с приобретённой инвалидностью к трудовой занятости и профессиональной адаптации.

Понятие «ресурсный потенциал» в социологии управления является ключевой категорией, описывающей интегративные возможности личности, социальной группы или общества по достижению социально значимых целей. Однако в научной социологической литературе отсутствует единое определение данной дефиниции, разные авторы выделяют собственные структурные элементы и используют близкие концепции – от «человеческого капитала» до «социальных возможностей».

Систематизация этих подходов позволяет уточнить методологический каркас исследования ресурсного потенциала молодых людей с приобретённой инвалидностью.

Методологические основания к определению ресурсного потенциала в зарубежных исследованиях изложены в работах А. Сена, М. Нуссбаум, Г. Беккера и др. Среди российских авторов отмечаются работы С. Ю. Ильина, А. П. Потопова и др. Отдельное внимание уделяется вопросам связи **занятости** как ключевого ресурса социальной интеграции и автономии.

■ МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ (MATERIALS AND METHODS)

Одним из наиболее влиятельных зарубежных подходов к анализу ресурсного потенциала является **«capability approach»** (подход с учетом возможностей), предложенный индийским экономистом и философом **А. Сенем**. Эта концепция фокусирует внимание не просто на обладании ресурсами, но на **реальных возможностях людей использовать эти ресурсы для достижения желаемых функций и состояний** (functionings and capabilities), быть свободным делать и быть тем, чем человек ценит быть и делать то, что считает предпочтительным. Оценка человеческого развития и благополучия строится вне чисто материальных показателей, что позволяет учитывать различия в способности конвертировать ресурсы в реальные достижения в зависимости от индивидуальных и социальных условий, что особенно важно при анализе социального положения уязвимых групп, включая людей с инвалидностью⁴. Впоследствии работы А. Сена переросли в концепцию человеческого развития, которая исходит из баланса между экономической эффективностью и социальной справедливостью.

Философское развитие подхода А. Сена получило практическое и нормативное продолжение в работах М. Нуссбаум, где **capabilities** (возможности) выступают не только аналитическим инструментом, но и основой для построения **списка фундаментальных возможностей**, необходимых для достойной человеческой жизни. М. Нуссбаум выделяет такие базовые возможности, как жизнь, здоровье, телесная неприкосновенность, способность участвовать в политической и социальной жизни, а также контроль над собственной средой, что расширяет понятие ресурсного потенциала за пределы экономических

² Ростовская Т. К., Аполихин О. И., Шабунова А. А. [и др.] Стратегия действий по сбережению мужчин и поддержке ответственного отцовства / отв. ред. Т. К. Ростовская, А. А. Шабунова; Федеральный научно-исследовательский социологический центр Российской академии наук, Институт демографических исследований, Отделение общественных наук РАН, Научный совет «Демографические и миграционные проблемы России». Вологда: ВолНЦ РАН, 2023. 27 с. EDN WCYFWL.

³ Распоряжение Правительства РФ от 15.03.2025 № 615-р «Об утверждении Стратегии действий по реализации семейной и демографической политики, поддержке многодетности в Российской Федерации до 2036 года» // Собрание законодательства РФ. 31.03.2025, № 13, ст. 1505.

⁴ The Capability Approach // Stanford Encyclopedia of philosophy. – URL: <https://plato.stanford.edu/entries/capability-approach> (дата обращения: 20.12.2025).

детерминант и связывает его с человеческим достоинством и социальной справедливостью [2].

Нельзя обойти стороной экономическую теорию, где ресурсный потенциал ассоциируется с **человеческим капиталом**, концепция которого была сформулирована Г. Беккером. В его классическом исследовании под человеческим капиталом понимается совокупность знаний, навыков, здоровья и других качеств человека, которые увеличивают его продуктивность и экономическую ценность, а также могут приносить выгоду индивиду и обществу через повышение заработной платы, занятости и социального благосостояния. Эта концепция подчёркивает инвестиционную природу человеческих ресурсов и их связь с долгосрочными социально-экономическими результатами⁵.

Категория «ресурсный потенциал» граничит с двумя областями – экономики и социальной науки – и описывает реализуемые и нереализуемые возможности объекта, выражающиеся в ресурсной форме, которые могут быть мобилизованы для удовлетворения общественных потребностей и достижения целей развития.

Категория «ресурсный потенциал» в научном дискурсе используется для описания не только имеющихся ресурсов, но и **возможностей их результативного использования** в процессах развития и управления. В экономической традиции данная категория нередко связывается с совокупностью ресурсов и скрытых возможностей объекта (организации, регион, отрасли), которые могут быть реализованы при определённых условиях. Так, в обзорной работе А. П. Потапова приводится трактовка К. М. Миско, согласно которой ресурсный потенциал – это категория, характеризующая **совокупную величину реализуемых и нереализуемых возможностей результативного использования** изучаемого объекта в процессе удовлетворения общественных потребностей, выражающуюся в ресурсной форме представления [3].

Переход от общего понятия ресурсного потенциала к его «человеческому» измерению отражает смещение исследовательского фокуса к ресурсам, которые локализованы на уровне личности и социальных групп и определяют способность общества/территории к развитию. В управленческих и региональных исследованиях *human resources potential* часто задаётся как комплекс характеристик трудовой силы и условий её воспроизводства и использования. Например, в статье О. А. Ivashchuk и I. S. Konstantinov предлагается рассматривать **human resources potential of the region** как «complex of formed and constantly developing professional»

(комплекс сформированных и постоянно развивающихся профессиональных характеристик), далее раскрываемый через параметры и управляемые компоненты социально-экономической и информационной среды региона [4].

Вместе с тем, для социологического анализа принципиально важно не редуцировать человеческий ресурсный потенциал к «кадровому» или «трудовому» измерению. Здесь методологически продуктивным оказывается различие: **наличия ресурсов** (что у человека/группы есть), **доступности ресурсов** (можно ли ими реально воспользоваться), **мобилизации ресурсов** (превращаются ли они в действие и результат). Такую логику хорошо поддерживают концепции социального капитала и капиталов в целом. Н. Лин определяет социальный капитал как **ресурсы, встроенные в социальную структуру, к которым получают доступ и/или которые мобилизуются в целенаправленных действиях**; тем самым ресурсы трактуются как «структурно укоренённые», а их эффект зависит от доступа и использования⁶. Аналогично П. Бурдьё показывает, что возможности индивида определяются не единичным ресурсом, а **структурой распределения капиталов** и механизмами их накопления/конвертации (экономического, культурного, социального и др.), которые задают «шансы успеха» и воспроизводят социальные различия⁷.

В работе С. Ю. Ильина человеческий ресурсный потенциал рассматривается как **комплекс качественных характеристик личности и условий их реализации** в социальной среде. В рамках данной работы автор подчёркивает, что полноценное понимание человеческого ресурсного потенциала требует анализа не только **наборов ресурсов индивида, но и социальных, институциональных и культурно-нормативных условий**, влияющих на их активизацию [5, с. 72].

Дополнительным «мостом» к междисциплинарному использованию категории ресурсного потенциала выступают в том числе международные определения близких понятий, например, *human capital* (человеческий капитал) определяется как **знания, навыки, компетенции и атрибуты, воплощённые в индивидах и способствующие созданию личного, социального и экономического благополучия**. В рамках данной работы детально не углубляемся в подробное описание дефиниции «человеческий капитал», поскольку это хорошо сделано в других работах. Например, О. И. Иванов, используя деятельностный подход, определил человеческий потенциал как сформированные во взаимодействии с социальной средой совокупности универсальных

⁵ Becker G. S. Human capital revisited // Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education, third edition. The University of Chicago Press, 1994.

⁶ Lin N. Social Capital: A Theory of Social Structure and Action. Cambridge: Cambridge University Press, 2001. 278 p.

⁷ Bourdieu P. The Forms of Capital // Richardson J. (ed.) Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. New York: Greenwood Press, 1986. P. 241–258.

(общих) и специфических (специализированных) **потребностей, способностей и готовности** индивидов и социальных общностей выполнять общественно необходимые виды деятельности, основные социальные роли, функции – такие, которые обеспечивают как преемственность, так и новации в развитии жизненно важных общественных сфер, общества в целом [6, с. 91].

Концепция человеческого развития ориентирована на расширение возможностей и выбора людей (а не только на рост экономики). Эти определения важны тем, что позволяют обосновать: человеческий ресурсный потенциал следует рассматривать не только как «ресурс человека» и «человеческий капитал», но и как **ресурс социальной интеграции и благополучия**.

Международные организации, в том числе ООН и его измерение индекса человеческого развития⁸, развивают идею ресурсного потенциала в виде других **мультидименсиональных показателей благосостояния**. Например, The Organisation for Economic Co-operation and Development **OECD** (Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) в отчётах *How's Life?* [7] включает в анализ ресурсы, влияющие на качество жизни, такие как здоровье, образование, занятость, социальные связи и доверие к институтам, что отражает комплексный подход к измерению ресурсного потенциала населения. Такой подход учитывает не только экономические компоненты, но и социальные, культурные и институциональные факторы, определяющие устойчивое развитие.

Если перенести эту рамку на понятие человеческого ресурсного потенциала, то он может быть определён как **совокупность актуальных и латентных ресурсов личности/группы**, включённых в социальные отношения и институты, которые:

1) определяют жизненные шансы и траектории (образовательные, профессиональные, семейные, гражданские);

2) реализуются через доступ к сетям, нормам, инфраструктуре и механизмам поддержки;

3) трансформируются (или не трансформируются) в занятость, социальную включённость и качество жизни.

Человеческий ресурсный потенциал – это совокупность актуальных и латентных ресурсов личности/социальной группы (знаний, навыков, здоровья, мотивации, социально-сетевых возможностей и институционального доступа), встроенных в социальную структуру и определяющих доступность и мобилизацию ресурсов в целенаправленных действиях (занятость, социальная включённость, самореализация).

Это определение опирается на экономическую трактовку потенциала как «реализуемых

и нереализуемых возможностей» и социологическую логику «встроенности-доступа-мобилизации» ресурсов.

Отдельное внимание следует уделить вопросам инклюзии для инвалидов, поскольку они чаще сталкиваются с социально-экономическими барьерами и ограниченным доступом к ресурсам, что требует включающих стратегий и политики, направленных на устранение этих барьеров и расширение участия в экономической и политической жизни. Такой акцент на инклюзии раскрывает связь между доступом к ресурсам и возможностями их использования в социально значимых сферах.

Исследование ресурсного потенциала инвалидов в современной социологии управления включает не только анализ индивидуальных характеристик (здоровье, образование, труд) и институциональных условий, но и **уровневую дифференциацию социального ресурса**, отражающую доступ к социальным сетям, интеграцию в сообщества, участие в общественной жизни и источники поддержки. В зарубежной литературе важный вклад в эту проблематику внесло исследование С. Димакас, в рамках которого анализировались уровни и источники **социального капитала** среди людей с инвалидностью. Авторы показывают, что социальный капитал – совокупность сетей, доверия и участия – существенно варьируется и у людей с инвалидностью, и у общества: у первых отмечается ниже разнообразие социальных связей, сниженное участие в формальных и неформальных общественных активностях и ограниченный доступ к ресурсам социальной поддержки, что препятствует их социальной интеграции и реализации потенциала в разных сферах жизни [8].

В контексте теории социального капитала исследование С. Димакас и др. использует конструкты, связанные с социальной поддержкой, сетью межличностных отношений, чувством принадлежности к сообществу и участием в гражданских структурах, что позволяет рассматривать именно **уровень социальной интеграции как ресурс**, способствующий или препятствующий включению в социальные практики, включая занятость и участие в групповых институтах [8].

В российской социологии управления и смежных направлениях ресурсный потенциал чаще всего концептуализируется через связку

социальные ресурсы → социальная включённость/инклюзия → институциональные условия реализации,

где ключевым становится вопрос не только наличия ресурсов, но и их доступности и конвертации в действия. Теоретико-методологическую рамку для уточнения самого понятия «социальные ресурсы» и его детерминации в отечественной

⁸ The Human Development Index (HDI). – URL: <https://hdr.undp.org/data-center/human-development-index> (дата обращения: 20.12.2025).

социологии задаёт работа Н. О. Соколовой, где подчеркивается многокомпонентность социальных ресурсов (сетевые связи, поддержка, доступ к институтам, статусные возможности) и их зависимость от социального контекста и неравенств [9]. Это важно для методологии ресурсного потенциала у групп с инвалидностью и ограничениями здоровья, поскольку фиксирует: ресурс – не «свойство индивида», а результат распределения возможностей в социальной среде.

Прикладное развитие этой логики в проблематике инвалидности демонстрируют исследования, ориентированные на **социальную модель инвалидности** и анализ барьеров участия. Так, М. И. Григорьева, обобщая исследования инвалидности в социологии, показывает устойчивость институциональных и культурных ограничений, которые тормозят реализацию социального подхода и воспроизводят практики исключения, тем самым снижая ресурсный потенциал через ограничение участия и доступа к социальным институтам [10].

Параллельно развиваются исследования агентности и практик участия людей с инвалидностью в городском пространстве: Е. Р. Ярская-Смирнова на материале городской повседневности описывает механизмы активизации жизненной позиции людей с инвалидностью и условия, при которых формируется субъектность (как ресурс) в отношении городской инфраструктуры, услуг и коммуникаций [11].

Важное место в российской литературе занимает линия, связывающая ресурсный потенциал с трудовыми и демографическими ресурсами [12, с. 188].

В приказе Росстата⁹ дается следующее определение: «трудовые ресурсы – это население, занятое экономической деятельностью, а также способное трудиться, но не работающее по тем или иным причинам». Ведущий российский экономист А. В. Кашепов, в своей монографии под трудовыми ресурсами понимает всё занятое население страны [13].

Занятость как ключевой ресурс социальной интеграции и автономии Е. В. Кулагина анализирует через доступность социальной поддержки для трудоспособных людей с инвалидностью и результаты активной политики занятости в государствах благосостояния. В её концепции структура потенциала включает **социальные ресурсы (социальная поддержка, доступность услуг), трудовые (занятость, адаптация рабочих мест), институциональные (правовые гарантии, социальная политика)**. Автор делает акцент на **социальной защищённости и инклюзии инвалидов** и связывает потенциал с возможностью снижения барьеров и устойчивым участием в занятости [14]. В методологическом плане эти работы полезны тем, что

задают систему операционализации ресурсов через институциональные механизмы: снижение барьеров трудоустройства, устойчивость занятости, доступность мер поддержки и их эффект для социальной включённости [15].

Э. К. Наберушкина обсуждает проблемы **социального положения людей с инвалидностью на рынке труда и в социальной политике**, где выделяется необходимость рассмотрения не только объективных индикаторов положения (уровень занятости, доступ к услугам), но и субъективных оценок возможностей, доступных социальных сетей и коммуникаций, что отражает **уровневую дифференциацию ресурса в зависимости от социального окружения и институциональной поддержки** [16].

Наконец, внутри самой социологии управления ресурсный подход развивается как анализ «ресурсности» в управленческих практиках и оценочных режимах. Например, Г. Е. Зборовский и П. А. Амбарова рассматривают практики управленческой оценки ресурсности работников (на примере научно-педагогических кадров), показывая, что ресурсный потенциал в управленческой логике конструируется через показатели эффективности/результативности и институциональные критерии оценки. Этот корпус работ важен для методологии, поскольку демонстрирует: ресурсный потенциал не только измеряется, но и **производится управленческими процедурами**, влияющими на доступ к возможностям и траектории включённости [17].

Таким образом, зарубежные и российские подходы к анализу человеческого ресурсного потенциала сводятся к анализу социального ресурса инвалидности и согласуются в том, что **ресурсный потенциал не является однородной величиной**, а включает уровни:

- 1) **индивидуальный уровень** – здоровье, образование, навыки;
- 2) **социальный уровень** – социальные связи, семья, гражданская активность;
- 3) **институциональный уровень** – качество управления, правовые гарантии, доступность услуг, государственные и общественные структуры;
- 4) **культурно-ценностный уровень** – установки, свободы, субъективное благополучие.

Таким образом, в методологии социологии управления ресурсный потенциал предстает как **многоуровневый конструкт**, включающий материальные, социальные, институциональные и культурные ресурсы. Близкие понятия (человеческий капитал, возможности, социальный капитал, демографический потенциал) отражают разные акценты, но все они объединяются общей целью – выявлением условий реализации

⁹ Приказ Росстата от 29.09.2017 № 647 «Об утверждении Методики расчета баланса трудовых ресурсов и оценки затрат труда» // СПС «Консультант Плюс». Москва, 2024. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_279671/1eb2644866cba18ea6723cfbf666f7e492455a67/ (дата обращения: 19.01.2025).

возможностей индивидов и групп в управляемых социальных системах.

Методическая основа исследования стоит на анализе трудовых и образовательных ресурсов, демографическом потенциале, доступе к инфраструктуре и механизмам поддержки профессиональной адаптации и их последующей трансформации в социальную включенность и социально-экономическое благополучие на индивидуальном, социальном, институциональном и культурно-ценностном уровнях.

Эмпирическую базу исследования составил всероссийский анкетный опрос мужчин с приобретённой инвалидностью в возрасте от 18 до 35 лет, проведенный под руководством Т. К. Ростовской в 2025 году в 25 субъектах РФ. Выборка сформирована по принципу целевой выборки. Критериями отбора респондентов выступили возраст, наличие приобретённой инвалидности и место проживания. Общее количество опрошенных составило 419 человек, что обеспечивает ошибку выборки 5%. Полученная выборка позволяет делать обоснованные выводы о характеристиках исследуемой популяции и минимизирует риски статистических искажений. Гипотеза исследования: активизация системного взаимодействия государства, гражданского общества, семьи, бизнеса, усиление информационного компонента семейно-демографической государственной политики позволит сохранить и повысить ресурсный потенциал молодых мужчин с приобретённой инвалидностью – трудовую занятость и профессиональную адаптацию.

■ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ (RESULTS)

Анализ трудовой занятости и профессиональной адаптации является продолжением анализа ресурсного потенциала и связанным с ним демографическим потенциалом, который включает ориентацию на брачное, репродуктивное поведение и установки; практики родительства; здоровье.

Основные характеристики демографического потенциала, определенные на основе мнений молодых людей с приобретённой инвалидностью сводятся к следующему. Брачное поведение молодых мужчин с приобретённой инвалидностью характеризуется устойчивой ориентацией на брак и семью, при этом прослеживаются элементы модернизации брачных практик, отражающие адаптацию традиционных установок к новым социальным и личностным условиям. Репродуктивное поведение молодых мужчин с приобретённой инвалидностью представлено устойчивой ориентацией на рождение детей, вне зависимости от наличия регистрации брака. Наличие выраженного стремления к отцовству и готовности к созданию семьи. Несмотря на физические ограничения

и социальные барьеры, данная группа сохраняет высокую ценность семейных отношений, ориентирована на создание семьи и рождение детей, что формирует значимый резерв демографического развития страны.

Состояние здоровья остаётся ключевым условием реализации этого потенциала: ограничения жизнедеятельности, связанные с инвалидностью, препятствуют полноценному участию в трудовой, семейной и общественной жизни, снижая общий вклад в воспроизводство населения.

Индивидуальный ресурсный уровень выражен через образовательный и трудовой потенциал. Полученные данные свидетельствуют о наличии у большинства молодых мужчин с приобретённой инвалидностью значительного образовательного ресурса как важнейшего элемента человеческого капитала. Профессиональное образование имеют 72% респондентов, при этом 32,5% обладают высшим образованием, 28,8% – средним профессиональным и 10,7% – начальным профессиональным. Это указывает на сформированный индивидуальный ресурс, который при благоприятных институциональных условиях может быть конвертирован в устойчивую занятость и доход и создаст основу для профессиональной реализации.

Результаты исследования свидетельствуют о том, что независимо от группы инвалидности наиболее распространённым уровнем образования среди молодых людей с приобретённой инвалидностью является **среднее профессиональное образование (техникум, колледж)**. Его доля составляет 26,7% среди респондентов с первой группой инвалидности, 30,5% – со второй и 29,4% – с третьей. Вероятно, данная форма образования обеспечивает более гибкие условия обучения и более короткий образовательный цикл, что делает её более доступной для лиц с ограничениями здоровья.

Существенную долю среди опрошенных составляют респонденты с высшим образованием. При этом наблюдаются определённые различия в структуре высшего образования по группам инвалидности. Так, среди молодых людей с первой группой инвалидности относительно выше доля лиц, имеющих **высшее образование уровня специалитета или магистратуры (20,0%)**, тогда как среди респондентов со второй и третьей группами инвалидности этот показатель немого ниже и составляет 13,3% и 13,9% соответственно. Это может свидетельствовать о том, что часть молодых людей, получивших инвалидность в более позднем возрасте, успели завершить полный цикл высшего образования до установления инвалидности.

В то же время среди респондентов с третьей группой инвалидности фиксируется наибольшая доля лиц с **высшим образованием уровня бакалавриата (19,3%)**, тогда как среди представителей

первой и второй групп инвалидности данный показатель составляет 13,3% и 16,4% соответственно. Данная тенденция может отражать более высокую образовательную активность молодых людей с менее выраженными ограничениями здоровья, что потенциально расширяет их возможности получения высшего образования.

Доля лиц со **средним общим образованием** относительно равномерно распределена между группами инвалидности и составляет около 10–12%. Аналогичная ситуация наблюдается и для категории **начального профессионального образования**, доля которой варьируется от 6,7% среди респондентов с первой группой инвалидности до 11,8% среди лиц с третьей группой (таблица 1).

Таблица 1 – Оценка зависимости имеющейся группы инвалидности от образования молодых людей с приобретённой инвалидностью, %, n=419

Table 1 – Assessment of the dependence of the existing disability group on the education of young people with acquired disabilities, %, n=419

Образование	Группа инвалидности		
	Первая	Вторая	Третья
Основное общее (5–9 класс)	20,0	11,7	9,1
Среднее общее (10 и 11 классы)	10,0	11,7	10,7
Начальное профессиональное (ПТУ, профессиональный лицей)	6,7	10,2	11,8
Среднее профессиональное (техникум, колледж)	26,7	30,5	29,4
Незаконченное высшее (3 курса бакалавриата или специалитета)	3,3	6,3	5,9
Высшее – бакалавриат	13,3	16,4	19,3
Высшее – специалитет, магистратура	20,0	13,3	13,9
Итого	100,0	100,0	100,0

Анализ распределения уровня образования молодых людей с приобретённой инвалидностью в зависимости от нарушений здоровья (вида нарушенных функций организма) позволяет выявить определённые различия в образовательных траекториях данной социальной группы.

Полученные данные показывают, что **среднее профессиональное образование** является наиболее распространённым уровнем образования среди большинства категорий респондентов независимо от типа нарушений. Наибольшая доля лиц с данным уровнем образования зафиксирована среди респондентов с нарушениями речи (50,0%), слуха (36,4%), соматическими нарушениями (31,4%), нарушениями опорно-двигательного аппарата (29,5%) и сочетанными нарушениями (37,5%). Это повторно говорит о том, что система среднего профессионального образования выступает наиболее доступным каналом образовательной интеграции для молодых людей с различными формами нарушений здоровья.

В то же время **высшее образование** чаще встречается среди респондентов с сенсорными и соматическими нарушениями. Так, доля лиц с образованием уровня бакалавриата составляет 33,3% среди молодых людей с нарушениями зрения и 27,3% – с нарушениями слуха. Среди респондентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата данный показатель достигает 18,0%, а при соматических нарушениях – 17,6%.

Кроме того, значительная доля лиц с образованием уровня специалитета или магистратуры наблюдается среди респондентов с эмоционально-волевыми нарушениями (33,3%), а также среди лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (15,8%) и соматическими нарушениями (15,7%).

Наиболее ограниченные образовательные возможности наблюдаются у респондентов с **интеллектуальными нарушениями**. В данной группе доминируют более низкие уровни образования: основное общее образование имеют 55,0% опрошенных, тогда как доля лиц со средним профессиональным образованием составляет 25,0%, а получение высшего образования практически не представлено. Это подтверждает значительное влияние когнитивных ограничений на продолжение образования.

Отдельные особенности характерны и для других категорий респондентов. Например, среди лиц с ампутацией конечностей сравнительно высока доля респондентов со средним профессиональным образованием (27,7%) и высшим образованием (19,1% – бакалавриат и 17,0% – специалитет или магистратура). Среди молодых людей с эмоционально-волевыми нарушениями заметна значительная представленность как среднего профессионального образования (33,3%), так и высшего образования уровня специалитета или магистратуры (33,3%) (таблица 2).

Таблица 2 – Оценка зависимости нарушений здоровья (нарушенных функций организма) молодых людей с приобретённой инвалидностью от уровня образования, %, n=419
Table 2 – Assessment of the dependence of health disorders (disrupted body functions) in young people with acquired disabilities on the level of education, %, n=419

Образование	Нарушения здоровья (функций организма)								
	Речи	Зрения	Слуха	ОДА	Ампутация конечностей	Интеллектуальные нарушения	Эмоционально-волевые нарушения, в т. ч. РАС	Соматические нарушения	Сочетанные нарушения
Основное общее (5–9 класс)	25,0	4,2	0,0	8,6	10,6	55,0	0,0	3,9	12,5
Среднее общее (10 и 11 классы)	0,0	20,8	0,0	5,8	17,0	15,0	33,3	13,7	0,0
Начальное профессиональное (ПТУ, профессиональный лицей)	0,0	12,5	18,2	14,4	8,5	5,0	33,3	5,9	4,2
Среднее профессиональное (техникум, колледж)	50,0	12,5	36,4	29,5	27,7	25,0	0,0	31,4	37,5
Незаконченное высшее (3 курса бакалавриата или специалитета)	0,0	4,2	9,1	7,9	0,0	0,0	0,0	11,8	12,5
Высшее – бакалавриат	25,0	33,3	27,3	18,0	19,1	0,0	0,0	17,6	20,8
Высшее – специалитет, магистратура	0,0	12,5	9,1	15,8	17,0	0,0	33,3	15,7	12,5
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Трудовые ресурсы опрошенных, несмотря на ограничения, связанные с инвалидностью, реализуются достаточно активно: 41,7% работают в бюджетных или коммерческих организациях, 10,5% являются самозанятыми, 10,8% продолжают обучение. Доля респондентов, не ориентированных на трудовую деятельность, остается относительно небольшой: 3,4% заявили об отсутствии желания работать, 4,7% имеют лишь эпизодические заработки. В целом неработающими оказались 28,3% опрошенных, что отражает сочетание наличия трудового ресурса и объективных барьеров его реализации.

Анализ распределения основного вида деятельности молодых людей с приобретённой инвалидностью в зависимости от установленной группы инвалидности позволяет выявить значимые различия в уровне экономической активности и профессиональной включённости данной социальной группы.

Наиболее распространённой формой занятости среди респондентов является работа в организациях. При этом доля занятых в **бюджетном секторе** варьируется в зависимости от группы инвалидности: среди молодых людей с первой группой она составляет 20,7%, со второй – 17,3%, тогда как среди респондентов с третьей группой инвалидности данный показатель значительно

выше – 28,6%. Это может свидетельствовать о большей доступности рабочих мест в государственном секторе для лиц с менее выраженными ограничениями здоровья, а также о более широких возможностях их профессиональной интеграции.

Занятость во **внебюджетных организациях** также демонстрирует определённую зависимость от группы инвалидности. Доля работающих инвалидов с третьей группой больше, чем инвалидов с первой группой (13,8% среди респондентов с первой группой, 15,7% – со второй и 19,5% – с третьей группой инвалидности).

Анализ альтернативных форм занятости показывает, что **самозанятость** несколько чаще встречается среди респондентов с третьей группой инвалидности (14,1%), тогда как среди представителей первой и второй групп её доля составляет 8,6% и 9,4% соответственно. Гибкие формы занятости выступают одним из механизмов адаптации молодых людей с инвалидностью к условиям рынка труда. При этом предпринимательская деятельность остаётся мало распространённой: доля владельцев собственного бизнеса не превышает 2–3% во всех группах.

Отдельного внимания заслуживает категория респондентов, находящихся в состоянии **поиска работы**. Доля молодых людей, которые ранее работали, но в настоящее время не имеют занятости

и активно ищут работу, составляет 19,0% среди респондентов с первой группой инвалидности и 18,1% – со второй, тогда как среди лиц с третьей группой этот показатель ниже – 11,9%. Это может указывать на более сложные условия трудоустройства для людей с более тяжёлыми ограничениями здоровья.

Существенные различия наблюдаются и в категории *экономически неактивного населения*. Так, доля респондентов, не работающих в связи с инвалидностью, значительно выше среди молодых людей с первой группой инвалидности

Таблица 3 – Оценка зависимости имеющейся группы инвалидности от основного вида деятельности молодых людей с приобретённой инвалидностью, %, n=419

Table 3 – Assessment of the dependence of the existing disability group on the main activity of young people with acquired disabilities, %, n=419

Вид деятельности	Группа инвалидности		
	Первая	Вторая	Третья
Работаю в бюджетной организации	20,7	17,3	28,6
Работаю во внебюджетной организации	13,8	15,7	19,5
Самозанятый	8,6	9,4	14,1
Владелец собственного бизнеса, имею свой бизнес с наемными работниками	0,0	2,4	1,1
Всегда занимался только домом, никогда не работал и не ищу работу	0,0	3,9	0,0
Работал, но сейчас не работаю, ищу работу	19,0	18,1	11,9
Работал, но сейчас не работаю и не собираюсь в ближайшее время	8,6	5,5	1,1
Нет постоянной работы, но есть случайные нерегулярные заработки	1,7	2,4	6,5
Занимаюсь только личным подсобным или приусадебным хозяйством	1,7	2,4	2,2
Учусь	6,9	10,2	11,9
Не работаю в связи с инвалидностью	19,0	12,6	3,2
Итого	100,0	100,0	100,0

Структура занятости характеризуется высоким разнообразием сфер деятельности, что свидетельствует о включённости молодых инвалидов в различные сегменты рынка труда. Наиболее распространена занятость в силовых структурах (армия, полиция) – 9,1%, в строительстве и сфере недвижимости – 7,0%, в сфере услуг – 5,7%, в промышленности – 4,7%, в IT – 4,4%, в торговле и ЖКХ – 3,9%, в транспорте и здравоохранении – 3,1%. Это говорит о том, что при наличии институциональных возможностей и адаптированных рабочих мест молодые мужчины с инвалидностью способны осваивать широкий спектр профессиональных ролей.

Сферы занятости молодых людей с приобретённой инвалидностью существенно не различаются в зависимости от группы инвалидности и нарушений здоровья (нарушенных функций организма). Отсутствие преобладания какой-либо сферы занятости молодых людей с приобретённой

(19,0%), тогда как среди представителей второй группы она составляет 12,6%, а среди третьей – лишь 3,2%. Это подтверждает влияние степени ограничения жизнедеятельности на возможности участия в трудовой деятельности.

Дополнительно следует отметить, что определённая часть молодых людей с инвалидностью продолжает образовательную деятельность. Доля респондентов, указавших, что их основным видом деятельности является обучение, составляет 6,9% среди лиц с первой группой инвалидности, 10,2% – со второй и 11,9% – с третьей группой (таблица 3).

инвалидностью может быть объяснено тем, что институциональные механизмы трудоустройства (квотирование рабочих мест, программы профессиональной реабилитации), которые распространяются на всех людей с инвалидностью и не предполагают выраженной дифференциации по группам инвалидности и нарушений здоровья. В результате профессиональная структура занятости молодых людей с инвалидностью оказывается относительно однородной независимо от установленной группы инвалидности.

Социально-экономическое положение респондентов формируется на основе сочетания трудовых и социальных ресурсов. Для 56,1% основным источником дохода является заработная плата, при этом 68,3% получают пенсию по инвалидности. Дополнительными источниками выступают иные социальные выплаты (13,5%), заработная плата супруги (21,3%) и доходы других членов семьи, проживающих совместно (19,0%). Таким

образом, у большинства респондентов присутствует как минимум два источника дохода, что повышает устойчивость их социально-экономического положения и снижает риски социальной исключенности.

Анализ распределения источников средств к существованию молодых людей с приобретённой инвалидностью в зависимости от установленной группы инвалидности позволяет выявить особенности их экономической обеспеченности и степень зависимости от различных видов доходов.

Полученные данные показывают, что одним из ключевых источников дохода респондентов остаётся **пенсия по инвалидности**, которая получает наибольшее распространение среди всех групп инвалидности. Её доля составляет 78,0% среди респондентов с первой группой инвалидности, 80,3% – со второй и 63,9% – с третьей. Это свидетельствует о высокой роли системы социальной поддержки в обеспечении материального положения молодых людей с инвалидностью, особенно в первой и второй группах инвалидности.

В то же время возрастает значение **трудо-вых доходов**. Так, доля респондентов, указавших заработную плату как источник средств

к существованию, увеличивается от 35,6% среди лиц с первой группой инвалидности до 48,4% среди респондентов со второй группой и достигает 65,0% среди молодых людей с третьей группой инвалидности. Данная тенденция указывает на расширение возможностей участия в трудовой деятельности при менее выраженных ограничениях здоровья.

Существенную роль в структуре доходов респондентов играет также **экономическая поддержка семьи**. Значительная часть молодых людей с инвалидностью указывает заработную плату супругов и других членов семьи как один из источников средств к существованию. Доля респондентов, получающих доход за счёт заработной платы супруги, составляет 18,6% среди лиц с первой группой инвалидности, 23,0% – со второй и 23,5% – с третьей. При этом доходы других совместно проживающих членов семьи (родителей, родственников) отмечают 16,9%, 23,8% и 19,7% респондентов соответственно.

Дополнительную роль в структуре доходов играют **различные социальные выплаты**. Иные виды государственной поддержки получают 18,6% респондентов с первой группой инвалидности, 13,9% – со второй и 11,5% – с третьей (таблица 4).

Таблица 4 – Оценка зависимости имеющейся группы инвалидности от источников средств к существованию молодых людей с приобретённой инвалидностью
Table 4 – Assessment of the dependence of the existing disability group on the sources of livelihood of young people with acquired disabilities

Источники	Группа инвалидности		
	Первая	Вторая	Третья
Ваша зарплата	35,6	48,4	65,0
Зарплата вашей супруги	18,6	23,0	23,5
Зарплата другого члена семьи, проживающего совместно (бабушки, дедушки, ваши родители)	16,9	23,8	19,7
Ежемесячное денежное пособие на содержание детей	1,7	2,5	6,0
Алименты	0,0	0,8	0,0
Доходы от индивидуальной трудовой деятельности	3,4	4,1	3,8
Доходы от неформальной занятости	0,0	2,5	1,1
Пенсия по инвалидности	78,0	80,3	63,9
Пособие по безработице	0,0	0,8	2,2
Стипендия	5,1	8,2	8,2
Иные социальные выплаты	18,6	13,9	11,5
Материальная помощь некоммерческих или общественных организаций	3,4	0,8	0,5
Финансовая помощь (из неофициальных источников, от родственников, знакомых)	6,8	3,3	4,9
Доходы от приусадебного участка и подсобного хозяйства	0,0	2,5	1,6
Итого	100,0	100,0	100,0

Анализ зависимости источников средств к существованию от типа нарушений здоровья у молодых людей с приобретённой инвалидностью выявляет выраженную дифференциацию моделей экономического обеспечения в зависимости от специфики ограничений жизнедеятельности.

Полученные данные показывают, что **пенсия по инвалидности** является универсальным и доминирующим источником дохода для всех категорий респондентов, однако её значимость варьируется в зависимости от типа нарушений. Максимальная зависимость от данного источника характерна для лиц с **интеллектуальными нарушениями (100,0%)**, а также с сочетанными нарушениями (81,0%) и нарушениями опорно-двигательного аппарата (70,7%).

В то же время **трудовые доходы (заработная плата)** демонстрируют значительную вариативность. Наиболее высокая доля респондентов, имеющих заработную плату как источник средств к существованию, зафиксирована среди лиц с нарушениями зрения (75,0%), соматическими нарушениями (68,9%), нарушениями слуха (63,6%) и опорно-двигательного аппарата (57,9%). В то же время среди респондентов

с интеллектуальными нарушениями данный показатель отсутствует, что подтверждает их наибольшую уязвимость с точки зрения трудовой включённости.

Существенную роль играет **семейная поддержка**, выраженная в доходах от заработной платы супругов и других членов семьи. Наиболее заметна её роль среди респондентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, где доля таких источников достигает 21,8–19,5%, а также среди лиц с ампутациями конечностей (около 21%).

Альтернативные формы экономической активности, включая **индивидуальную трудовую деятельность и неформальную занятость**, представлены слабо во всех группах, однако несколько чаще встречаются среди лиц с соматическими нарушениями (до 8,9%). Это может указывать на более высокую адаптивность данной категории к гибким формам занятости.

В свою очередь, **иные социальные выплаты** чаще фиксируются среди лиц с ампутациями конечностей (27,7%) и соматическими нарушениями (20,0%), что свидетельствует о дифференциации мер социальной поддержки в зависимости от характера нарушений (таблица 5).

Таблица 5 – Оценка зависимости имеющейся группы инвалидности от источников средств к существованию молодых людей с приобретённой инвалидностью
Table 5 – Assessment of the dependence of the existing disability group on the sources of livelihood of young people with acquired disabilities

Источники	Нарушения здоровья (функций организма)								
	Речи	Зрения	Слуха	ОДА	Ампутация конечностей	Интеллектуальные нарушения	Эмоционально-волевые нарушения, в т.ч. РАС	Соматические нарушения	Сочетанные нарушения
Ваша зарплата	50,0	75,0	63,6	57,9	53,2	0,0	33,3	68,9	47,6
Зарплата вашей супруги	0,0	16,7	18,2	21,8	21,3	10,0	0,0	22,2	14,3
Зарплата другого члена семьи, проживающего совместно (бабушки, дедушки, ваши родители)	25,0	16,7	45,5	19,5	19,1	10,0	33,3	26,7	19,0
Ежемесячное денежное пособие на содержание детей	0,0	4,2	0,0	4,5	4,3	5,0	0,0	0,0	0,0
Алименты	0,0	4,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Доходы от индивидуальной трудовой деятельности	0,0	4,2	0,0	2,3	4,3	0,0	0,0	8,9	0,0
Доходы от неформальной занятости	0,0	0,0	0,0	1,5	2,1	0,0	0,0	4,4	0,0
Пенсия по инвалидности	50,0	58,3	72,7	70,7	68,1	100,0	66,7	71,1	81,0
Пособие по безработице	0,0	0,0	0,0	1,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Стипендия	0,0	8,3	18,2	3,0	6,4	5,0	0,0	15,6	4,8
Иные социальные выплаты	0,0	12,5	9,1	10,5	27,7	10,0	0,0	20,0	14,3

Материальная помощь некоммерческих или общественных организаций	0,0	0,0	0,0	0,8	2,1	5,0	0,0	0,0	4,8
Финансовая помощь (из неофициальных источников, от родственников, знакомых)	0,0	0,0	9,1	4,5	0,0	5,0	33,3	4,4	9,5
Доходы от приусадебного участка и подсобного хозяйства	0,0	0,0	9,1	1,5	4,3	0,0	0,0	0,0	4,8
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Результаты исследования показывают, что структура источников средств к существованию молодых людей с приобретённой инвалидностью определяется типом нарушений здоровья. При сенсорных, соматических и двигательных нарушениях наблюдается более высокая роль трудовых доходов и образовательной активности, тогда как при интеллектуальных и сочетанных нарушениях существенно возрастает зависимость от государственных трансфертов и внешней поддержки.

Результаты исследования показывают, что экономическое положение молодых людей с приобретённой инвалидностью формируется за счёт сочетания социальных выплат, трудовых доходов и семейной поддержки. При этом по мере снижения тяжести инвалидности возрастает значение собственных трудовых доходов, тогда как при наличии первой или второй групп инвалидности усиливается зависимость от государственных и семейных источников материального обеспечения.

В исследовании отмечено, что институциональные и инфраструктурные барьеры существенно ограничивают реализацию потенциала. Доступ к инфраструктуре и механизмам поддержки профессиональной адаптации молодых мужчин с приобретённой инвалидностью тесно связан с ограничениями жизнедеятельности, обусловленными состоянием здоровья. Наиболее выраженные ограничения фиксируются в реализации трудовых функций (19,2%) и мобильности (18,7%), а также в общественной активности (12,6%), тогда как в сферах бытовой жизни (10,8%), самообслуживания (9,9%) и межличностных взаимодействий (7,7%) они выражены значительно слабее.

Наиболее высокая доля лиц с незначительными ограничениями трудовых функций наблюдается среди респондентов с соматическими нарушениями (52,9%), нарушениями зрения (37,5%) и опорно-двигательного аппарата (36,8%). Это свидетельствует о сравнительно более высоком потенциале их включённости в трудовую деятельность при условии адаптации рабочих мест.

В то же время умеренные ограничения наиболее характерны для респондентов с нарушениями речи (50,0%), сочетанными нарушениями (50,0%)

и нарушениями слуха (45,5%). Данные группы демонстрируют промежуточный уровень трудовой дееспособности, при котором участие в трудовой деятельности возможно, но требует дополнительных условий и поддержки.

Наиболее выраженные ограничения трудовых функций фиксируются среди респондентов с интеллектуальными нарушениями (35,0%), ампутациями конечностей (27,7%) и нарушениями опорно-двигательного аппарата (25,7%). Это указывает на существенные барьеры их профессиональной интеграции и необходимость комплексных мер сопровождения и адаптации трудовой деятельности.

Отдельного внимания заслуживает категория респондентов, не имеющих ограничений трудовых функций. Наиболее высокая доля таких респондентов наблюдается среди лиц с нарушениями зрения (45,8%).

В целом результаты исследования показывают, что степень ограничения трудовых функций напрямую связана с типом нарушений здоровья. Сенсорные и соматические нарушения чаще сопровождаются сохранением трудового потенциала, тогда как интеллектуальные и сочетанные нарушения ассоциируются с более выраженными ограничениями. Выявленные закономерности подтверждают необходимость дифференцированного подхода к разработке мер профессиональной реабилитации и содействия занятости с учётом специфики нарушений здоровья молодых людей с инвалидностью.

При этом отсутствие ограничений чаще всего отмечается в межличностных взаимодействиях (43,7%), самообслуживании (36,9%) и общественной активности (36,7%), что свидетельствует о сохранении социального ресурса и потенциала включённости в коммуникационные и коллективные практики.

Наименее благоприятной остаётся сфера мобильности, где отсутствие ограничений указали лишь 28,7% респондентов, что напрямую влияет на доступ к рынку труда и профессиональной реализации.

Наиболее значимые различия наблюдаются в категории выраженных ограничений

мобильности. Максимальная доля таких ограничений зафиксирована среди лиц с интеллектуальными нарушениями (35,0%), нарушениями опорно-двигательного аппарата (30,1%) и сочетанными нарушениями (25,0%). Это отражает высокий уровень зависимости данных групп от внешней помощи и инфраструктурной доступности среды.

В то же время значительная доля респондентов в ряде групп указывает на отсутствие ограничений мобильности. Наиболее высокие показатели наблюдаются среди лиц с эмоционально-волевыми нарушениями (66,7%), нарушениями речи (50,0%), соматическими нарушениями (43,1%) и нарушениями слуха (45,5%). Это свидетельствует о том, что данные типы нарушений в меньшей степени затрагивают физическую мобильность и, соответственно, не препятствуют самостоятельному передвижению.

Культурно-ценностный уровень характеризуется ориентацией на включенность и благополучие, поскольку ценностные ориентации молодых людей с приобретённой инвалидностью подтверждают установку на социально-экономическую включенность, которая связана с трудовой деятельностью. В тройку значимых для респондентов ценностей попали: семья (55%), высокий доход, позволяющий ни в чем себе не отказывать (47,8%) и наличие собственного жилья (45%). Далее опрошенные отметили следующие ценности: уверенность в себе и своих силах (35,1%), хорошую работу, теплые отношения в коллективе (26,1%) и возможность самореализации (25,2%). Это указывает на высокую мотивацию к преобразованию имеющегося ресурсного потенциала в качество жизни.

Несмотря на выраженный ресурсный потенциал, его конвертация в устойчивое благополучие неполна. Субъективные оценки материального положения указывают на ограниченность реализованного экономического потенциала. Почти половина опрошенных (47,4%) отмечает, что средств хватает на текущее потребление, но для крупных покупок и отдыха требуется накопление или заёмные средства. Треть (30,0%) испытывает трудности с покрытием базовых расходов на питание, одежду, оплату счетов и лечение, а 9,1% находятся в состоянии выраженной материальной депривации. Лишь 13,5% оценивают своё положение как полностью благополучное. Эти данные показывают, что наличие трудового и образовательного ресурса не всегда трансформируется в устойчивое экономическое благополучие, что указывает на институциональные и структурные ограничения рынка труда.

Субъективная оценка уровня дохода молодых людей с приобретённой инвалидностью позволяет выявить дифференциацию материального положения в зависимости от характера ограничений жизнедеятельности.

Полученные данные свидетельствуют о том, что для большинства респондентов независимо от типа нарушений характерен **средний уровень материальной обеспеченности**, при котором средств хватает на текущее потребление, но недостаточно для крупных покупок. Доля таких респондентов варьируется от 33,3% до 62,7%, достигая максимальных значений среди лиц с соматическими (62,7%), сочетанными (54,2%) нарушениями и нарушениями зрения (52,2%).

В то же время значительная часть опрошенных характеризует своё материальное положение как **ограниченное**, указывая, что средств хватает лишь на базовые потребности. Наиболее высокая доля таких оценок зафиксирована среди респондентов с интеллектуальными нарушениями (42,1%), нарушениями опорно-двигательного аппарата (37,0%) и слуха (36,4%).

Категория **крайне низкого уровня дохода**, при котором не хватает средств даже на необходимые траты, представлена в меньшей степени, однако её доля заметна среди респондентов с сочетанными нарушениями (16,7%), интеллектуальными нарушениями (15,8%) и ампутациями конечностей (13,3%).

Наиболее благополучное материальное положение (возможность комфортного проживания и осуществления крупных покупок) чаще фиксируется среди респондентов с нарушениями зрения (26,1%), ампутациями конечностей (20,0%), тогда как среди лиц с интеллектуальными нарушениями данный уровень дохода отсутствует.

В целом полученные данные подтверждают, что трудовой и профессиональный потенциал молодых мужчин с приобретённой инвалидностью формируется на пересечении индивидуального уровня (здоровье, образование, навыки), социального уровня (социальные связи, семья, гражданская активность), институционального уровня (доступность среды) и культурно-ценностного уровня (установки, свободы, субъективное благополучие). Именно характер их взаимодействия определяет степень реализации ресурсного потенциала данной группы в современной системе социального управления.

■ ЗАКЛЮЧЕНИЕ (CONCLUSION)

Проведённое исследование показало, что молодые мужчины с приобретённой инвалидностью обладают значительным, но структурно ограниченным ресурсным потенциалом, который формируется на пересечении индивидуальных, социальных, институциональных и культурно-ценностных факторов. Высокий уровень профессионального образования и выраженная ориентация на трудовую деятельность свидетельствуют о сохранённом человеческом и трудовом потенциале данной группы, а разнообразие сфер занятости указывает на способность к профессиональной

адаптации в различных сегментах рынка труда. Вместе с тем, выявленные ограничения, связанные с состоянием здоровья, мобильностью и реализацией трудовых функций, а также нестабильность материального положения у значительной части респондентов, показывают, что наличие ресурсов не всегда трансформируется в устойчивую социально-экономическую интеграцию.

Результаты исследования показывают, что образовательные, трудовые и экономические траектории молодых людей с приобретённой инвалидностью носят дифференцированный характер и в значительной степени определяются как группой инвалидности, так и типом нарушений здоровья. Образовательный потенциал данной категории характеризуется доминированием среднего профессионального образования при одновременной представленности высшего образования, однако более тяжёлые формы инвалидности и интеллектуальные нарушения ограничивают возможности продолжения обучения. Аналогичная зависимость прослеживается и в сфере занятости: по мере снижения ограничений здоровья возрастает уровень трудовой активности и расширяются формы участия в экономике. В структуре доходов также фиксируется неравномерность, проявляющаяся в более высоком уровне материальной обеспеченности у лиц с сенсорными и соматическими нарушениями и повышенной экономической уязвимости у респондентов с интеллектуальными и сочетанными нарушениями. В совокупности выявленные закономерности свидетельствуют о необходимости развития дифференцированных мер государственной и общественной поддержки, направленных на расширение образовательных и трудовых возможностей, а также снижение социально-экономического неравенства среди молодых людей с инвалидностью.

Полученные данные подтверждают ключевое положение о том, что ресурсный потенциал не является исключительно индивидуальной

характеристикой, а определяется качеством институциональной среды – доступностью рынка труда, эффективностью социальной поддержки, развитием механизмов профессиональной реабилитации и адаптации рабочих мест. Сочетание трудовых доходов и мер государственной поддержки формирует относительную устойчивость жизненных стратегий молодых инвалидов, однако сохраняющаяся зависимость от трансфертов и помощи семьи указывает на необходимость дальнейшего развития инклюзивной экономической политики.

В целом результаты исследования позволяют сделать вывод о том, что раскрытие ресурсного потенциала молодых мужчин с приобретённой инвалидностью возможно лишь при системном управленческом подходе, ориентированном на устранение институциональных барьеров, расширение возможностей занятости и поддержку социальной и профессиональной мобильности.

В этой связи предлагается усилить работу в части:

- профессиональной реабилитации через расширение программ переподготовки, создание специализированных рабочих мест и поддержку форм дистанционной занятости;

- оказания образовательных услуг, в том числе при выборе программы по профессии, специальности, с учетом имеющейся инвалидности;

- развития информационно-просветительской кампании, направленной на формирование позитивного образа ветерана как активного гражданина и носителя традиционных, патриотических ценностей.

Перспективы дальнейших исследований связаны с анализом региональных различий в доступности рабочих мест и услуг реабилитации, а также с оценкой эффективности реализуемых программ активной политики занятости в контексте долгосрочной демографической и социальной устойчивости.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Ростовская Т. К., Фомина О. Е., Рочева Я. С. Современные отечественные и зарубежные парадигмы социальной работы и реабилитации мужчин с инвалидностью, включая участников специальной военной операции: научный обзор // Экология человека. 2025. Т. 32, № 6. С. 377–389. DOI 10.17816/humeco643579. EDN NDYQZA.
2. Stewart F. Nussbaum on the Capabilities Approach // Journal of Human Development and Capabilities. 2013. Vol. 14, № 1. P. 156–160. DOI 10.1080/19452829.2013.762175.
3. Потапов А. П. Теоретические основы ресурсного потенциала аграрного производства // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. 2012. Т. 12, вып. 4. С. 22–26. DOI 10.18500/1994-2540-2012-12-4-22-26. EDN PVMYLV.
4. Ivashchuk O. A., Konstantinov I. S. Human resources potential as an object of automated control // International journal of applied engineering research. 2015. Т. 10, № 12. С. 31371–31380. EDN UFAWYX.
5. Ильин С. Ю. Ресурсный потенциал // Вестник ИжГТУ имени М. Т. Калашникова. 2012. № 3 (55). С. 70–72. EDN PCXCMF.
6. Иванов О. И. Человеческий потенциал: вопросы теории и методологии исследования // Социологические исследования. 2014. № 6. С. 89–95. EDN SHWXSU.

7. Well-being and Resilience in Times of Crisis (2024). OECD Publishing, Paris. DOI 10.1787/90ba854a-en.
8. Dimakos C. et al. Somewhere to live, something to do, someone to love: Examining levels and sources of social capital among people with disabilities // *Canadian Journal of Disability Studies*. 2016. 5, № 4. P. 130–180. DOI 10.15353/cjds.v5i4.317.
9. Соколова Н. О. Социальные ресурсы: понятие и детерминация в современной отечественной социологии // *Caucasian Science Bridge*. 2022. Т. 5, № 3. С. 144–151. DOI 10.18522/2658-5820.2022.3.12. EDN GOXGLU.
10. Григорьева М. И. Исследование проблемы инвалидности в социологии // *Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Серия: Социально-экономические науки*. 2021. № 2. С. 97–112. DOI 10.15593/2224-9354/2021.2.8. EDN GLQRTV.
11. Ярская-Смирнова Е. Р., Ярская В. Н. Агентная позиция людей с инвалидностью в городском пространстве // *Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология*. 2020. № 56. С. 223–234. DOI 10.17223/1998863X/56/20. EDN COEXDU.
12. Ростовская Т. К., Ситковский А. М. Демографические ресурсы России: вариативность подходов и оценок // *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. 2025. Т. 18, № 3. С. 183–202. DOI 10.15838/esc.2025.3.99.10. EDN EXNXCY.
13. Кашепов А. В. Пост-СССР: экономика, занятость и демография. Москва : МАКС Пресс, 2023. 360 с. DOI 10.29003/m3161.978-5-317-06959-9. EDN ECZRMG.
14. Кулагина Е. В. Занятость лиц с инвалидностью: возможности, приоритеты и результаты активной политики в государствах благосостояния. Часть первая // *Социологическая наука и социальная практика*. 2024. Т. 12, № 4 (48). С. 46–64. DOI 10.19181/snsp.2025.13.1.6. EDN ZIPDCI.
15. Кулагина Е. В. Занятость лиц с инвалидностью: возможности, приоритеты и результаты активной политики в государствах благосостояния. Часть вторая // *Социологическая наука и социальная практика*. 2025. Т. 13, № 1. С. 117–141. DOI 10.19181/snsp.2025.13.1.6. EDN TPZPTA.
16. Наберушкина Э. К. Обзор социальных проблем инвалидности в контексте занятости, социальной политики и социальных дистанций // *Журнал исследований социальной политики*. 2017. Т. 15, № 2. С. 333–340. DOI 10.17323/727-0634-2017-15-2-333-340. EDN YZBOAZ.
17. Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. Практики управленческой оценки ресурсности научно-педагогических работников вузов // *Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология*. 2024. Т. 24, № 3. С. 715–733. DOI 10.22363/2313-2272-2024-24-3-715-733. EDN DTKNET.

REFERENCES

1. Rostovskaya, T. K., Fomina, O. E., Rocheva, Ya. S. (2025). Modern Russian and international paradigms of social work and rehabilitation for men with disabilities, including participants of the special military operation: a scientific review. *Ekologiya cheloveka (Human Ecology)*, 32 (6), pp. 377–389. <https://doi.org/10.17816/humeco643579>. <https://elibrary.ru/ndyqza>.
2. Stewart, F. (2013). Nussbaum on the capabilities approach. *Journal of Human Development and Capabilities*, 14 (1), pp. 156–160. <https://doi.org/10.1080/19452829.2013.762175>.
3. Potapov, A. P. (2012). Theoretical foundations of the resource potential of agricultural production. *Izvestiya of Saratov University. Economics. Management. Law*, 12 (4), pp. 22–26. <https://doi.org/10.18500/1994-2540-2012-12-4-22-26>. <https://elibrary.ru/pvmylv>.
4. Ivashchuk, O. A., Konstantinov, I. S. (2015). Human resources potential as an object of automated control. *International Journal of Applied Engineering Research*, 10 (12), pp. 31371–31380. <https://elibrary.ru/ufawyx>.
5. Ilyin, S. Yu. (2012). Resource potential. *Vestnik IzhGTU imeni M. T. Kalashnikova*, 3 (55), pp. 70–72. <https://elibrary.ru/pxcmf>.
6. Ivanov, O. I. (2014). Human potential: Questions of theory and research methodology. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, 6, pp. 89–95. <https://elibrary.ru/shwxsv>.
7. Well-being and Resilience in Times of Crisis (2024). OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/90ba854a-en>.
8. Dimakos, C., Gharabaghi, K., Anderson, J., Gharabaghi, D. (2016). Somewhere to live, something to do, someone to love: Examining levels and sources of social capital among people with disabilities. *Canadian Journal of Disability Studies*, 5 (4), pp. 130–180. <https://doi.org/10.15353/cjds.v5i4.317>.
9. Sokolova, N. O. (2022). Social resources: Concept and determination in modern domestic sociology. *Caucasian Science Bridge*, 5 (3), pp. 144–151. <https://doi.org/10.18522/2658-5820.2022.3.12>. <https://elibrary.ru/goxglu>.
10. Grigor'eva, M. I. (2021). Research on disability in sociology. *PNRPU Sociology and*

- Economics Bulletin*, 2, pp. 97–112. <https://doi.org/10.15593/2224-9354/2021.2.8>. <https://elibrary.ru/qlqrtv>.
11. Yarskaya-Smirnova, E. R., Yarskaya, V. N. (2020). Agent position of people with disabilities in urban space. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Filosofiya. Sotsiologiya. Politologiya – Tomsk State University Journal of Philosophy, Sociology and Political Science*, 56, pp. 223–234. <https://doi.org/10.17223/1998863X/56/20>. <https://elibrary.ru/coexdu>.
 12. Rostovskaya, T. K., Sitkovskii, A. M. (2025). Demographic resources of Russia: Variability of approaches and assessments. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 18 (3), pp. 183–202. <https://doi.org/10.15838/esc.2025.3.99.10>. <https://elibrary.ru/exnxcy>.
 13. Kashepov, A. V. (2023). Post-USSR: Economy, Employment, and Demography. Moscow, MAKS Press LLC, 360 p. <https://doi.org/10.29003/m3161.978-5-317-06959-9>. <https://elibrary.ru/eczrmg>.
 14. Kulagina, E. V. (2024). Employment of persons with disabilities: opportunities, priorities and outcomes of active policies in welfare states. Part one. *Sociologicheskaja nauka i social'naja praktika*, 12 (4), pp. 46–64. <https://doi.org/10.19181/snsp.2025.13.1.6>. <https://elibrary.ru/zipdci>.
 15. Kulagina, E. V. (2025). Employment of persons with disabilities: opportunities, priorities and outcomes of active policies in welfare states. Part two. *Sociologicheskaja nauka i social'naja praktika*, 13 (1), pp. 117–141. <https://doi.org/10.19181/snsp.2025.13.1.6>. <https://elibrary.ru/tpzpta>.
 16. Naberushkina, E. K. (2017). Family and Demographic Agenda on Telegram: Discursive Vectors of the 'Year of the Family'. *Zhurnal issledovaniï sotsial'noi politiki [The Journal of Social Policy Studies]*, 15 (2), pp. 333–340. <https://doi.org/10.17323/727-0634-2017-15-2-333-340>. <https://elibrary.ru/yzboaz>.
 17. Zborovskii, G. E., Ambarova, P. A. (2024). The practices of managerial assessment of the resources of the university academic staff. *RUDN Journal of Sociology*, 24 (3), pp. 715–733. <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2024-24-3-715-733>. <https://elibrary.ru/dtknet>.

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ СТУДЕНЧЕСТВА: АНАЛИЗ ВОЗМОЖНОСТЕЙ И ПЕРСПЕКТИВ

Т. Э. Петрова^а, Ж. В. Жираткова^а, А. А. Михайлов^б

^а Российский государственный социальный университет (Москва, Россия)

^б Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет) (Москва, Россия)

АННОТАЦИЯ

Введение. Трудовой потенциал современной студенческой молодежи представлен в виде процесса развития у молодых людей знаний, навыков, опыта и мотивации, необходимых для их успешной трудовой деятельности. Целью статьи является определение факторов формирования и развития трудового потенциала молодежи, которые напрямую коррелируются со спросом на рынке труда.

Материалы и методы. Использованы: результаты опроса молодых россиян, проведенного в 2025 году Всероссийским центром изучения общественного мнения (ВЦИОМ), о перспективах трудоустройства молодежи; анализ сервиса по поиску работы и персонала «Зарплата.ру»; а также авторский онлайн-опрос на тему «Культура безопасности в студенческой среде», проведенный в феврале-марте 2025 г. среди студентов (n=476), обучающихся в вузах Центрального и Приволжского федеральных округов.

Результаты. Особенностью молодежного сегмента рынка труда сегодня является вовлеченность в неформальный сектор, распространение индивидуального предпринимательства и самозанятости (в том числе с использованием цифровых платформ), ускоренное внедрение гибких форм работы, прежде всего – дистанционной занятости. Выявлены значимые для молодежи современные тенденции рынка труда: рост спроса на молодых специалистов без опыта работы; широкое распространение удаленных и смешанных (гибридных) форм работы и учебы; переход телетруда, аутсорсинга и аутстаффинга персонала из категории нестандартных форм в стандартные. Надпрофессиональные навыки (soft skills) являются для работодателя даже более значимым фактором при рассмотрении кандидата на вакансию, чем его специальные профессиональные навыки (hard skills). Такие качества, как умение работать в команде, коммуникабельность, обучаемость, способность адаптироваться и эмпатия, оказывают решающее влияние на карьерный рост.

Обсуждение. Зафиксировано изменение мотивов студентов на совмещение учебы с работой: если ранее ведущий мотив был связан с финансовыми трудностями, то сегодня такое совмещение определяется стремлением к профессиональному развитию для выстраивания своего карьерного трека.

Перспективным является дальнейшее исследование готовности работодателя развивать гибкие формы занятости; отдавать приоритет не столько опыту кандидата, сколько оценке потенциала работника. В соответствии с запросом рынка труда вузовскому сообществу важно находить формы интеграции развития надпрофессиональных навыков в образовательные программы; формируя у студентов готовность к постоянному обучению и саморазвитию.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Студенческая молодежь, трудовой потенциал, рынок труда, вторичная занятость, перспективы трудоустройства, спрос на труд, предложения труда, формы занятости.

ФИНАНСИРОВАНИЕ

Статья выполнена без внешнего финансирования.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

Петрова Т. Э., Жираткова Ж. В., Михайлов А. А. Трудовой потенциал студенчества: анализ возможностей и перспектив // Вопросы управления. 2026. Т. 20, № 2. С. 24–40. EDN IANOND.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Петрова Татьяна Эдуардовна – доктор социологических наук, профессор; Российский государственный социальный университет (129226, Россия, г. Москва, ул. Вильгельма Пика, д. 4, стр. 1) –

© Т. Э. Петрова, Ж. В. Жираткова, А. А. Михайлов, 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.



профессор кафедры государственного управления, социальной политики и глобальных процессов; peta-63@mail.ru. SPIN 5281-5730, ORCID 0000-0002-3039-179X.

Жираткова Жанна Вячеславовна – кандидат социологических наук, доцент; Российский государственный социальный университет (129226, Россия, г. Москва, ул. Вильгельма Пика, д. 4, стр. 1) – *доцент кафедры туризма и индустрии гостеприимства; zanna_z@mail.ru. SPIN 4224-1806, ORCID 0000-0002-5052-8706.*

Михайлов Адриан Алексеевич – кандидат социологических наук, доцент; Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет) (125993, Россия, г. Москва, Волоколамское шоссе, д. 4) – *доцент кафедры государственного управления, кадровой политики и социальных технологий; adrian7@list.ru. SPIN 2850-4360, ORCID 0000-0003-3603-8011.*

ВКЛАД АВТОРОВ

Авторы участвовали в разработке концепции исследования, сборе, обработке и анализе данных, написании текста рукописи, формулировке выводов.

Петрова Т. Э. – научное руководство; теоретический анализ литературы по проблеме исследования; критический анализ текста.

Жираткова Ж. В. – определение замысла и методологии статьи; подготовка начального варианта текста; анкетирование респондентов; сбор данных; анализ литературы.

Михайлов А. А. – обеспечение ресурсами; составление обзора литературы и доработка окончательного текста статьи.

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СРЕДСТВ ИИ

Авторы заявляют о том, что при написании данной статьи не применялись средства генеративного искусственного интеллекта.

Статья поступила 15.09.2025; рецензия получена 20.02.2026; принята к публикации 25.04.2026.

RESEARCH ARTICLE

STUDENT LABOR POTENTIAL: AN OPPORTUNITIES AND PROSPECTS ANALYSIS

T. E. Petrova ^a, Zh. V. Zhiratkova ^a, A. A. Mikhailov ^b

^a Russian State Social University (Moscow, Russia)

^b Moscow Aviation Institute (National Research University) (Moscow, Russia)

ABSTRACT

Introduction. The labor potential of modern student youth is presented as a process of developing the knowledge, skills, experience, and motivation necessary for successful employment among young people. The purpose of this article is to identify the factors that contribute to the formation and development of the labor potential of young people, which are directly correlated with the demand in the labor market.

Materials and methods. The results of a survey of young Russians conducted in 2025 by the All-Russian Public Opinion Research Center (VTsIOM) on the employment prospects of young people; an analysis of the job and staff search service «Zarplata.ru»; and an author's online survey on «Safety Culture in the Student Environment» conducted in February-March 2025 among students (n=476) studying at universities in the Central and Volga Federal Districts.

Results. A feature of the youth segment of the labor market today is the involvement in the informal sector, the spread of individual entrepreneurship and self-employment (including the use of digital platforms), the accelerated introduction of flexible forms of work, primarily remote employment. The current trends in the labor market that are significant for young people have been identified: an increase in demand for young professionals lacking work experience; the widespread use of remote and mixed (hybrid) forms of work and study; and the transition of telework, outsourcing, and outstaffing from non-standard forms to standard forms. Superprofessional skills (soft skills) are an even more significant factor for an employer when considering a candidate for a vacancy than his special professional skills (hard skills). Such qualities as teamwork, communication skills, learning ability, adaptability, and empathy have a decisive impact on career growth.

Discussion. There has been a change in the motivations of students to combine their studies with work: previously, the main motivation was financial difficulties, but today, this combination is driven by the desire for professional development and building a career track. It is promising to further study the employer's readiness to develop flexible forms of employment and to prioritize the assessment of an employee's potential rather than their experience. In response to the demands of the labor market, it is important for the university community to find ways to integrate the development of non-professional skills into educational programs, fostering students' readiness for continuous learning and self-development.

KEYWORDS

Student youth, labor potential, labor market, secondary employment, employment prospects, labor demand, labor supply, forms of employment.

FUNDING

The article has been completed without external funding.

FOR CITATION

Petrova, T. E., Zhiratkova, Zh. V., Mikhailov, A. A. (2026) Student labor potential: an opportunities and prospects analysis. *Management Issues*, 20 (2), 24–40. <https://elibrary.ru/ianond>.

AUTHORS' INFORMATION

Tatiana E. Petrova – Doctor of Sociology Sciences, Professor; Russian State Social University (129226, Russia, Moscow, Wilhelm Peak st., 4, bld. 1) – *Professor of the Department of State Studies, Social Policy and Global Processes*; peta-63@mail.ru. SPIN 5281-5730, ORCID 0000-0002-3039-179X.

Zhanna V. Zhiratkova – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor; Russian State Social University (129226, Russia, Moscow, Wilhelm Peak st., 4, bld. 1) – *Associate Professor of Department Tourism and Hospitality Industry*; zanna_z@mail.ru. SPIN 4224-1806, ORCID: 0000-0002-5052-8706.

Adrian A. Mikhailov – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor; Moscow Aviation Institute (National Research University) (125993, Russia, Moscow, Volokolamskoe Shosse, 4) – *Associate Professor of the Department of Public Administration, Personnel Policy and Social Technologies*; adrian7@list.ru. SPIN 2850-4360, ORCID 0000-0003-3603-8011.

AUTHORS' CONTRIBUTION

All the authors participated in the research concept development, data collection, processing and analysis, manuscript text writing and conclusions formulation.

Petrova Tatiana E. – scientific guidance; a theoretical analysis of relevant publications; critical analysis of the text.

Zhiratkova Zhanna V. – defining the concept and methodology of the article; preparing the initial version of the text; conducting a survey of respondents; collecting data; and analyzing the literature.

Mikhailov Adrian A. – resource provision; literature review and finalization of the article.

CONFLICT OF INTEREST

The authors declare interest conflict lack.

USE OF AI TOOLS DECLARATION

The authors declare that they have not used Artificial Intelligence (AI) tools to write this article.

The article was submitted 15.09.2025; reviewed 20.02.2026; accepted for publication 25.04.2026.

■ ВВЕДЕНИЕ

В научном обороте термин «трудовой потенциал» начал получать широкое распространение в 80-е годы XX века и на данный момент рассмотрен в работах достаточно большого количества ученых, в т. ч.: И. С. Масловой¹, Б. М. Генкина², А. С. Панкратовой³, Ю. Г. Одегова⁴, А. Я. Кибанова⁵

и др. Несмотря на многообразие подходов, выделяют общие ключевые положения: трудовой потенциал является интегральной характеристикой количества, качества и меры совокупной способности к труду; представляет собой предельную величину возможного участия трудящихся в производстве; характеризуется совокупностью

¹ Маслова И. С. Трудовой потенциал советского общества: вопросы теории и методологии исследования. М.: Ин-т экономики РАН, 1987. 32 с.

² Генкин Б. М. Экономика и социология труда. М.: Норма, 2007. 448 с.

³ Панкратов А. С. Трудовой потенциал в системе управления производством: монография. М.: МГУ им. М. В. Ломоносова, 1983. 213 с.

⁴ Одегов Ю. Г. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования: [в 2 ч.] / Ю. Г. Одегов, В. Б. Бычин, К. Л. Андреев; под ред. Н. А. Иванова. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1991. 172 с.

⁵ Кибанов А. Я. Управление трудовыми ресурсами / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова. М.: ИНФРА-М, 2013. 284 с.

качеств и личностных характеристик человека [1, с. 69]. Также следует отметить, что трудовой потенциал можно рассматривать как на уровне отдельного человека или трудовой организации, так и на уровне города, региона, страны. Причем, в данном контексте подразумевается совокупность возможностей и ресурсов для осуществления трудовой деятельности, включая физические и умственные способности, навыки, знания, опыт, ценности, мотивы и т. д.

Под формированием трудового потенциала молодежи понимается процесс развития у молодых людей знаний, навыков, опыта и мотивации, необходимых для их успешной трудовой деятельности. Данный процесс включает в себя обучение, воспитание, трудоустройство, адаптацию, поддержку молодежного предпринимательства и т. д. Реализацию трудового потенциала молодежи можно рассматривать как процесс превращения их потенциальных возможностей в реальные, осязаемые результаты труда.

Цель и задачи статьи состоят в определении факторов формирования и развития трудового потенциала молодежи, которые напрямую коррелируют с факторами спроса на труд. Сегодня важной задачей является выявление актуальных тенденций рынка труда, которые были спровоцированы пандемией COVID-19. Также необходимо уяснить причины повышения спроса на молодых специалистов без опыта работы. Поскольку широкое распространение получили удаленные и смешанные (гибридные) формы работы и учебы, целесообразно проанализировать, как это увеличивает возможности молодежи в реализации их трудового потенциала. Еще одна важная тенденция: рост значимости личностно-профессиональных качеств соискателей и работающих делает необходимой оптимизацию процессов подготовки молодежных кадров в системе профессионального образования.

■ ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Факторы формирования и развития трудового потенциала молодежи напрямую коррелируют с факторами спроса на труд, факторами предложения труда, конкретными тенденциями рынка труда. Рассмотрим некоторые из них применительно к российскому рынку труда.

Несмотря на нормализацию эпидемиологической обстановки, в первую очередь следует выделить именно те актуальные тенденции рынка труда, которые были спровоцированы пандемией

COVID-19. Первой тенденцией является рост спроса на молодых специалистов без опыта работы. Безусловно, изначальным катализатором данного процесса явилась «демографическая яма» 90-х годов XX века. Согласно результатам социологических исследований, проведенных рекрутинговым порталом Superjob в августе-сентябре 2018 г., выпускников вузов без опыта работы принимали две трети российских компаний. Чаще всего выпускников вузов без опыта работы готовы были принять на позиции инженеров (15% из опрошенных работодателей), менеджеров по продаже и работе с клиентами (14%), продавцов (13%), а также ассистентов и помощников различных специалистов (11%)⁶. Изначально прогнозировалось, что рост спроса на молодых специалистов без опыта работы продлится до 2021 г., однако пандемия коронавирусной инфекции способствовала продлению данной тенденции.

Повышение спроса на молодых специалистов было заметно и по статистике компании интернет-рекрутмента HeadHunter (hh.ru): по данным портала, в 2021 г. наблюдалось не просто восстановление спроса на кандидатов, не имеющих значительного опыта работы, но и рост спроса на молодых работников относительно других возрастных категорий. Во всех федеральных округах прирост вакансий по позициям начального уровня в 2 и более раз превышал прирост вакансий в целом по рынку по сравнению со спросом в 2020 г. [2, с. 72]. Высокий спрос на молодых специалистов объясняется в том числе и старением населения. В России численность каждого последующего поколения в целом меньше предыдущего.

Согласно данным hh.ru, в первом квартале 2024 года количество вакансий, не требующих опыта работы от соискателя, увеличилось на 58% по сравнению с аналогичным периодом 2023 года⁷. По данным платформы Superjob (июнь 2025 г.), 70% компаний нанимают выпускников вузов без опыта работы. Выпускники колледжей также обладают хорошими шансами на трудоустройство: 67% компаний рассматривают молодых специалистов со средним профессиональным образованием для заполнения вакантных должностей⁸. В январе-феврале 2025 года 56% резюме пришлось на соискателей в возрасте до 30 лет, что свидетельствует об увеличении доли молодых специалистов на рынке труда. Эксперты объясняют уменьшение доли сотрудников старшего поколения развитием автоматизации и цифровых технологий в большинстве компаний⁹.

⁶ Самые востребованные специалисты – инженеры различных специализаций. – URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112131/samye-vostrebovannye-molodye-specialisty/> (дата обращения: 21.07.2025).

⁷ Кадровый голод меняет рынок труда: соискатель важнее работодателя, он формулирует условия и предложение. – URL: <https://rg.ru/2024/07/01/vozmite-menia-na-rabotu.html?ysclid=mf5hsrezow891920319> (дата обращения: 04.09.2025).

⁸ Эксперты рассказали, какие компании охотно берут на работу выпускников без опыта. – URL: https://www.rambler.ru/pro/rabota/54944687/?utm_content=pro_media&utm_medium=read_more&utm_source=copylink (дата обращения: 04.09.2025).

⁹ На рынке труда России стало больше молодежи и меньше сотрудников старшего возраста. – URL: <https://www.gazeta.ru/social/news/2025/04/02/25453268.shtml?ysclid=mf5hdr3074623621574> (дата обращения: 04.09.2025).

Следующей тенденцией является широкое распространение удаленных и смешанных (гибридных) форм работы и учебы. Высокая вовлеченность молодых людей в неформальный сектор (из-за совмещения обучения и работы; работы «для заработка», а не «для карьеры»; распространности индивидуального предпринимательства и самозанятости, в том числе с использованием цифровых платформ) является сегодня особенностью молодежного сегмента рынка труда [3, с. 14]. Пандемия коронавируса оказала положительное, хоть и вынужденное, влияние на занятость молодежи, способствуя ускоренному внедрению гибких форм работы на российском рынке труда, прежде всего – дистанционной занятости. При этом стоит отметить, что по данным специалистов Международной организации труда, до пандемии COVID-19 молодежь имела все шансы оказаться «вне» рынка труда / не трудоустроиться [4, с. 70].

Авторы статьи «Возможности и риски дистанционных форм занятости для студентов и выпускников высших учебных заведений» говорят о том, что «89% тех, у кого был опыт дистанционной работы, хотели бы в будущем также иметь возможность работать частично либо полностью дистанционно» [5, с. 91]. В свою очередь данное обстоятельство совместно с возросшей потребностью во временных работниках привело к переходу таких форм занятости, как телетруд, аутсорсинг и аутстаффинг персонала, из категории нестандартных форм – в стандартные [6, с. 603]. Удаленные и смешанные форматы работы активно привлекают молодежь, в т. ч. из-за возможности совмещения трудовой деятельности с учебой. Частным примером является фриланс, где доля молодых людей в общей численности – преобладает. Кроме того, до пандемии удаленный и смешанный форматы работы были свойственны в большей степени именно фрилансу. Так, в частности, в 2019 г. наибольшее распространение фриланс в России имел в сфере IT-профессий, копирайтинге, контент-менеджменте, маркетинге и финансах. Причем, количество IT-фрилансеров постепенно снижалось, а количество занятых в сфере бизнес-услуг – увеличивалось. В период введения карантинных мер весной 2020 г. спрос на услуги фрилансеров вырос на 104%. Среди наиболее востребованных вакансий фрилансеров отмечались дизайнеры и программисты. Также почти в три раза вырос спрос на услуги маркетологов и SMM-специалистов. Количество регистраций работников, занятых во фрилансе, увеличилось на 54%. Если рассматривать объемы рынков фриланса в финансовом выражении, то в 2020 г.

Российская Федерация вошла в первую десятку стран [7, с. 524]. Одной из причин быстрого роста данной категории работников является тот факт, что работодатели нуждаются в сокращении сроков поиска квалифицированных специалистов, а также сокращении издержек на персонал. Работа с фрилансерами позволяет экономить на соцпакетах, офисных площадях, обучении персонала, на разнице налогов для штатных и внештатных сотрудников. Сами же работники все больше ценят гибкие условия труда, свободу в доходах и поиск баланса между работой и личной жизнью [8, с. 311]. Около 50% данного сектора формируется организациями с небольшим и средним оборотом – до 100 миллионов рублей [7, с. 524]. Если говорить о доле молодежи, работающей на фрилансе, то в 2020 г. возрастной состав фрилансеров был следующим: 40 % – в возрасте 26–35 лет и 27,9 % – в возрасте 18–25 лет¹⁰. Эти цифры наглядно свидетельствуют о том, что молодым людям, только начинающим свою карьеру, фриланс дает возможность участвовать в реализации разных проектов, что помогает им определить свои профессиональные интересы и навыки и расширить спектр компетенций разного уровня [9, с. 84]. Согласно данным социологического исследования, проведенного в 2024 году Научно-исследовательским центром социально-политического мониторинга ИОН РАНХиГС при участии и поддержке Минобрнауки России (опрошено 82310 студентов бакалавриата, специалитета и магистратуры, обучающихся в 232 вузах), 21,5% российской студенческой молодежи предпочитают фриланс и работу по частным заказам¹¹, так как он является одним из лучших способов набраться опыта, получить бесценные знания, а также заработать [10, с. 36].

Распространение удаленных и смешанных форматов работы, а также возросшая потребность во временном персонале привели к стремительному росту рынка аутсорсинга и аутстаффинга персонала. Это увеличило возможности молодежи в реализации их трудового потенциала. Российский рынок аутсорсинга и аутстаффинга персонала долгое время развивался стихийно, без четкого правового регулирования. Это сдерживало его рост и создавало неопределенность как для компаний-заказчиков, так и для компаний-поставщиков услуг. Ситуация кардинально изменилась в 2014 году с принятием (документ в данной редакции утратил силу), легализовавшего деятельность по предоставлению персонала. Это стало отправной точкой для активного развития соответствующих рынков. Так, в 2019 г. рынок

¹⁰ Сам себе начальник. Как и почему фриланс становится трендом молодежи. – URL: https://talk-on.ru/materials/talkovosti/Sam_sebe_nachalnik_Kak_i_pochemu_frilans_stanovitsya_trendom_molodyezhi/#:-:text=Отношение%20молодежи%20к%20фрилансу,осуществляется%2C%20не%20выходя%20из%20дома (дата обращения: 30.07.2025).

¹¹ Российские студенты ориентируются на работу в частном секторе экономики. – URL: <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2024/08/08/1054494-rossiiskie-studenti-orientiruyutsya-na-rabotu-v-chastnom-sektore> (дата обращения: 04.09.2025).

аутстаффинга персонала вырос на 12,2% по отношению к 2018 г. и составил 12,4 млрд рублей. Наиболее востребованными сферами по привлечению временного персонала в 2019 г. являлись: природные ресурсы (нефть и газ, химия, добыча, переработка, энергетика и т. д.) – 20%; товары народного потребления – 14%; консалтинг – 13%; розничная торговля, рестораны, гостиницы – 12%; промышленное производство (кроме ТНП) – 11% и ИТ-сфера – 10%. Пандемия существенно усилила данную тенденцию. Российский рынок аутсорсинга в 2019 г. показал еще больший рост – 14,7% по отношению к 2018 г., достигнув 58,7 млрд рублей. В условиях пандемии рост увеличился в разы и нашел отражение, в первую очередь, в таких отраслях, как бухгалтерский учет, информационные технологии и логистика. Так, в частности, по данным Global Finance, спрос на бухгалтерские услуги с марта по апрель 2020 г. вырос в 2,5 раза [6, с. 601].

1 января 2024 года вступила в силу последняя редакция Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» (№ 565-ФЗ)¹². Данный нормативный акт открыл ряд возможностей и перспектив для развития трудового потенциала молодежи, в том числе:

1) для студентов и выпускников, испытывающих трудности с поиском работы, закон предусматривает возможность профессионального обучения и дополнительного профессионального образования по направлению службы занятости. Если квалификации недостаточно, то студент или выпускник может бесплатно дополнительно обучиться под конкретные запросы работодателей. Это повышает его конкурентоспособность и адаптивность к меняющимся условиям рынка труда. Так, благодаря федеральному проекту «Содействие занятости» нацпроекта «Демография» обучено более 240 тыс. человек (на 2021–2024 гг.), включая значительную долю молодежи до 35 лет, студентов и выпускников. Программа предлагает бесплатное переобучение и повышение квалификации для граждан, стремящихся сменить профессию или повысить востребованность на рынке труда¹³;

2) закон обязывает службы занятости проводить индивидуальную работу с гражданами, испытывающими трудности в поиске работы, к которым отнесены молодые люди до 25 лет, ищущие

работу впервые. Для несовершеннолетних предусмотрены программы временной занятости. Таким образом, система занятости начинает адресно работать с «трудными» категориями студентов, предотвращая их переход в статус НЕЕТ-молодежи. Данное обстоятельство является достаточно важным, учитывая, что согласно данным Росстата, опубликованным в докладе «Социально-экономическое положение России» за январь 2026 года, среди всех безработных граждан молодежь в возрасте до 25 лет составляет 20,7%¹⁴;

3) несмотря на то, что закон напрямую не регулирует платформенную занятость, он создал основу для будущего регулирования. Также обсуждаются поправки, упрощающие взаимодействие самозанятых студентов с платформами. Студенты, предпочитающие гибкие форматы работы (фриланс, работа через интернет-платформы), получат в будущем правовую защиту (статус, гарантии оплаты, социальное страхование), что легализует их доходы и защитит их права. Так, 31 июля 2025 года подписан Федеральный закон № 289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в РФ»¹⁵. Документ вводит более строгие требования к прозрачности операций, защите данных, идентификации исполнителей через ЕСИА или госреестры, а также создает систему досудебного разрешения споров. Закон вступает в силу с 1 октября 2026 года. Он обязывает платформы идентифицировать партнеров, заключать с ними гражданско-правовые договоры в электронном виде, вести прозрачный порядок изменения условий договоров (уведомление за 45 дней) и передавать данные о доходах исполнителей в ФНС. По данным Росстата за второй квартал 2025 года, в России насчитывается 2,57 млн платформенных занятых – россиян, которые ведут свою основную деятельность через цифровые платформы¹⁶. Если рассматривать самозанятых студентов, то к 2026 г. их доля среди самозанятых и предпринимателей без наемных работников достигла 13,5%, в то время как среди традиционных наемных работников этот показатель лишь 7,5%. Кроме того, по данным ФНС, количество самозанятых в возрасте 18–22 лет за последние четыре года выросло в семь раз, а среди подростков 14–17 лет – в 20 раз. Наиболее популярные сферы среди начинающих

¹² Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 12.12.2023 № 565-ФЗ. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_464093/ (дата обращения: 05.03.2026).

¹³ Активные меры содействия занятости. Федеральный проект. – URL: <https://www.tgu-trud.ru/#:-:text=или%20сменить%20профессию,-«Активные%20меры%20содействия%20занятости»%20-%20это,рынке%20труда%20или%20сменить%20профессию> (дата обращения: 05.03.2026).

¹⁴ Безработными стали больше 48 тысяч человек в январе 2026 года. – URL: <https://www.klerk.ru/buh/news/682405/> (дата обращения: 07.03.2026).

¹⁵ Федеральный закон от 31.07.2025 № 289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации». – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_511088/ (дата обращения: 07.03.2026).

¹⁶ Бизнес предложил обязать платформы полностью автоматизировать подбор самозанятых. – URL: <https://expert.ru/amp/news/biznes-predlozhit-obyazat-platforny-polnostyu-avtomatizirovat-podbor-samozanyatykh/> (дата обращения: 09.03.2026).

самозанятых – репетиторство, SMM, копирайтинг, услуги доставки и курьерская работа¹⁷;

4) закон позволяет работодателям активнее участвовать в программах временной занятости студентов. Это дает бизнесу возможность готовить будущие кадры со студенческой скамьи и заключать с ними долгосрочные договоры. Студенты, участвующие в программах временной занятости у местных работодателей, получают реальный шанс трудоустройства в своем регионе после выпуска, что снижает миграционные настроения. Так, в Татарстане за 2025 год было трудоустроено свыше 15 тыс. молодых специалистов, а на предприятиях региона установлены рекорды по привлечению молодых кадров¹⁸.

Еще одной значимой тенденцией российского рынка труда является рост значимости личностно-профессиональных качеств (soft skills) соискателей и работающих. Причем, данный тренд прослеживается уже достаточно давно и имеет международный характер. Базовые навыки и социально-психологические качества, такие как умение работать в команде, коммуникабельность, обучаемость, способность адаптироваться и эмпатия, сильнее влияют на карьерный рост, чем специальные профессиональные навыки (например, владение технологией блокчейна). В результате анализа более 1 тыс. профессий в различных отраслях и более 70 млн переходов работников на другие должности с 2005 по 2019 годы было выявлено, что работники с развитыми soft skills чаще получали более высокую зарплату на протяжении всей карьеры [11]. Они переходили на более сложные должности и быстрее осваивали специальные навыки, были более гибкими к изменениям в отраслях. Это наиболее заметно на управленческих позициях. Акцент на развитии социальных навыков на современном рынке труда вызван необходимостью коллективного труда и коммуникации в процессе выполнения сложных проектов [12, с. 272]. При приеме на работу работодатели все чаще обращают внимание на наличие у соискателей так называемых социальных, или мягких, навыков. Результаты опроса, приведенные в статье Т. С. Афанасьевой и И. В. Носовой, свидетельствуют о том, что «порядка 74% опрошенных специалистов отметили: работодатель в процессе интервью тем или иным способом тестировал соискателей на наличие у них навыков soft skills» [12, с. 278].

Анализ 34 млн вакансий топ-менеджеров показал, что с 2007 года работодатели в три раза чаще, чем прежде, стали указывать в вакансиях менеджеров навыки наставничества, сотрудничества и влияния, тогда как требования к традиционным функциям контроля снизились. Другое исследование показало, что между 1980 и 2012 годами количество профессий с высокой социальной вовлеченностью выросло почти на 12%, а количество должностей с упором исключительно на математику, не требующих взаимодействия с людьми, сократилось [13]. Согласно исследованию Московского международного салона образования (ММСО) и компании Thehrd.ru, проведенному в 2024 году среди 362 руководителей российских компаний, 76% работодателей считают, что наличие мягких, надпрофессиональных навыков (soft skills) является важным фактором при рассмотрении кандидата на вакансию, даже если его профессиональные навыки (hard skills) не полностью соответствуют требованиям компании¹⁹. Специалисты «Авито-работы» изучили изменения в количестве вакансий за июль 2024 года и обнаружили, что работодатели всё чаще обращают внимание на наличие у соискателей мягких навыков (soft skills)²⁰. Ещё в октябре 2017 года Президент РФ Владимир Путин на заседании Всемирного фестиваля молодежи и студентов обратил внимание молодежи на то, что «конкурентные преимущества получают те люди, которые не просто обладают набором интересных и важных знаний, а обладают тем, что сегодня называют soft skills, обладают и креативным, и плановым, и другими типами мышления»²¹.

Представленные выше тенденции, в т. ч. феномен платформенной занятости, массовый переход на удаленную работу и рост значимости личностно-профессиональных качеств, дают основу для более подробного анализа возможностей и перспектив развития трудового потенциала студенческой молодежи.

■ МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Весной 2025 года ВЦИОМ представил результаты опроса молодых россиян относительно перспектив их дальнейшего трудоустройства. Современный «рынок соискателя» создает у молодежи впечатление, что найти работу в целом не сложно. 53% старшекурсников вузов и колледжей и 55% молодых специалистов с высшим и средним

¹⁷ Самозанятых среди студентов за год стало вдвое больше: эксперт назвал причины. – URL: https://www.klerk.ru/buh/news/682213/?srsltid=AfmBOor0n-p_ySX41gMFOa6NvmYyGkfk4SaHuDdqNWCZAPjsYyfXwDI (дата обращения: 11.03.2026).

¹⁸ По итогам 2025 года в Татарстане трудоустроено более 15 тыс. молодых людей. – URL: <https://www.tatar-inform.ru/news/po-itogam-2025-goda-v-tatarstane-trudoustroeno-bolee-15-tys-molodyx-lyudei-6020450> (дата обращения: 11.03.2026).

¹⁹ Soft skills кандидатов оказались важнее знаний и опыта работы для 70% работодателей – исследование. – URL: https://new-retail.ru/novosti/retail/soft_skills_kandidatov_okazalis_vazhnee_znaniy_i_opyta_raboty_dlya_70_rabotodateley_issledovanie/ (дата обращения: 04.09.2025).

²⁰ Работодатели все чаще обращают внимание на «гибкие» навыки кандидатов. – URL: <https://vc.ru/hr/1422986-rabotodateli-vse-chashe-obrashayut-vnimanie-na-gibkie-navyki-kandidatov?ysclid=mf5uzpz62r350149539> (дата обращения: 04.09.2025).

²¹ Сессия «Молодёжь-2030. Образ будущего». – URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/55890> (дата обращения: 04.09.2025).

профессиональным образованием уверены, что легко смогут найти желаемую работу. Учащаяся молодежь стала чувствовать себя увереннее: два года назад студенты вузов и колледжей испытывали определенный стресс, связанный с поиском работы²². Так ли это?

1. Социальный портрет участников опроса выглядит следующим образом: 56,3% – представители мужского пола и 43,7% – женщины. 55,9% респондентов в возрасте до 20 лет и 44,1% – от 20 до 25 лет. 93,1% респондентов не женаты (не замужем), 2,1% – женаты (замужем); 3,8% указали, что

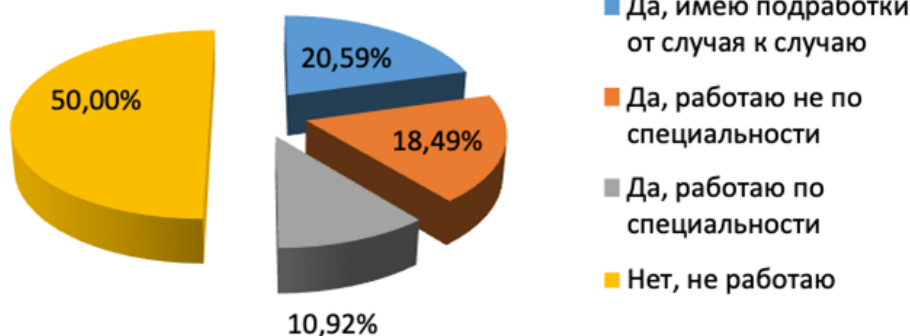


Рисунок 1 – Совмещаете ли в настоящее время учебу и трудовую деятельность?

Figure 1 – Do you currently combine your studies and work?

Источник: составлено авторами по результатам исследования

Результаты опроса показали, что лишь 29,41% респондентов работают по специальности (10,92%) или не по специальности (18,49%), а 20,59% – имеют «подработки от случая к случаю». При этом половина участников опроса (50%) не работает вообще.

Исследование сервиса по поиску работы и персонала «Зарплата.ру», проведенное в сентябре 2025 г. говорит о том, 63% опрошенных студентов подрабатывают во время учебного года. 37% студентов не подрабатывают. Основной причиной для большинства из них является нехватка времени из-за учебы, на что указали 67% опрошенных²³. Согласно данным онлайн-исследования, проведенного в ноябре 2023 года аналитическим центром «Консоль.Про», большинство студентов, совмещающих учёбу с работой, считают приоритетным образование. В опросе приняли участие 1230 студентов. Участники исследования отметили, что совмещение работы с учёбой в течение года вызывает серьёзные трудности. Так, 41% респондентов вынуждены прилагать максимум усилий, чтобы удовлетворять требованиям работодателя, а ещё

живут в гражданском браке и 1,1% опрошенных разведены. Половина участников опроса (48,1%) проживают с родителями, каждый четвертый респондент (23,5%) живет в общежитии, 15,8% – снимают квартиру и 12,6% респондентов живут в собственной квартире.

2. Социальный статус респондентов включает в себя: профессиональную занятость, уровень и источники доходов.

Что касается профессиональной занятости, то на вопрос о совмещении учебы с работой были получены следующие ответы (рисунок 1).

22% признались, что находятся на грани увольнения из-за невозможности гармонично сочетать работу с посещением занятий в вузе²⁴. Т. Ю. Кириллина также отмечает, что «почти две трети студентов (62,9%) перестали работать во время учёбы потому, что им стало трудно совмещать работу с учёбой» [14, с. 42].

Явление работающих студентов не стало новым для нашей страны – оно существовало как в дореволюционной, так и в советской России. Однако у современных студентов мотивы отличаются от тех, что были у их предшественников в прошлом. Ранее студенты часто совмещали учёбу с работой из-за финансовых трудностей и недостатка средств на существование. В наши дни среди работающих студентов можно встретить не только тех [15, с. 97], кто испытывает крайнюю нужду, но и представителей довольно обеспеченных семей. Совмещение учебы и работы стало распространенной практикой среди молодых специалистов, формирующей их профессиональный старт и адаптацию на рынке труда [16, с. 1172]. Основные мотивы совмещения учебы и работы представлены в таблице 1.

²² Поиск работы во время дефицита кадров. – URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/poisk-raboty-vo-vremja-deficita-kadrov> (дата обращения: 04.09.2025).

²³ «Зарплата.ру»: 63% студентов совмещают работу с учёбой. – URL: <https://finance.mail.ru/article/zarplataru-63-studentov-sovmeshayut-rabotu-s-ucheboj-67943804/> (дата обращения: 12.03.2026).

²⁴ Стало известно, как студенты относятся к совмещению работы и учёбы. – URL: <https://skillbox.ru/media/education/stalo-izvestno-kak-studenty-otnosyatsya-k-sovmeshcheniyu-raboty-i-uchyebuy/?ysclid=mf6ore5uwa387097264> (дата обращения: 05.09.2025).

Таблица 1 – Если Вы работаете, то каковы основные мотивы совмещения учебы и работы?
Table 1 – If you are working, what are the main reasons for combining study and work?

Мотив	% ответивших	Ранг
Материальные трудности	36,6	2
Стремление помочь родителям	25,4	4
Желание быть материально независимым	61,1	1
Необходимость оплачивать учебу	6,7	8
Желание не отставать от друзей	8,2	7
Стремление получить опыт работы	32,6	3
Решение проблемы дальнейшего трудоустройства	13,2	5
Желание создать собственное дело	11,8	6

* общее количество больше 100%, так как респонденты могли дать до 3-х ответов

Источник: составлено авторами по результатам исследования.

Основным ведущим мотивом респонденты указали желание «быть материально независимым». Наличие источника дохода позволяет студентам чувствовать себя самостоятельным и независимым, прежде всего, от родителей. Дополнительные заработки превращаются в новый стандарт поведения, отражая деловитость и предприимчивость студентов, и при этом они выполняют не только свою основную функцию. И лишь каждый третий респондент (36,6%) работает по причине материальных трудностей или из стремления получить необходимый опыт работы (32,6%), так как многие работодатели, несмотря на то, что наблюдается рост спроса на молодых специалистов и без опыта

работы, предпочтение при приеме на работу отдают соискателям, имеющим трудовой опыт. Поэтому студенческая молодежь все чаще рассматривает альтернативные формы занятости как способ повышения своей профессиональной гибкости и конкурентоспособности на рынке труда [17, с. 1023]. Эти качества особенно ценятся современными работодателями. 75% работодателей отмечают, что для них важны адаптивность и гибкость мышления – способность быстро перестраиваться под новые условия и задачи²⁵.

Так кто же помогает студентам в поиске работы? Этот вопрос был задан участникам опроса (рисунок 2).

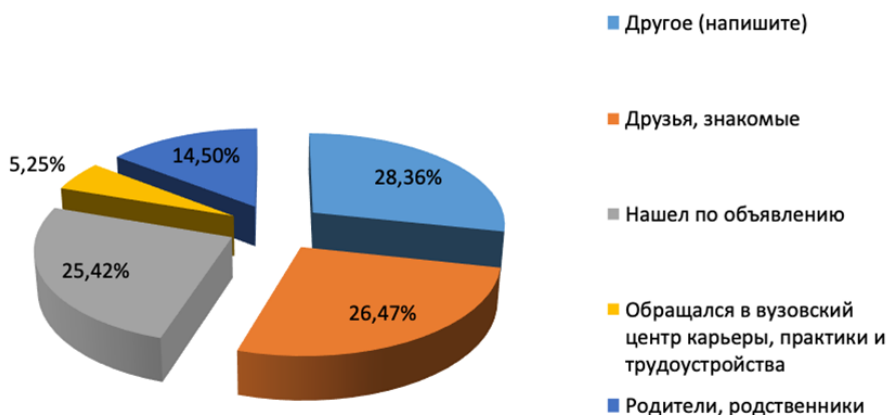


Рисунок 2 – Если Вы работаете, то кто Вам оказал помощь в трудоустройстве?

Figure 2 – If you are working, who helped you find a job?

Источник: составлено авторами по результатам исследования

Чаще всего студентам помогают найти работу друзья и знакомые (26,47%), родители (14,5%) или они ее находят самостоятельно по объявлениям (25,42%). Реже всего обращаются в вузовские центры карьеры (5,25%). Исследование показало крайне низкую роль вузовских центров карьеры в решении вопросов вторичной занятости студенческой

молодежи. Ранее проведенные исследования также подтверждают полученные нами результаты о том, что наиболее эффективным средством поиска работы являются личные связи [18, с. 128].

Рассмотрим, как финансовое состояние студентов влияет на их способность совмещать учёбу и работу (таблица 2).

²⁵ 80% работодателей выбирают кандидатов, исходя из личностных качеств. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/682422cb9a79474b46541093?ysclid=mmnucfi5de989983571&from=copy> (дата обращения: 12.03.2025)/

Таблица 2 – Какие из приведенных ниже оценок наиболее точно характеризуют Ваши денежные доходы?
Table 2 – Which of the following estimates most accurately reflects your income?

Фактор	Общее распределение (%)
Денег вполне достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать	11,3
Покупка большинства товаров длительного пользования (холодильник, телевизор и др.) не вызывает трудностей, однако, покупка квартиры, автомашины сейчас недоступна	16,6
Денег достаточно для приобретения необходимых продуктов и одежды, на более крупные покупки приходится откладывать	48,95
Денег сейчас хватает только на приобретение продуктов питания	12,39
Денег не хватает на продукты питания, постоянно приходится занимать	1,89
Затрудняюсь ответить	9,03

Источник: составлено авторами по результатам исследования.

Согласно результатам нашего исследования, студенты, получающие образование в высших учебных заведениях, в основном происходят из более обеспеченных семей. Вероятно, родители таких студентов, занимаясь образованием детей или оплачивая их учёбу, также берут на себя их финансовые обязательства, понимая, что дополнительная работа помимо учёбы потребует значительного времени и может негативно сказаться на успеваемости. Следовательно, семейный доход не является ключевым фактором, определяющим возможность совмещать работу с учёбой. Ранее проведенные исследования также показали, что отсутствует прямая связь между уровнем материальной обеспеченности родителей студентов и их вторичной занятостью. В равной степени подрабатывают студенты как из малообеспеченных, так и состоятельных семей [19].

При этом основным источником доходов респонденты указали в первую очередь помощь со стороны родителей – 67,4%; случайные заработки – 33,4%; 27,5% респондентов получают материальную поддержку со стороны родственников и других членов семьи; для 22,3% участников опроса постоянная работа является одним из основных источников дохода; пенсии и пособия получают 18,1% респондентов; 9,2% выбрали вариант ответа «другое» и 2,1% в качестве одного из источников дохода указали «незаконный бизнес». Количество ответов больше 100%, так как респонденты могли дать до 3-х вариантов ответа.

Проблемы и перспективы трудоустройства студентов. Карьерное сопровождение каждого студента постепенно становится стандартной практикой в российской системе образования. С 15 июня 2025 года в России введён первый государственный рейтинг вузов и колледжей,

разработанный по инициативе президента Владимира Путина в рамках национального проекта «Кадры». Учебные заведения оцениваются по доле выпускников, устроившихся на работу в течение двух лет после окончания, а также по медианной зарплате молодых специалистов, полученной ими в первые два года после получения диплома.

Рейтинг принимает во внимание исключительно долю выпускников, работающих по своей специальности. При этом, по словам HR-эксперта М. Недякина, более 50% выпускников вузов в России работают не по специальности²⁶. 25% молодых специалистов ежегодно становятся кандидатами на переобучение или получение второй профессии. Часто причиной такого выбора становится неудовлетворенность профессией или условиями труда: каждый пятый молодой специалист увольняется в течение первого года после начала работы [17, с. 1025]. Это связано в первую очередь с тем, что у вчерашних школьников искаженные представления о рынке труда. Это проявляется в выборе будущей профессии и в определении перспектив дальнейшего трудоустройства [20, с. 151].

Представляют интерес профессиональные планы студентов по окончании обучения. Согласно результатам всероссийского онлайн-опроса студентов, проведённого в мае-июне 2024 года Научно-исследовательским центром социально-политического мониторинга ИОН Президентской академии, 38,6% студентов российских вузов планируют работать по специальности после окончания вуза, 14,1% – намерены трудиться не по своей специальности²⁷. По сравнению с 2024 годом увеличилась доля студентов, желающих работать по специальности. Больше

²⁶ Стало известно, сколько выпускников вузов в РФ работают не по специальности. – URL: <https://www.gazeta.ru/social/news/2025/05/15/25789844.shtml?ysclid=mf76kweob810291490&updated> (дата обращения: 05.09.2025).

²⁷ Только 40% студентов после получения диплома планируют работать по специальности. – URL: <https://www.interfax-russia.ru/academia/news/tolko-40-studentov-posle-polucheniya-diploma-planiruyut-rabotat-po-specialnosti> (дата обращения: 05.09.2025).

половины респондентов (51,89%) планируют работать по специальности; для каждого десятого респондента (11,13%) «будущее в плане работы туманно и неопределенно» и каждый десятый (10,92%) планирует работать не по специальности. При этом: 7,56% – планируют продолжить обучение в магистратуре, а 3,36% респондентов собираются получить дополнительное высшее образование; 5,46% – хотят открыть свое дело; по 2,1% – планируют уехать за границу или жить за счет случайных заработков; при этом 1,05% респондентов не планирует вообще работать и 4,41% – указали «другое».

Каковы же перспективы послевузовского трудоустройства студентов? Оценка перспектив трудоустройства студентов вузов не выглядит оптимистичной (рисунок 3). Несмотря на то, что половина участников опроса (50%) работают или имеют подработки от случая к случаю, только 16,81% респондентов «твердо знают, где будут работать», каждый четвертый респондент (27,73%) «еще не задумывался об этом». У 46,64% респондентов есть варианты для дальнейшего трудоустройства, но без каких-либо гарантий, а 8,82% участников опроса высказали опасения относительно своего трудоустройства.

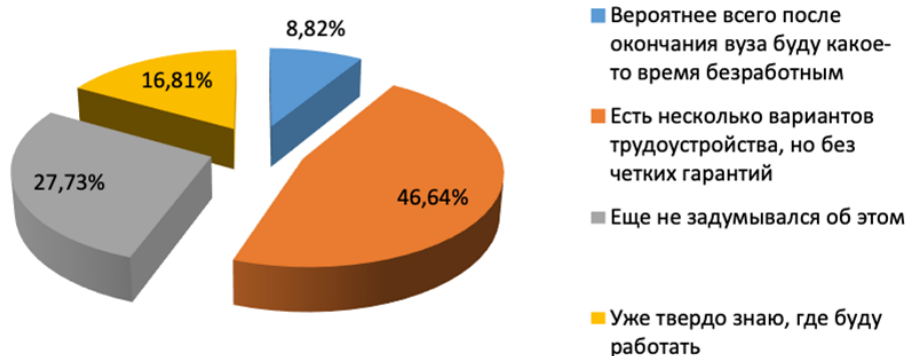


Рисунок 3 – Как Вы оцениваете перспективы своего трудоустройства по окончании вуза?

Figure 3 – How do you assess your employment prospects after graduation?

Источник: составлено авторами по результатам исследования

Вопросы дальнейшего трудоустройства по специальности вызывают наибольшую обеспокоенность у студенческой молодежи. С. Д. Шаталов отмечает, что в среднем около 20% выпускников сталкиваются с трудностями трудоустройства в течение первого года после окончания учебы [17, с. 1024]. Исследователи платформ «Консоль.Про» и «Зарплата.ру» выяснили, что 51% российских студентов испытывают трудности с поиском работы [21, с. 97]. Это проблема не только общероссийская, молодежная безработица – сложный и проблемный вопрос во всех странах [22, с. 31]. Что касается мирового сообщества, то средний показатель безработицы среди молодежи (в возрасте от 15–24 лет) за 2023 год по 177 странам составил 15,77%²⁸.

Насколько проблемы безработицы беспокоят респондентов? Ответы распределились следующим образом: 40,13% – «немного побаиваюсь»; 29,83% – «да, очень сильно»; 22,69% совершенно не беспокоятся по этому поводу. Можно предположить, что к ним относятся участники опроса, которые знают, где будут работать.

7,35% респондентов затруднились с ответом на этот вопрос. Опасения студентов небеспокоены. Согласно официальным данным, представленным Росстатом, в декабре 2025 года уровень безработицы в России составил 2,2%²⁹. При этом на молодежь до 25 лет среди безработных пришлось 20%³⁰. Указанные данные свидетельствуют о высокой степени неустойчивости положения молодых людей на рынке труда и о сложностях их интеграции в экономику [23, с. 14]. При этом Распоряжением Правительства РФ от 14 декабря 2021 г. № 3581-р была утверждена Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 г., направленная на реализацию комплекса мер по содействию трудоустройству молодежи, развитию молодежного предпринимательства и самозанятости; совершенствованию государственной политики в сфере труда, защищающей права молодых людей; совершенствования мотивации работодателей по трудоустройству молодежи³¹.

Несмотря на меры государственной поддержки, молодежь продолжает сталкиваться

²⁸ Youth unemployment – Country rankings. – URL: https://www.theglobaleconomy.com/rankings/Youth_unemployment/ (дата обращения: 13.09.2025).

²⁹ Уровень безработицы в России в декабре 2025 года вырос до 2,2%. – URL: <https://www.finam.ru/publications/item/uroven-bezrabotitsy-v-rossii-v-dekatre-2025-goda-vyros-do-2-2-20260206-2017/> (дата обращения: 12.03.2026).

³⁰ Безработица в России в сентябре выросла до 2,2%. – URL: <https://tass.ru/ekonomika/25491193>. (дата обращения: 05.09.2025).

³¹ Распоряжение Правительства РФ от 14 декабря 2021 г. № 3581-р «Об утверждении Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 г.». – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403136100/?ysclid=mmnwyz8nyc408997225> (дата обращения: 12.03.2026).

с трудностями трудоустройства, связанными с отсутствием необходимого профессионального стажа и практического опыта работы [24, с. 133]. При этом рекрутеры также отмечают, что у многих молодых специалистов, представителей поколения Z, даже если они превосходят предыдущие поколения в выполнении онлайн- или удалённой работы, наблюдается дефицит так называемых гибких навыков, включая умение

работать в команде, организаторские способности и самообладание.

В условиях высокой конкуренции на российском рынке труда молодым специалистам важно быть готовыми к постоянному обучению и саморазвитию. Именно это становится ключевым конкурентным преимуществом в современном мире. На вопрос «Что побуждает Вас учиться лучше?» были получены следующие ответы (таблица 3).

Таблица 3 – Что побуждает Вас учиться лучше?

Table 3 – What motivates you to study better?

Мотив	% ответивших	Ранг
Опасение, что выгонят за неуспеваемость	24,8	8
Привычка все делать основательно, добросовестно	30,5	4
Не хочу быть хуже других	21,4	11
Хочу быть классным специалистом	39,5	2
Хочу быть конкурентоспособным на рынке труда	27,5	6
Нравится сам процесс познания. Любознательность	23,7	10
Учеба – способ реализовать свои способности	27,9	5
Хочу оправдать надежды родителей	27,1	7
Хочу получать повышенную стипендию	14,3	14
Стремление стать образованным человеком	34,9	3
Занять высокое положение в обществе	14,5	13
Добиться успеха в жизни	41,6	1
Поступить в магистратуру/аспирантуру	5,9	17
Больше знать и уметь, чтобы больше зарабатывать	24,2	9
Высокий престиж и традиции учебного заведения	3,4	18
Высокий престиж образования в обществе	6,5	16
Желание проверить свои силы и возможности	16,0	12
Другое	7,4	15

* общее количество больше 100%, так как респонденты могли дать не более 5 ответов

Источник: составлено авторами по результатам исследования.

Таким образом, образование и формирование человека как профессионала в своей сфере будет способствовать достижению успеха. С. А. Тихонина и Н. О. Симонова в своей научной работе обращают внимание на тот факт, что «представление о себе как об успешном или неуспешном человеке может оказывать мотивирующее или демотивирующее воздействие на молодого человека и, следовательно, влиять на выбор тактики и стратегии в жизни и карьере» [25, с. 134].

■ ОБСУЖДЕНИЕ

К факторам долгосрочного роста рынка фриланса можно отнести следующие.

1. *Факторы спроса:* снижение затрат на персонал, заполнение кадрового пробела, временные издержки, ускорение процесса выполнения работ, повышение гибкости бизнес-процессов.

2. *Факторы предложения:* гибкий график, возможность выбора проекта, возможность строить карьеру при узкой специализации, расширение карьерных возможностей для граждан предпенсионного возраста, больший размер оплаты труда (в пересчете на рабочий час), сокращение издержек за счет налогов и социальных взносов³².

3. *Факторы возможностей:* фриланс как вид занятости среди молодежи побуждает их развивать гибкие навыки, быстро адаптироваться

³² Свобода по выбору: настоящее и будущее фриланса в России. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/60c8e3139a79472ba64fd0e35?from=copy> (дата обращения: 29.07.2025).

к меняющимся условиям, учит рациональности и некоторой экономической эгоистичности³³.

Отечественный рынок фриланса демонстрирует положительную динамику. Спрос на услуги фрилансеров в России поддерживается преимущественно за счет коммерческого сектора экономики. Наибольший потенциал роста наблюдается как в более традиционных сегментах, так и в сегментах, свойственных цифровой экономике: брэнд-аналитика (brand analytics), интернет вещей (IoT), мобильный маркетинг (ар-маркетинг), машинное обучение, облачные технологии, электронная коммерция (e-commerce), шифрование и т. д. В 2025 году доля российского рынка фриланса в структуре глобального достигла отметки в 1,1%, в последние годы отмечается еще больший рост интереса молодежи к фрилансу. Так, согласно опросам, проведенным ВЦИОМ-навигатором, молодежь в возрасте 18–24 лет чаще отмечает рост числа независимых специалистов (68%), их высокий доход (47%) и преимущества этой формы занятости (27%)³⁴. Фриланс в глазах молодежи «воспринимается как некий социокультурный феномен, отражающий основной стиль ее жизни с учётом особенностей трудовой деятельности, как некий образец занятости, характеризующийся свободой в организации труда» [26, с. 41].

Так, согласно данным, полученным аналитическим центром университета «Синергия», среди порядка 5000 опрошенных работающих респондентов в возрасте от 18 до 35 лет, проживающих во всех регионах России, больше всего фрилансеров – 71%, только 29% респондентов имеют постоянного работодателя. Среди тех, кто в настоящее время работает не в удаленном формате, 44% предпочитают постоянную удаленную работу, 34% согласны на гибридный вариант, а 22% стремятся работать в офисе или на предприятии³⁵.

Достаточно сложно выделить процент российской молодежи в аутсорсинге и аутстаффинге, однако она достаточно активно представлена в таких сферах, как IT, связь, гостиничный бизнес, общепит. Аутсорсинг и аутстаффинг молодежь часто рассматривает как возможность для «временной» работы, чтобы попробовать себя в разных сферах и компаниях, что впоследствии может способствовать дальнейшему карьерному росту.

Вакансии в мире сегодня преимущественно заполняют людьми, заслуживающими доверия, находчивыми, коммуникабельными,

целеустремленными, желающими работать, учиться и несущими в коллектив позитивный настрой [27, с. 322]. Успешные выпускники вузов, обладающие этими компетенциями, имеют высокие шансы на успешную карьеру и адаптацию к меняющимся требованиям рынка труда [28, с. 6]. В то время как специальные компетенции стремительно устаревают (половина технических навыков теряет актуальность за четыре года, а в будущем этот срок может сократиться до двух лет), базовые компетенции остаются универсальными и востребованными в любой сфере. При этом существует достаточно распространенное мнение о том, что мягкие навыки необходимы не только работникам социальной сферы и управленцам, но и инженерам самого разного профиля [29, с. 50]. В этой связи в процессе формирования трудового потенциала российской молодежи целесообразно делать особый акцент на фундаментальных знаниях и умениях, которые формируют основу для профессионального роста – чем прочнее база, тем молодежи проще трудоустроиться и подняться по карьерной лестнице.

■ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Реализация трудового потенциала молодежи может рассматриваться как процесс превращения их потенциальных возможностей в реальные, осязаемые результаты труда. Экспертами прогнозировалось, что рост спроса на молодых специалистов без опыта работы продлится до 2021 г., однако пандемия коронавирусной инфекции способствовала продлению данной тенденции. В 2021 г. наблюдалось не просто восстановление спроса на кандидатов, не имеющих значительного опыта работы, но и рост спроса на молодых работников относительно других возрастных категорий. Высокий спрос на молодых специалистов объясняется [2, с. 72] в том числе и старением населения; также уменьшение доли сотрудников старшего поколения объясняется развитием автоматизации и цифровых технологий в большинстве компаний. Пандемия коронавируса оказала положительное влияние на занятость молодежи, способствуя ускоренному внедрению гибких форм работы на российском рынке труда, прежде всего дистанционной занятости. Удаленные и смешанные форматы работы активно привлекают молодежь, в т. ч. из-за возможности совмещения трудовой деятельности с учебой. 21,5% российской студенческой молодежи предпочитают фриланс

³³ Гладченко А. Н. Фриланс как форма занятости молодежи // Цифровая социализация и цифровая компетентность в условиях глобальных системных изменений: технологии регулирования, риски, сценарии: VI Международная конференция «Казанские социологические чтения»: сборник научных трудов (Казань, 18–19 мая 2023 г.) = Digital socialization and digital competence in the conditions of global systemic changes: regulation technologies, risks, scenarios: VI International Conference “Kazan sociological readings”: collection of scientific papers (Kazan, May 18–19, 2023). Казань: Издательство Казанского университета, 2023. С. 256.

³⁴ Фриланс в России: больше половины россиян уверены в росте числа независимых специалистов. – URL: <https://adindex.ru/news/researches/2024/09/19/325711.phtml> (дата обращения: 05.08.2025).

³⁵ Треть молодежи России предпочитает работать удаленно. – URL: https://www.m24.ru/news/obshchestvo/19032024/675630?ysclid=mf5s3x5y98287272481?utm_source=CopyBuf (дата обращения: 04.09.2025).

и работу по частным заказам. Большинство работодателей полагают, что наличие мягких, надпрофессиональных навыков (soft skills) играет важную роль при оценке кандидата на вакансию, даже если его профессиональные навыки (hard skills) не полностью соответствуют требованиям компании. Дополнительные заработки превращаются в новый стандарт поведения, отражая деловитость и предприимчивость студентов.

Нормативные изменения последних лет создали позитивные перспективы для развития трудового потенциала студенчества, однако эффективная реализация данного процесса требует также усилий работодателей, представителей вузовского сообщества и самой студенческой молодежи. Проведенное исследование позволило выделить некоторые рекомендации:

– работодателям – развивать гибкие форматы занятости (расширять предложения стажировок и проектной работы с гибким графиком), инвестировать в обучение молодых специалистов, сменить фокус оценки кандидатов с опыта на потенциал;

– представителям вузовского сообщества – интегрировать развитие надпрофессиональных навыков в образовательные программы (в т. ч. внедрять в учебный процесс тренинги, проектную работу и курсы, направленные на развитие критического мышления, коммуникации и командного взаимодействия), активно содействовать легальной занятости студентов;

– студенческой молодежи – проявлять готовность к постоянному обучению и саморазвитию, осознанно подходить к выбору работодателя и формата занятости.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Солдаткин А. А., Крахмалов А. Н. Концептуальные основы определения категории «трудо-вой потенциал» // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2021. № 8. С. 68–74. DOI 10.17513/vaael.1811. EDN DYMMXR.
2. Золотина О. А., Сагдеева А. Т. Рынок труда и занятость молодежи в России // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2022. Т. 11. № 5 (62). С. 71–78. DOI 10.12737/2305-7807-2022-11-5-71-78. EDN FOGHDL.
3. Леонидова Г. В., Димони К. О. Трудовой потенциал молодежи: запросы современного рынка труда // Проблемы развития территории. 2021. Т. 25. № 6. С. 7–31. DOI 10.15838/ptd.2021.6.116.1. EDN BLGENH.
4. Тугускина Г. Н., Рожкова Л. В., Корж Н. В. Молодежь на рынке труда в современных условиях: проблемы трудоустройства и занятости // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2021. № 4. С. 67–77. DOI 10.21685/2072-3016-2021-4-7. EDN AEZVFL.
5. Разумова Т. О., Янчук О. Ю. Возможности и риски дистанционных форм занятости для студентов и выпускников высших учебных заведений // Социально-трудовые исследования. 2021. № 2 (43). С. 85–98. DOI 10.34022/2658-3712-2021-43-2-85-98. EDN JBIVTI.
6. Михайлов А. А., Федулов В. И. Влияние пандемии Covid-19 на российский рынок труда // Московский экономический журнал. 2020. № 11. С. 597–604. DOI 10.24411/2413-046X-2020-10783. EDN JPENOI.
7. Михайлов А. А., Федулов В. И. Управление персоналом в условиях удаленной и гибридной занятости // Управленческий учет. 2021. № 10-3. С. 522–528. DOI 10.25806/uu10-32021522-528. EDN TDTTXI.
8. Забелина О. В., Мирзабалаева Ф. И. Фриланс как новая гибкая форма самозанятости на российском рынке труда // Экономика труда. 2020. Т. 7, № 4. С. 307–320. DOI 10.18334/et.7.4.100869. EDN GNHDVC.
9. Иноземцева А. В. Фриланс как фронтальная форма самозанятости молодежи // Экономика и управление: проблемы, решения. 2024. Т. 6, № 1. С. 83–89. DOI 10.36871/ek.ur.p.r.2024.01.06.010. EDN ZVUMLM.
10. Богомолова А. В. Фриланс как новая форма занятости: возможности и вызовы для молодежи // Образование. Культура. Общество: сб. статей LXXXVII Международной научной конференции. Санкт-Петербург, 23 декабря 2024. СПб.: Изд-во: Гуманитарный национальный исследовательский институт «НАЦПРАЗВИТИЕ» 2024. С. 35–37. EDN IFFWHM.
11. Hosseinioun M., Neffke F., Zhang L. & Youn H. Skill dependencies uncover nested human capital // Nature Human Behaviour. Volume 9. April 2025. P. 673–687. DOI 10.1038/s41562-024-02093-2. EDN IYPMUQ.
12. Афанасьева Т. С., Носкова И. В. Исследование зависимости между наличием у молодых специалистов навыков softskills и их востребованностью на рынке труда в период пандемии COVID-19 // Экономика труда. 2022. Т. 9. № 2. С. 271–284. DOI 10.18334/et.9.2.114157. EDN URCJAV.
13. Deming D. J. The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market Get access Arrow // The Quarterly Journal of Economics. Volume 132, Issue 4, November 2017, P. 1593-1640. DOI https://doi.org/10.1093/qje/qjx022.
14. Кириллина Т. Ю. Трудоустройство студентов во время учебы как старт профессиональной и карьерной траекторий: социолого-управленческий аспект // Социально-гуманитарные

- технологии. 2023. № 2 (26). С. 36–46. EDN OQOOVW.
15. Захаров В. И., Ланин И. А., Дубровский Н. С. Влияние работы на получение студентами образования // За нами будущее: взгляд молодых ученых на инновационное развитие общества. Сб. научных статей 2-й Всероссийской молодежной научной конференции, 4 июня 2021 года. В 4-х томах. Т. 2. Отв. редактор А. А. Горохов. Курск, 2021. С. 96–100. EDN JEVJMT.
 16. Золотина О. А., Серпухова М. А. Особенности управления адаптацией молодых специалистов: значение организации процесса, очного взаимодействия и ценностей компании // Экономика и управление. 2025. Т. 31. № 9. С. 1170–1178. DOI 10.35854/1998-1627-2025-9-1170-1178. EDN LTRANQ.
 17. Шаталов С. Д. Нестандартные формы занятости на молодежном рынке труда: приоритеты, угрозы и пути преодоления // Экономика труда. 2025. Т. 12. № 7. С. 1021–1034. DOI 10.18334/et.12.7.123372. EDN FSMUFS.
 18. Лукьянскова Е. А. Как молодые специалисты оценивают рынок труда? Анализ барьерных факторов при трудоустройстве // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2022. № 1-3 (64). С. 126–129. DOI 10.24412/2500-1000-2022-1-3-126-129. EDN YZAKBG.
 19. Мылгасова О. В., Константинова А. Ю. Совмещение работы и учебы: всегда ли средства оправдывают цели? // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 6 (62). С. 878–881. EDN WFRHXZ.
 20. Чутчева О. Г., Гаевая А. И. Трудоустройство молодежи в современных условиях развития российского рынка труда: проблемы и вызовы // Проблемы права: теория и практика. 2024. № 65. С. 147–159. EDN VQOBAG.
 21. Борис О. А., Парахина В. Н. Молодежное предпринимательство как средство решения проблемы безработицы среди молодых людей // Экономическая наука сегодня. 2021. № 14. С. 29–41. DOI 10.21122/2309-6667-2021-14-29-41. EDN BVBCFT.
 22. Петрова Т. Э., Жираткова Ж. В. Социальный портрет студенческой молодежи // Образование в XXI веке: сб. научных трудов / под общ. Ред. Э. Ю. Майковой. Тверь : Тверской гос. технический ун-т, 2024. С. 93–101. EDN CUYPDH.
 23. Антонова Г. В., Карпенко И. Д. Экономическая активность молодежи в России: вызовы для рынка труда // Журнал монетарной экономики менеджмента. 2025. № 11. С. 9–20. DOI 10.26118/2782-4586.2025.48.25.001. EDN HRPGNF.
 24. Матвеева Т. П., Кузнецова Н. А. К вопросу о занятости молодежи в Российской Федерации // гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2023. № 5. С. 131–134. DOI 10.23672/SAE.2023.16.56.021. EDN MHFWGA.
 25. Тихонина С. А., Симонова М. О. Представление студенческой молодежи о жизненном успехе: опыт социологического исследования // Вестник экономики, права и социологии. 2022. № 2. С. 134–138. EDN YCKOJC.
 26. Семенова Ю. А. Особенности трудовых практик фрилансеров в период пандемии Covid-19 // Евразийский союз ученых. 2020. № 4-6 (73). С. 40–46. EDN TBVOIN.
 27. Гетманская Е. В., Чертов В. Ф. «Мягкие навыки» в зарубежных исследованиях: социологические, маркетинговые и образовательные подходы // Социология и право. 2023. Т. 15. № 3. С. 320–334. DOI 10.35854/2219-6242-2023-3-320-334. EDN MWZAZG.
 28. Гарафутдинова Н. Я., Кирилюк О. М. Роль центров карьеры вузов в подготовке конкурентоспособных выпускников // Инновационная экономика и общество. 2025. № 2 (48). С. 2–13. EDN YGOOUR.
 29. Исаев А. П., Плотников Л. В. Актуальность мягких навыков и проблема их формирования у молодых инженеров // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2021. № 3 (43). С. 49–57. DOI 10.31992/0869-3617-2021-30-10-63-77. EDN OTGMAD.

REFERENCES

1. Soldatkin, A. A., Krakhmalov, A. N. (2021) Conceptual aspects of the definition of the category «labor potential». *Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law*, (8), pp. 68–74. <https://doi.org/10.17513/vaael.1811>. <https://elibrary.ru/dymmxr>.
2. Zolotina, O. A., Sagdeeva, A. T. (2022) The labor market and youth employment in Russia. *Management of the personnel and intellectual resources in Russia*, 11 (5), pp. 71–78. <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2022-11-5-71-78>. <https://elibrary.ru/foghdl>.
3. Leonidova, G. V., Dimoni, K. O. (2021) Labor Potential of Young People: Demands of Contemporary Labor Market. *Problems of Territory's Development*, 25 (6), pp. 7–31. <https://doi.org/10.15838/ptd.2021.6.116.1>. <https://elibrary.ru/blgehd>.
4. Tuguskina, G. N., Rozhkova, L. V., Korzh, N. V. (2021) Youth in modern labor market: problems of placement and employment. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Povolzhskiy region. Obshchestvennye nauki = University proceedings. Volga region. Social sciences*, (4), pp. 67–77. <https://doi.org/10.26907/2542-0477.2021.4.67-77>.

- org/10.21685/2072-3016-2021-4-7. <https://elibrary.ru/aezvfl>.
5. Razumova, T. O., Yanchuk, O. Yu. (2021) Opportunities and risks of remote forms of employment for university students and graduates. *Social and Labor Research*, 43 (2), pp. 85–98. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2021-43-2-85-98>. <https://elibrary.ru/jbivti>.
 6. Mikhaylov, A. A., Fedulov, V. I. (2020) The impact of the pandemic COVID-19 on the Russian labor market. *Moscow Economic Journal*, (11), pp. 597–604. <https://doi.org/10.24411/2413-046X-2020-10783>. <https://elibrary.ru/jpenoi>.
 7. Mikhailov, A. A., Fedulov, V. I. (2021) Personnel management in context of remote employment and hybrid work. *Management Accounting*, (10-3), pp. 522–528. <https://doi.org/10.25806/uu10-32021522-528>. <https://elibrary.ru/tddttxi>.
 8. Zabelina, O. V., Mirzabalaeva, F. I. (2020) Freelancing as a new flexible form of self-employment on the Russian labour market. *Russian Journal of Labour Economics*, 7 (4), pp. 307–320. <https://doi.org/10.18334/et.7.4.100869>. <https://elibrary.ru/gnhdvc>.
 9. Inozemtseva, A. V. (2024) Freelancing as a frontier form of self-employment for young people. *Ekonomika i upravlenie: problemy resheniya*, 6 (1), pp. 83–89. <https://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2024.01.06.010>. <https://elibrary.ru/zvumlm>.
 10. Bogomolova, A. V., Zelepukina Ya. A. (2024) Freelancing as a new form of employment: opportunities and challenges for young people. *Education. Culture. Society.*, pp. 35–37. <https://elibrary.ru/iffwhm>.
 11. Hosseinioun, M., Neffke, F., Zhang, L., Youn, H. (2025) Skill dependencies uncover nested human capital. *Nature Human Behaviour*, 9, pp. 673–687. <https://doi.org/10.1038/s41562-024-02093-2>. <https://elibrary.ru/iypmuq>.
 12. Afanasyeva, T. S., Noskova, I. V. (2022) The relationship between young professionals' soft skills and their employability amidst the COVID-19 pandemic. *Russian Journal of Labour Economics*, 9 (2), pp. 271–284. <https://doi.org/10.18334/et.9.2.114157>. <https://elibrary.ru/urcjav>.
 13. Deming, D. J. (2017) The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market. *The Quarterly Journal of Economics*, 132 (4), pp. 1593–1640. <https://doi.org/10.1093/qje/qjx022>.
 14. Kirillina, T. Yu. (2023) Employment of students during study as the start of professional and career trajectories: sociological and management aspect. *Sotsial'nogumanitarnye tekhnologii*, 2 (26), pp. 36–46. <https://elibrary.ru/oqoovw>.
 15. Zakharov, V. I., Lanin, I. A., Dubrovsky, N. S. (2021) The impact of employment on students' education. *The Future Belongs to Us: Young Scientists on Innovative Development of Society*, Part 2. Kursk, pp. 96–100. <https://elibrary.ru/jevjmt>.
 16. Zolotina, O. A., Serpukhova, M. A. (2025) Features of managing the adaptation of young specialists: The importance of organizing the process, face-to-face interaction and company values. *Ekonomika i upravlenie = Economics and Management*, 31 (9), pp. 1170–1178. <https://doi.org/10.35854/1998-1627-2025-9-1170-1178>. <https://elibrary.ru/ltrahq>.
 17. Shatalov, S. D. (2025) Non-standard employment in the youth labor market: priorities, threats and ways to overcome. *Russian Journal of Labour Economics*, 12 (7), pp. 1021–1034. <https://doi.org/10.18334/et.12.7.123372>. <https://elibrary.ru/fsmufs>.
 18. Lukyanskova, E. A. (2022) How do young professionals assess the labor market? Analysis of barrier factors in employment. *International Journal of Humanities and Natural Sciences*, 1-3 (64), pp. 126–129. <https://doi.org/10.24412/2500-1000-2022-1-3-126-129>. <https://elibrary.ru/yzakbg>.
 19. Myltasova, O. V., Konstantinova, A. Y. (2016) Combining work and studies: does always the end justify the means? *Modern Scientific Research and Innovations*, (6), pp. 878–881. <https://elibrary.ru/wfrhxz>.
 20. Chutcheva, O. G., Gaevaya, A. I. (2024) Youth employment in modern conditions of the Russian labour market development: problems and challenges. *Issues of law: theory and practice*, (65), pp. 147–159. <https://elibrary.ru/vqobag>.
 21. Boris, O. A., Parakhina, V. N. (2021) Youth entrepreneurship as a means of solving the problem of unemployment among young people. *Economic Science Today*, (14), pp. 29–41. <https://doi.org/10.21122/2309-6667-2021-14-29-41>. <https://elibrary.ru/bvbctf>.
 22. Petrova, T. E., Zhiratkova, Zh. V. (2024) Social portrait of student youth. *Education in the XXI Century*, pp. 93–101. <https://elibrary.ru/cuypdh>.
 23. Antonova, G. V., Karpenko, I. D. (2025) Youth economic activity in Russia: challenges for the labour market. *Journal of Monetary Economics and Management*, (11), pp. 9–20. <https://doi.org/10.26118/2782-4586.2025.48.25.001>. <https://elibrary.ru/hrpgnf>.
 24. Matveeva, T. P., Kuznetsova, N. A. (2023) On the issue of youth employment in the Russian Federation. *Humanities, Social-Economic and Social Sciences*, (5), pp. 131–134. <https://doi.org/10.23672/SAE.2023.16.56.021>. <https://elibrary.ru/mhfwga>.
 25. Tikhonina, S. A., Simonova, M. O. (2022) Student Youth Perception of Success in Life: Sociological Research. *The Review of Economy, the Law and Sociology*, (2), pp. 134–138. <https://elibrary.ru/yckojc>.

26. Semenova, Yu. A. (2020) Features of freelancers labor practices during the COVID-19 pandemic. *Eurasian Union of Scientists*, 4 (73), pp. 40–46. <https://elibrary.ru/tbvojn>.
27. Getmanskaya, E. V., Chertov, V. F. (2023) “Soft skills” in foreign studies: Sociological, marketing and educational approaches. *Sociology and Law*, 15 (3), pp. 320–334. <https://doi.org/10.35854/2219-6242-2023-3-320-334>. <https://elibrary.ru/mwzazg>.
28. Garafutdinova, N. Ya., Kiriliuk, O. M. (2025) The role of university career centres in preparing competitive graduates. *Innovative Economics and Society*, (2), pp. 2–13. <https://elibrary.ru/ygoour>.
29. Isaev, A. P., Plotnikov, L. V. (2021) Soft skills and the challenges of shaping them among young engineers. *Professional Education in Russia and Abroad*, 3 (43), pp. 49–57. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2021-30-10-63-77>. <https://elibrary.ru/otgmad>.

СПЕЦИФИКА КАРЬЕРНЫХ СТРАТЕГИЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ МОЛОДЕЖИ

И. С. Шаповалова^а

^а 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, занятия 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%) (рисунк 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, Подмоскowie 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,

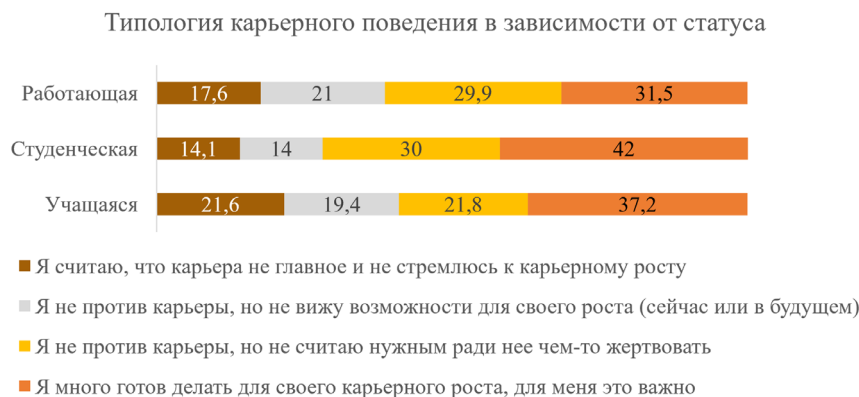


Рисунок 2 – Ответы респондентов на вопрос: «К какой из групп Вы себя относите?», в зависимости от статуса респондентов
Figure 2 – Respondents' answers to the question: "Which group do you belong to?", depending on the respondents' status

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 превалирование 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.

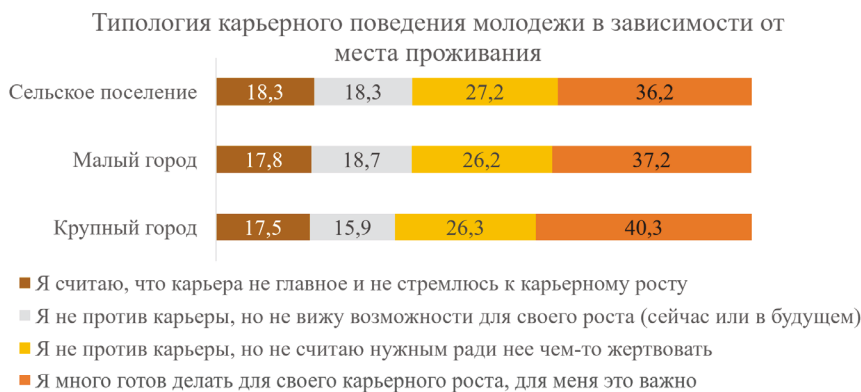


Рисунок 3 – Ответы респондентов на вопрос: «К какой из групп Вы себя относите?», в зависимости от места проживания респондентов

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 пассивизм 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?”

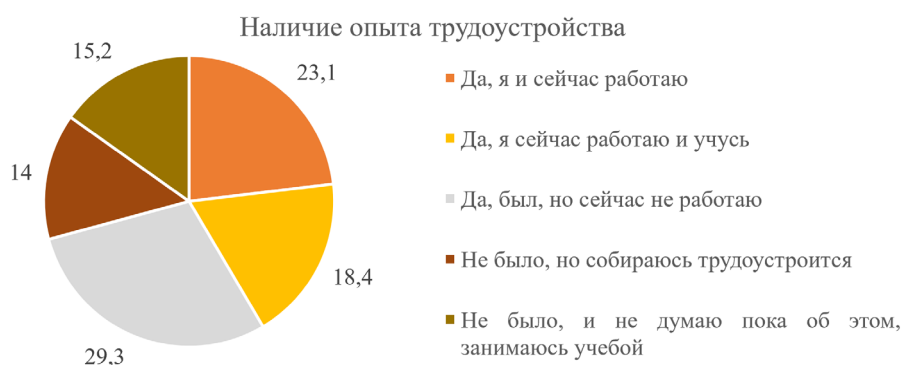


Рисунок 7 – Ответы респондентов на вопрос: «Были ли у Вас опыт трудоустройства?»
Figure 7 – Respondents’ answers to the question: “Have you had any employment experience?”

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%).

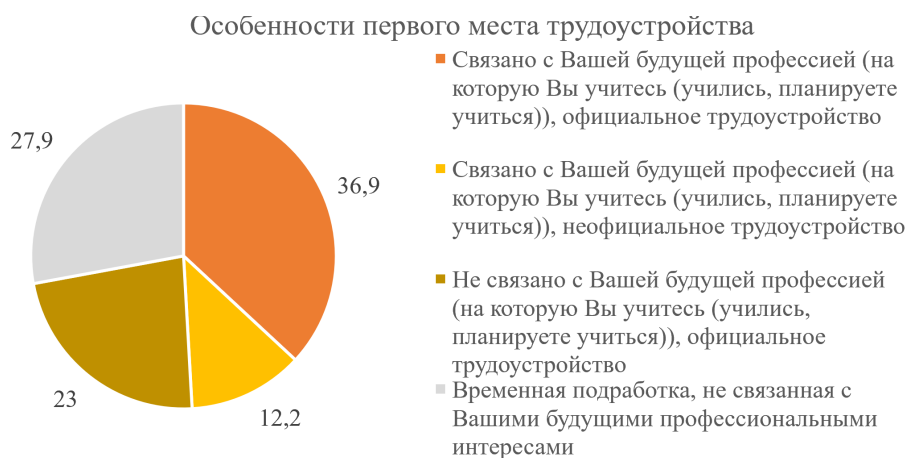


Рисунок 8 – Ответы респондентов на вопрос: «Как можно охарактеризовать Ваше первое место трудоустройства?», %

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 заикленным 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 романтичным (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.

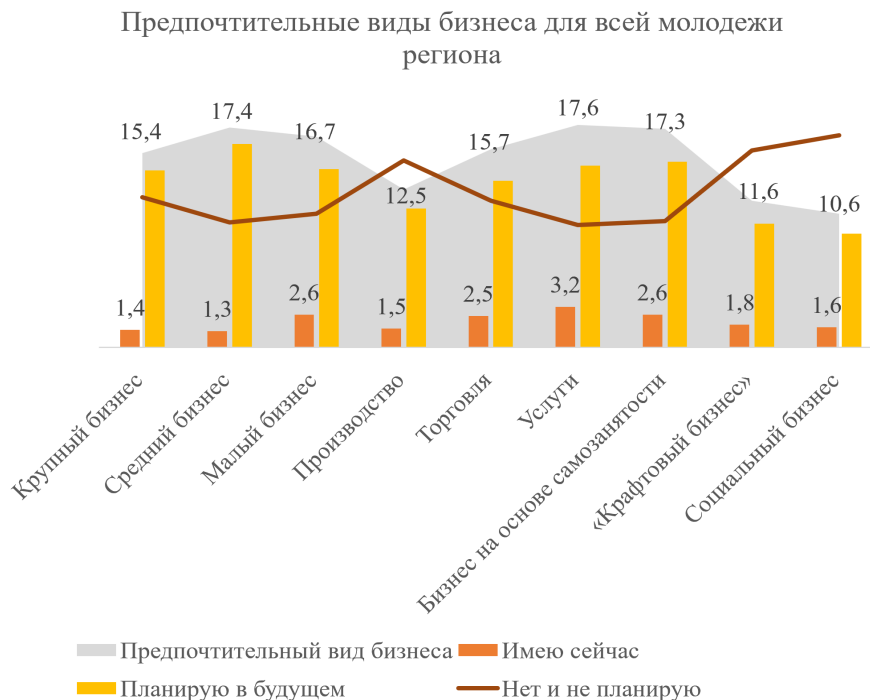


Рисунок 10 – Ответы респондентов на вопрос: «Какой бизнес Вы бы хотели иметь в будущем или, возможно, уже имеете его сейчас?», %

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.

В данной статье, на наш взгляд, будет немаловажно увидеть, как карьерные типы молодежи характеризуются с позиции общественных, самосохранительных и матримониальных 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).

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

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

Самоохранительные стратегии	Карьерные пацифисты	Карьерные пессимисты	Карьерные рационалисты	Карьерные активисты
Самоохранительные 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 самоохранительных 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 сохранения и, что особенно показательно, – 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 самоохранительных 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 самоохранительным стратегиям может быть квалифицирована как инструментально-проектная стратегия с мобилизационным

ресурсом. Здоровье воспринимается здесь не как самооценочность, 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 ресурсоконкурирующим 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 UFOONO.
 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 BXRХВО.
 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 KVLEGGK.

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. Ayoobzadeh, 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. Obshchestvennye 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/owiiel>.
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/ggdls0>.
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, zdravookhraneniya 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>.

ВЛИЯНИЕ КАЧЕСТВЕННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЕЖИ НА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ТРУДА

Т. С. Соловьева^а, А. Н. Гордиевская^а

^а Вологодский научный центр Российской академии наук (Вологда, Россия)

АННОТАЦИЯ

Введение. В условиях старения населения и снижения доли молодого поколения в структуре рабочей силы для экономического роста страны становится важным качество трудового потенциала. Цель работы заключается в анализе изменений характеристик качества трудового потенциала молодежи за последние десятилетия и их связи с результативностью труда (на примере Вологодской области).

Материалы и методы. Информационную базу составили данные официальной статистики и мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, проводимого с 1997 года Вологодским научным центром РАН. Ежегодная выборка составляла 1500 человек. Исследование проводилось с помощью индексных методов расчета качества трудового потенциала молодежи и результативности труда, корреляционного и регрессионного анализа для выявления связи между качественными характеристиками трудового потенциала и результативностью труда молодежи (в программной среде IBM SPSS Statistics).

Результаты. Представлена динамика качества трудового потенциала современной молодежи, определены ее конкурентные преимущества. Наблюдается рост психофизиологического потенциала, что, возможно, свидетельствует о высоком уровне адаптивности молодого поколения к ситуациям нестабильности. Выявлен устойчивый рост коммуникативного потенциала, социальной активности молодежи и ее нравственного уровня, что свидетельствует о ее реагировании на соответствующие запросы сервисной экономики и востребованные на рынке труда навыки командной работы, коммуникабельности, стрессоустойчивости. Высокий уровень указанных параметров позволяет молодежи достигать высокой результативности труда. Среди слабых сторон выделено устойчивое снижение когнитивного и творческого потенциала молодежи, что может создавать риски для инновационного развития экономики и качества человеческого капитала.

Обсуждение. В рамках образовательных программ необходимо активизировать формирование когнитивного и творческого потенциала (как «западающих» компонентов качества трудового потенциала), а также нравственных ориентиров молодежи, которые выступают ключевым предиктором результативности трудовой деятельности. Перспективы исследования связаны с анализом внешних факторов, которые могут влиять на результативность труда (организационных, мотивационных, условий труда), изучением гендерных и поселенческих различий в качестве трудового потенциала молодежи.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Трудовой потенциал, молодежь, качество трудового потенциала молодежи, результативность труда.

ФИНАНСИРОВАНИЕ

Статья выполнена без внешнего финансирования.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

Соловьева Т. С., Гордиевская А. Н. Влияние качественных характеристик трудового потенциала молодежи на результативность труда // Вопросы управления. 2026. Т. 20, № 2. С. 62–80. EDN HLVVBY.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Соловьева Татьяна Сергеевна – кандидат экономических наук; Вологодский научный центр Российской академии наук (160014, Россия, г. Вологда, ул. Горького, 56а) – старший научный сотрудник Центра социально-демографических исследований; solo_86@list.ru. SPIN 9101-5219, ORCID 0000-0003-1770-7566, Scopus 57222142302, Researcher I-8418-2016.

© Т. С. Соловьева, А. Н. Гордиевская, 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.



Гордиевская Александра Николаевна – Вологодский научный центр Российской академии наук (160014, Россия, г. Вологда, ул. Горького, 56а) – *научный сотрудник Центра социокультурных и политических исследований*; alessu85@mail.ru. SPIN 6830-1230, ORCID 0000-0001-7777-3456, Scopus 57208819948, Researcher I-9439-2016.

ВКЛАД АВТОРОВ

Соловьева Т. С. – концептуализация и дизайн исследования, анализ данных, написание текста рукописи, формулировка выводов.

Гордиевская А. Н. – сбор и обработка данных, редактирование текста.

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СРЕДСТВ ИИ

Авторы заявляют о том, что при написании данной статьи не применялись средства генеративного искусственного интеллекта.

Статья поступила 05.02.2026; рецензия получена 23.04.2026; принята к публикации 11.05.2026.

RESEARCH ARTICLE

THE IMPACT OF QUALITATIVE CHARACTERISTICS OF YOUTH'S LABOR POTENTIAL ON WORK PERFORMANCE

T. S. Soloveva^a, A. N. Gordievskaya^a

^a Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences (Vologda, Russia)

ABSTRACT

Introduction. Due to an aging population and a decreasing share of younger people in the workforce, the quality of the labor potential has become crucial for the country's economic development. The prospects for economic growth and the competitiveness of organizations, industries, and countries largely depend on the development of the professional and personal qualities of young people. The aim of this study is to analyze changes in the quality characteristics of young people's labor potential over recent decades and their relationship with work performance (case study of the Vologda Oblast).

Materials and methods. The information base consists of data from official statistics and monitoring of the labor potential quality of the Vologda Oblast population, which has been carried out since 1997 by the Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences. The annual sample consisted of 1500 people. The study used index-based methods to calculate the quality of youth labor potential and work performance, with correlation and regression analysis identifying the relationship between the qualitative characteristics of labor potential and youth work performance. The calculations have been performed using IBM SPSS Statistics software.

Results and conclusions. The dynamics of the quality of the labor potential among modern youth has been presented, and their competitive advantages have been highlighted. There is an increase in psychophysiological potential, which probably indicates a high level of adaptability of youth to situations of instability. A steady increase in the communicative potential, social activity of young people and their moral level has been revealed. This may indicate their response to relevant demands of the service economy, as well as skills in teamwork, sociability and stress tolerance, which are in demand on the labor market. The high level of these parameters allows young people to achieve high work performance. The weaknesses include a steady decline in the cognitive and creative potential of youth, which can pose risks to the innovative development of the economy and the quality of human capital.

Discussion. Within the framework of educational programs, it is necessary to intensify the formation of cognitive and creative potential (as failing components of quality of labor potential), as well as moral guidelines for young people, which act as key predictors of work performance. The prospects of the research relate to the analysis of external factors that may affect the work performance, such as organizational, motivational ones and working conditions. The study also aims to investigate gender and settlement-based differences in the quality of young people's labor potential.

KEYWORDS

Labor potential, youth, the quality of youth's labor potential, work performance.

FUNDING

The article has been completed without external funding.

FOR CITATION

Soloveva, T. S., Gordievskaya, A. N. (2026) The impact of qualitative characteristics of youth's labor potential on work performance. *Management Issues*, 20 (2), 62–80. <https://elibrary.ru/hlvvby>.

AUTHORS' INFORMATION

Tatiana S. Soloveva – Candidate of Economic Sciences; Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences (160014, Russia, Vologda, Gor'kogo st., 56a) – *Senior Researcher, Center for Social and Demographic Research*; solo_86@list.ru. SPIN 9101-5219, ORCID 0000-0003-1770-7566, Scopus 57222142302, Researcher I-8418-2016.

Aleksandra N. Gordievskaya – Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences (160014, Russia, Vologda, Gor'kogo st., 56a) – *Researcher, Center for Socio-Cultural and Political Research*; alessu85@mail.ru. SPIN 6830-1230, ORCID 0000-0001-7777-3456, Scopus 57208819948, Researcher I-9439-2016.

AUTHORS' CONTRIBUTION

Soloveva T. S. – conceptualization, design, and implementation of the research, data analysis, drafting of the manuscript, and formulation of conclusions.

Gordievskaya A. N. – data collection and processing, text editing.

CONFLICT OF INTEREST

The authors declare interest conflict lack.

USE OF AI TOOLS DECLARATION

The authors declare that they have not used Artificial Intelligence (AI) tools to write this article.

The article was submitted 05.02.2026; reviewed 23.04.2026; accepted for publication 11.05.2026.

■ ВВЕДЕНИЕ

Молодежь представляет собой один из ключевых ресурсов социально-экономического развития любой территории, являясь носителем значимой части человеческого капитала. Во-первых, в условиях демографического старения молодежь становится важным источником поддержания экономического роста, выступая драйвером инноваций, предпринимательства и повышения производительности труда [1, с. 24–25]. Во-вторых, это наиболее мобильная часть рабочей силы, которая быстрее адаптируется к постоянно изменяющимся запросам рынка труда¹. В-третьих, высокие ожидания молодежи стимулируют развитие новых секторов экономики и услуг (креативные индустрии, шеринговая экономика, социальные инновации и др.) [2], а также цифровую трансформацию существующих отраслей. Соответственно ее количественные и качественные характеристики во многом определяют будущее экономики.

Неслучайно во многих стратегических документах развития России молодежь рассматривается как важный субъект развития, который обеспечивает конкурентоспособность страны. При этом на первый план выдвигается реализация ее потенциала в различных сферах, гражданско-патриотическое воспитание и создание возможностей для выявления и сохранения талантов³. Важным шагом в данном направлении стало принятие Стратегии реализации молодежной политики в РФ на период до 2030 года⁴, ставшей первым системным документом, обозначившим основные приоритеты в данной области.

В то же время в контексте российской действительности наблюдается сокращение доли молодежи в возрастной структуре населения: за последние 15 лет – на 8,7 п.п., особенно в категории 20–24 года (на 3,7 п.п.)⁵. И, как показывают данные прогноза Росстата до 2046 года⁶, эта тенденция в целом сохранится и в ближайшем будущем,

¹ Российская молодежь адаптировалась к переменам на рынке труда. – URL: https://rg.ru/2021/05/20/vyzhutovich-rossijskaia-molodezh-adaptirovalas-k-peremenam-na-rynke-truda.html?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F (дата обращения: 10.02.2026).

² Voice of the Consumer Survey 2024. – URL: <https://cee.pwc.com/voice-of-the-consumer-survey-2024.html> (дата обращения: 10.02.2026).

³ Указ о национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года. – URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/73986>; Указ Президента Российской Федерации от 02.07.2021 № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации». – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202107030001?index=12>; Стратегия пространственного развития Российской Федерации на период до 2030 года с прогнозом до 2036 года: утв. распоряжением Правительства РФ от 28.12.2024 № 4146-р. – URL: https://www.economy.gov.ru/material/file/download/3b8e3a39329ce7949978d271195fdb6d/strategiya_prostranstvennogo_gazvitiya_rf_na_period_do_2030_goda_s_prognozom_do_2036_goda.pdf (дата обращения: 10.02.2026).

⁴ Стратегия реализации молодежной политики в РФ на период до 2030 года: утв. распоряжением Правительства РФ от 17.08.2024 № 2233-р. – URL: <http://static.government.ru/media/files/jBrmuJi7WMLGBOFtXWhrMIzKFCgIggO7.pdf> (дата обращения: 10.02.2026).

⁵ Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту. – URL: <https://www.rosstat.gov.ru/compendium/document/13284> (дата обращения: 10.02.2026).

⁶ Предположительная численность населения Российской Федерации. – URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13285> (дата обращения: 10.02.2026).

особенно для категории старше 25 лет, но после 2040 года за счет демографических волн можно ожидать некоторого улучшения ситуации в более молодых возрастах [3, с. 41]. Следствием этого является снижение доли молодежи в структуре рабочей силы (с 2005 г. – более чем на 10 п.п.⁷), что вкпе с сокращением уровня занятости может привести к усилению дефицита кадров.

В этой связи на фоне снижения масштабов данной группы населения все более актуализируются вопросы качества трудового потенциала молодежи. Именно от него во многом зависит, насколько будет конкурентоспособной экономика страны в перспективе. В этом плане уже довольно длительный период сохраняется проблема неудовлетворенности работодателей качественными характеристиками молодых людей: уровнем профессиональной подготовки и личных качеств [4, с. 1045], в т. ч. дисциплинированностью⁸. Данный аспект также был отмечен и в Долгосрочной программе содействия занятости молодежи на период до 2030 года⁹ в качестве одной из наиболее острых проблем в области трудоустройства молодого поколения.

В сложившихся условиях системная оценка и управление качеством трудового потенциала молодежи выступает значимой стратегической задачей в рамках обеспечения инновационного прогресса и долгосрочной конкурентоспособности страны. Для ее достижения необходимо иметь информацию о наличии и направленности изменений в данной сфере. Исходя из этого, целью настоящей работы является оценка динамики качества трудового потенциала молодежи и его связь с результативностью труда (на материалах Вологодской области).

Понятие трудового потенциала. Формирование концепции трудового потенциала преимущественно происходило в русле отечественной науки. Ее основа была заложена в трудах С. Г. Струмилина, который изучал влияние различных характеристик работника на производительность труда и предпринял попытку дать количественную оценку качественным аспектам трудовых ресурсов¹⁰. В 1970–80-е гг. в исследованиях Л. А. Костина, И. С. Масловой, А. С. Панкратова,

Ю. Г. Одегова и др. данная категория приобрела статус устоявшейся, интегрировав в себе представления о качественных характеристиках рабочей силы как ключевом резерве интенсификации производства в условиях возрастающей роли человеческого фактора. При этом трудовой потенциал рассматривался как совокупность количественных (фонды рабочего времени) и качественных характеристик (здоровье, образование, творческий потенциал и т. д.) индивида, которые могут быть реализованы в трудовой деятельности¹¹. Ряд исследователей также трактовал трудовой потенциал как трудовые ресурсы¹², фактор производства¹³, проявление способностей к труду¹⁴.

В результате российская научная традиция определяет «трудовой потенциал» как многоаспектную экономическую категорию, выходящую за рамки «трудовых ресурсов» и «рабочей силы». Неслучайно многие работы посвящены разграничению понятия «трудовой потенциал» от данных и иных смежных терминов, таких как «кадровый потенциал», «человеческий потенциал», «ресурсный потенциал», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал» и т. д. [5; 6; 7]. Все эти категории тесно связаны с рассматриваемой концепцией, к примеру, трудовой потенциал представляется важным созидательным элементом человеческого потенциала [8, с. 106], а его реализация в трудовой деятельности – ключевой составляющей человеческого капитала [9, с. 96].

В зарубежной науке понятие «трудовой потенциал» не получило концептуального оформления. Исследования в этой области в основном сосредоточены преимущественно на анализе спроса и предложения труда, функционировании рынка рабочей силы и рынка труда [10; 11; 12], однако интегративного термина, тождественного отечественному «трудовому потенциалу», сформировано не было. Исключение составляет ряд работ европейских ученых, однако в них данное понятие не получает развернутой теоретической разработки и сводится к использованию термина «потенциал рабочей силы» (*labor force potential*), который в большей степени характеризует количественные возможности занятости¹⁵ [13]. Одним из ключевых аналогов рассматриваемой

⁷ Труд и занятость в России. – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210> (дата обращения: 10.02.2026).

⁸ Зумер зумеру рознь. – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/7587026> (дата обращения: 10.02.2026).

⁹ Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 года: утв. распоряжением Правительства РФ от 14.12.2021 № 3581-п. – URL: <http://static.government.ru/media/files/rPqTKcZXAGKm9YF3xVcoANoHZSUnnpE6.pdf> (дата обращения: 10.02.2026).

¹⁰ Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда. М.: Гос. изд. пол. лит., 1982. 471 с.

¹¹ Маслова И. С. Трудовой потенциал советского общества: вопросы теории и методологии исследования. М.: ИЭ АН СССР, 1987. 125 с.

¹² Костаков В., Попов А. Интенсификация использования трудового потенциала // Социалистический труд. 1982. № 7. С. 61–69.

¹³ Одегов Ю. Г., Бычин В. Б., Андреев К. Л. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования / под. ред. Н. А. Иванова. Саратов: Издательство Саратовского университета, 1991. 176 с.

¹⁴ Гольдин М. И. Актуальные проблемы развития трудового потенциала общества зрелого социализма // Вопросы философии. 1982. № 5. С. 3–16.

¹⁵ Molnáróvá Z. Macroeconomic effects of demographic transition, mobilization of the labor force potential and labor productivity. Report 02/2024. Vienna: Büro des Produktivitätsrates, 2024. 41 p.; Pisciă S., Caragea N. Determinants of labor force potential in Romania // Romanian statistical review. 2015. 2, pp. 104–118.

категории при этом выступает концепция человеческих ресурсов, охватывающая совокупность знаний, навыков, способностей и здоровья населения, используемых в экономике [14; 15]. Также используются родственные понятия «человеческий капитал», акцентирующий внимание на инвестициях в навыки, и «трудовые способности/возможности», отражающие способности человека к трудовой деятельности [16; 17]. Таким образом, в отличие от отечественного подхода, в котором зачастую трудовой потенциал раскрывается через скрытые возможности, личностные качества и ресурсы индивида, зарубежные концепции фокусируются на использовании, развитии и капитализации имеющихся способностей в целях роста производительности труда и экономики в целом.

Выделяют несколько основных подходов к трактовке понятия «трудовой потенциал»: демографический, медико-демографический, статистический, социологический и экономический [18, с. 17–20]. В то же время все, кроме последнего, представляют собой более узкие его толкования с количественной либо качественной стороны. Представляется, что наиболее комплексным является экономический подход, учитывающий как оба этих аспекта, так и ресурсную и факторную природу рассматриваемого понятия. В рамках настоящего исследования под трудовым потенциалом понимается обобщающая характеристика совокупности способностей к труду, включающая как количественные, так и качественные компоненты.

Структура и измерение трудового потенциала. Различия в подходах к пониманию сущности данной категории приводят к многообразию вариантов его структуры. В большинстве своем исследователи включают в состав трудового потенциала показатели образования, квалификации и здоровья, однако учет более широкого спектра индикаторов способствует проведению максимально точной оценки. Так, комплексы показателей охватывают компоненты творческого потенциала, социально-личностные характеристики, мотивации, а также более общие аспекты демографии, экономики и цифровизации [19; 20; 21] и т. д.

В зависимости от масштаба трудового потенциала изучается на различных уровнях – от индивида/группы населения/предприятия до отрасли/региона/ страны. Поскольку в советской науке достаточно долго преобладал отраслевой подход, то в этот период исследования были сосредоточены именно на этом уровне [21, с. 10]. С усилением процессов децентрализации и регионализации в конце XX – начале XXI века возрос интерес к территориальному аспекту трудового потенциала. Также активно стали исследоваться вопросы, связанные с трудовыми возможностями различных социально-демографических групп

населения: молодежи, инвалидов, женщин, старшего поколения и т. д. [22; 23]. Необходимо отметить, что применительно к отдельным категориям граждан, например, пожилым людям, иногда используется понятие «социально-трудовой потенциал», что отражает учет не только внутренних, но и внешних ресурсов человека, которые могут либо стимулировать, либо затруднять реализацию внутренних резервов [24, с. 140].

Для оценки трудового потенциала используются как статистические, так и социологические методы и показатели, а также их синтез. Как правило, в рамках исследования количественных характеристик применяются статистические показатели, отражающие его состояние и уровень реализации [8], в то время как изучение качественных аспектов осуществляется с помощью социологических методик [18]. Среди конкретных методов можно выделить индексные и рейтинговые методики, кластерный анализ, балльные оценки [20; 21] и др. Выбор того или иного подхода во многом зависит от цели исследования и имеющейся информационной базы. При этом необходимо отметить, что в целом наблюдается тенденция перехода от единичных прокси-показателей к интегральным комплексным измерителям, а также от количественных к качественным параметрам трудового потенциала.

Проблематика *качества трудового потенциала* остается одной из наиболее актуальных и дискуссионных. Для его оценки используются как статистические показатели (доля людей с определенным уровнем образования и/или квалификации, смертность населения в трудоспособном возрасте, численность инвалидов, доля населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума и т. д.) [21; 25], так и данные социологических опросов [18; 22]. Чаще всего в существующих методиках исследуются компоненты здоровья, образования и квалификации, творческого потенциала, нравственных качеств и др. Одной из наиболее значимых работ в данной области является измерение качества трудового потенциала с помощью показателя социальной дееспособности, разработанного на основе теории качественных характеристик населения, предложенной сотрудниками ИСЭПН РАН (в настоящее время – ИСЭПН ФНИСЦ РАН)¹⁶. Данный индикатор является интегральным и отражает уровень развитости восьми составляющих качества трудового потенциала (физическое и психическое здоровье, когнитивный потенциал, творческие способности, коммуникабельность, культурный и нравственный уровни, потребность в достижении). С 1997 г. и по настоящее время социологические опросы по данной методике и соответствующие измерения проводятся регулярно только в Вологодской области [18].

¹⁶ Качество населения / под ред. Н. М. Римашевской, В. Г. Копниной // Демография и социология. Вып. 6. М.: ИСЭПН РАН, 1993. 185 с.

Что касается качества трудового потенциала молодежи, то обзор исследовательской практики показывает наличие ограниченного количества публикаций, напрямую раскрывающих данную тематику. Чаще всего рассматриваются отдельные его стороны, например, здоровье, профессионализм и ориентация на успех [26], мотивация к труду [27; 28], ценностные установки [29; 30] и др., что не позволяет сформировать целостное представление о его состоянии, динамике и факторах развития. Комплексные работы, непосредственно оценивающие качество трудового потенциала молодого поколения, в основном связаны с трудами ученых Вологодского научного центра РАН [18; 31; 32], выполненные на базе мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области по обозначенной выше методике. В частности, в них фиксируется в целом положительная динамика интегрального показателя и тренд на понижение в развитии таких качественных характеристик, как когнитивный и творческий потенциалы, а также отмечается, что недостаток профессиональных знаний, работа не по специальности, несоответствие работы способностям и склонностям, отсутствие интереса к выбранной профессии приводят к недоиспользованию их потенциала в трудовой деятельности.

Таким образом, в условиях фрагментарности исследований, позволяющих изучить состояние и реализацию качества трудового потенциала молодежи, актуализируются вопросы его системного изучения. Это представляется особенно важным в контексте определения его уровня, структуры и динамики, что позволит сформировать доказательную базу для разработки адресных мер молодежной, образовательной и социально-экономической политики, направленных на эффективное воспроизводство и реализацию трудового потенциала данной категории населения.

■ МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Исследование проводилось на материалах Вологодской области как типичного субъекта РФ по большинству социально-экономических показателей, что обеспечивает согласованность многих происходящих процессов со всероссийской динамикой [33, с. 129]. Информационную базу составили данные официальной статистики и мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, проводимого с 1997 г. Вологодским научным центром РАН. Генеральная совокупность – население региона трудоспособного возраста. Выборка на каждом этапе наблюдения составляла 1500 человек из гг. Вологды и Череповца и восьми муниципалитетов: квотная, репрезентативная по полу, возрасту, пропорциям городского и сельского населения, распределению населения между населенными пунктами различного

масштаба, а также по степени участия в рабочей силе (занятые, безработные и не входящие в рабочую силу). Ошибка выборки составляла не более 3–4% при доверительном интервале 4–5%. Исследование проводилось методом раздаточного анкетирования по месту жительства респондентов.

В настоящей работе качество трудового потенциала рассматривается как многоаспектная категория, отражающая уровень развития базовых качеств населения, которые необходимы для осуществления эффективной трудовой деятельности. Опираясь на теорию качественных характеристик населения, разработанную в ИСЭПН ФНИСЦ РАН, на первом этапе рассчитывались отдельные компоненты качества трудового потенциала, а также соответствующие им сводные индексы, отражающие развитие психофизиологического, интеллектуального, коммуникативного и социального потенциалов и интегральный индекс социальной дееспособности, который комплексно характеризует качество трудового потенциала [18, с. 33–36]. Методика основывается на косвенной оценке базовых составляющих с помощью шкал Лайкерта, формировании агрегатных индексов (таблица 1) и общего интегрального индекса с использованием среднего геометрического. То есть, все компоненты количественно оцениваются посредством индексного метода как соотношение фактически набранного числа баллов к максимально возможному.

На втором этапе производилось вычисление показателей, отражающих результативность труда, которая представляется как комплексная характеристика степени успешности выполнения человеком своих трудовых функций и измеряемая тремя взаимосвязанными аспектами: объемом и качеством работы и трудовой дисциплиной. В основу расчетов были заложены ответы на вопрос: «Что из перечисленного ниже характеризует Вашу трудовую (учебную) деятельность?». Варианты ответа включали оценку степени выполнения плановых заданий и сдачи работы в срок с высоким качеством исполнения, частоту опозданий, прогулов и срывов в работе. Респонденту предлагалось указать частоту перечисленных характеристик деятельности по следующей шкале: 1 – часто бывает, 2 – иногда бывает, 3 – совсем не бывает. Наилучшему показателю по каждому пункту оценки присваивалось 2 балла, наихудшему – минус 2 балла. Для расчета каждого индекса (объема выполняемой работы, трудовой дисциплины и качества работы) использовался такой же принцип, как при вычислении компонентов качества трудового потенциала. Каждый из перечисленных показателей переводился в шкалу от 0 до 1 по формуле:

$$x_{0-1} = \frac{x - \min(x)}{\max(x) - \min(x)}. \quad (1)$$

Таблица 1 – Компоненты качества трудового потенциала
Table 1 – Components of the quality of labor potential

№		Качественные характеристики трудового потенциала	Первичная информация, получаемая в результате анкетирования
1	Психофизический потенциал	Физическое здоровье	тяжесть и частота заболеваний; самооценка здоровья по пятибалльной шкале
2		Психическое здоровье	наличие признаков психической неустойчивости (тест на психическую устойчивость)
3	Интеллектуальный потенциал	Когнитивный потенциал	деятельность по пополнению знаний и источники пополнения знаний; отношение к знаниям и образованию
4		Творческий потенциал	проявление творчества, занятие творческой деятельностью; отношение к творческой деятельности
5	Коммуникативный потенциал	Коммуникабельность	способность к взаимодействию и сотрудничеству с другими людьми (тест на способность к общению)
6		Культурный уровень	внутренняя культура (умение поддерживать своё здоровье, организовать свой досуг, хорошо выполнять свою работу и др.); внешняя культура (вежливость, хорошие манеры, знание этикета и др.)
7	Социальная активность	Нравственный уровень	нравственное чувство (отношение к общечеловеческим нравственным ценностям, таким как честность, справедливость, порядочность и др.); нравственное поведение (случаи обмана, обиды, грубости, несправедливости по отношению к другим людям и т. п.)
8		Потребность в достижении (социальные притязания)	планы и намерения по повышению своего должностного и социального статуса, достижению профессионального успеха, получению общественного признания, саморазвитию и т. д.

Источник: составлено по: [18, с. 33–36].

Интегральный индекс результативности труда рассчитывался как среднее арифметическое отдельных индексов.

На третьем этапе выявлялась взаимосвязь между отдельными показателями качества трудового потенциала и интегральным индексом результативности труда. Для этого использовался метод прямой пошаговой линейной регрессии с проведением предварительного корреляционного анализа и отбором наиболее информативных переменных. Все вычисления осуществлялись в разрезе двух категорий: до 35 лет и старше 35 лет, в целях проведения сравнительного

анализа для групп молодежи и остальной части населения трудоспособного возраста. Верхняя граница возрастной категории молодежи выбрана в соответствии с законодательно установленной в России рамкой в 35 лет¹⁷. Расчеты производились в программной среде IBM SPSS Statistics.

■ РЕЗУЛЬТАТЫ

С точки зрения количественной составляющей трудового потенциала молодежи, можно констатировать постепенное ее сокращение (таблица 2). За период с 1990 г. по 2024 г. численность молодежи в Российской Федерации снизилась почти на 27%,

¹⁷ Федеральный закон «О молодежной политике в Российской Федерации» от 30.12.2020 г. № 489-ФЗ. – URL: www.kremlin.ru/acts/bank/46328 (дата обращения: 17.02.2026).

по Вологодской области – на 42%. Наибольшие потери отмечаются в категории 25–29 лет (39% по РФ и 55% по Вологодской области), в то время как в других группах спад был менее заметным, но также существенным (порядка 22–23% и 28–42%

соответственно). Самый значительный провал приходится на промежуток между 2010 и 2020 годами, что обусловлено «эхом 90-х»: к 2020 году малочисленные поколения, рожденные в то время составили основу возрастной группы 15–29 лет.

Таблица 2 – Численность молодежи в разрезе возрастных категорий, тыс. чел.

Table 2 – The number of young people, by age category, in thousands

Возраст	Территория	1990	2000	2010	2020	2024	1990 к 2024, %
15–19	Российская Федерация	10135,7	12126,6	8897,9	7161,3	7843,1	77,4
	Вологодская область	86,7	104,6	68,7	56,8	62,7	72,3
20–24	Российская Федерация	9556,8	10924,8	12319,2	6888,8	7439,2	77,8
	Вологодская область	82,8	93,6	101,8	49,3	51,1	61,8
25–29	Российская Федерация	12062,1	10336,7	11908,8	9427,3	7382,9	61,2
	Вологодская область	110,8	83,9	101,3	64,5	49,8	44,9
30–34	Российская Федерация	12906,6	9594,3	10807,3	12633,1	10112,6	78,4
	Вологодская область	121,7	81,6	90,3	95,3	70,6	58,0
15–34	Российская Федерация	44661,2	42982,4	43933,1	36110,6	32777,9	73,4
	Вологодская область	402,0	363,6	362,0	266,0	234,2	58,3

Источник: данные Росстата.

Данные демографические тенденции во многом определяют снижение доли молодежи в структуре рабочей силы: только с 2005 г. она сократилась на 10 п.п. по РФ и на 12 п.п. по Вологодской области¹⁸. Следствием этого является усиление дефицита кадров и старение персонала в ряде отраслей, рост конкуренции работодателей за молодых специалистов и налоговой нагрузки на работающих и т. д. В подобных условиях еще более важное значение приобретают вопросы качества трудового потенциала молодежи и его способность компенсировать количественные потери. Так, в межпереписной период 2002–2020 гг. доля молодежи с высшим образованием в России возросла на 10,1 п.п. при одновременном снижении удельного веса лиц со средним профессиональным и общим образованием (на 7,5 и 10,3 п.п. соответственно)¹⁹. Но имеет ли это однозначно позитивный эффект для рынка труда, когда по-прежнему сохраняется дефицит кадров в рабочих профессиях²⁰?

Данные мониторинга качества трудового потенциала населения, проводимого в Вологодской

области, позволяют более подробно рассмотреть его состояние и динамику, в т. ч. среди молодежи. Значения интегрального индекса в целом демонстрируют его постепенный рост на протяжении всего периода наблюдений (рисунок 1). За 27 лет среди молодежи индекс вырос с уровня примерно 0,67 ед. до уровня 0,69 ед. Причем, с 2005 г. его увеличение в основном происходит плавно, без резких скачков, что, возможно, говорит о системных, а не конъюнктурных изменениях в самооценке молодежью своих качеств. Данные тенденции во многом идентичны таковым и для населения в целом, в то время как более старшие возрастные группы продолжали реагировать на кризисные явления в экономике некоторым падением значений индекса.

С точки зрения отдельных компонентов качества трудового потенциала, психофизический потенциал молодежи показывает стабильный рост с 0,711 ед. до 0,812 ед. (таблица 3). При этом на 2024 г. по данному показателю молодое поколение значительно опережает и население в целом (0,779 ед.), и более старшие группы (0,760 ед.).

¹⁸ Труд и занятость в России. – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210> (дата обращения: 10.02.2026).

¹⁹ Переписи населения. – URL: https://rosstat.gov.ru/perepisi_naseleniya (дата обращения: 17.02.2026).

²⁰ Дефицит кадров в рабочих профессиях сохраняется на фоне роста зарплат. – URL: https://czn.mos.ru/EE/News/NewsCard/994?_=Deficit-kadrov-v-rabochih-professiyah-sohranyaetsya-na-fone-rosta-zarplat (дата обращения: 17.02.2026).

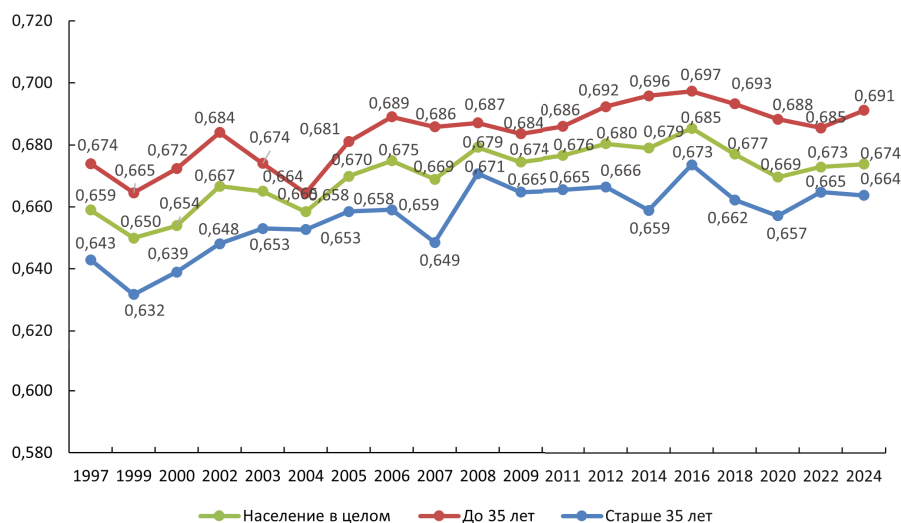


Рисунок 1 – Динамика интегрального индекса качества трудового потенциала, ед.

Figure 1 – The dynamics of the integral indicator of labor potential quality, units

Источник: здесь и далее в таблицах представлены данные мониторинга на основе расчетов авторов

Таблица 3 – Динамика психофизического потенциала и его компонентов, ед.

Table 3 – The dynamics of psychophysical potential and its components, units

Компонент/сводный индекс		1997	2004	2011	2018	2024	Тренд
Физическое здоровье	Население в целом	0,687	0,691	0,728	0,740	0,737	
	До 35 лет	0,713	0,696	0,758	0,784	0,776	
	Старше 35 лет	0,659	0,686	0,694	0,701	0,715	
Психическое здоровье	Население в целом	0,706	0,709	0,759	0,789	0,834	
	До 35 лет	0,716	0,719	0,773	0,820	0,857	
	Старше 35 лет	0,695	0,699	0,743	0,761	0,821	
Психофизический потенциал	Население в целом	0,693	0,694	0,740	0,760	0,779	
	До 35 лет	0,711	0,703	0,761	0,798	0,812	
	Старше 35 лет	0,672	0,687	0,715	0,725	0,760	

Это обусловлено тем, что индикаторы как физического, так и психического здоровья рассматриваемой категории росли чуть более высокими темпами (9% и 20% против 7% и 18% соответственно) относительно остальной части населения. То есть, молодежь стала субъективно выше оценивать свое физическое здоровье и чувствовать себя психологически устойчивее, что создает определенные предпосылки для высокой работоспособности и результативности труда. В то же время необходимо учитывать, что эта самооценка может не полностью соотноситься с объективными медицинскими данными.

Коммуникативный потенциал молодежи также характеризуется тенденцией к росту (таблица 4),

хотя и более медленными темпами, чем показатели психофизиологического потенциала. За период 1997-2024 гг. его значения выросли на 4% (с 0,68 до 0,71 ед.) против 5% у людей старше 35 лет, что с одной стороны, связано с эффектом низкой базы, а с другой – с тем, что люди более старших возрастов также стали адаптироваться к требованиям экономики и развивать подобные «мягкие» навыки, чтобы оставаться конкурентоспособными. При этом если коммуникабельность молодежи сохраняется примерно на одном и том же уровне, то ее культурный уровень демонстрирует значимый рост (на 10%), что свидетельствует о сформированности базовых навыков общения и повышении культурной организации.

Таблица 4 – Динамика коммуникативного потенциала и его компонентов, ед.
Table 4 – The dynamics of communication potential and its components, units

Компонент/сводный индекс		1997	2004	2011	2018	2024	Тренд
Коммуникабельность	Население в целом	0,734	0,724	0,743	0,738	0,735	
	До 35 лет	0,736	0,733	0,745	0,743	0,736	
	Старше 35 лет	0,731	0,715	0,740	0,734	0,735	
Культурный уровень	Население в целом	0,616	0,652	0,651	0,684	0,680	
	До 35 лет	0,634	0,656	0,656	0,695	0,696	
	Старше 35 лет	0,596	0,649	0,645	0,674	0,670	
Коммуникативный потенциал	Население в целом	0,668	0,682	0,691	0,704	0,700	
	До 35 лет	0,680	0,688	0,695	0,713	0,710	
	Старше 35 лет	0,655	0,676	0,687	0,697	0,695	

По показателю социальной активности среди молодежи наблюдается небольшой, но устойчивый рост (на 3%), в отличие от более старших возрастных категорий, где в последние двадцать лет фиксируется его постепенное снижение (таблица 5). Нравственный уровень молодежи при этом отличается более стабильным повышением, нежели потребность в достижении (5% против 1% соответственно). В результате

по первому показателю молодежь обошла население старше 35 лет, а по второму – по-прежнему демонстрирует значительное превосходство (на 15%). Таким образом, у молодежи формируется модель поведения, в которой морально-этические нормы, возможно, становятся более важными, чем амбиции, и успех, в том числе в работе, связывается с определенным их соблюдением.

Таблица 5 – Динамика индекса социальной активности и его компонентов, ед.
Table 5 – The dynamics of social activity index and its components, units

Компонент/сводный индекс		1997	2004	2011	2018	2024	Тренд
Нравственный уровень	Население в целом	0,765	0,755	0,765	0,768	0,775	
	До 35 лет	0,747	0,743	0,760	0,766	0,784	
	Старше 35 лет	0,785	0,767	0,771	0,770	0,770	
Потребность в достижении	Население в целом	0,630	0,646	0,647	0,649	0,630	
	До 35 лет	0,679	0,676	0,686	0,695	0,688	
	Старше 35 лет	0,576	0,618	0,603	0,608	0,597	
Социальная активность	Население в целом	0,688	0,691	0,698	0,700	0,691	
	До 35 лет	0,708	0,702	0,718	0,725	0,728	
	Старше 35 лет	0,667	0,680	0,675	0,677	0,670	

Самым «западающим» компонентом качества трудового потенциала является интеллектуальный потенциал (таблица 6), что характерно для всех возрастных групп. Его значения на 2024 год являются самыми низкими среди всех составляющих и не превышают 0,6 ед., а общее падение индекса за период 1997–2024 гг. по населению в целом составило 7%. Причем, это происходило

по большей части за счет его снижения среди молодежи (на 9% против 5% у лиц старше 35 лет). Как для когнитивного, так и для творческого потенциала молодежи отмечается устойчивый тренд на понижение (на 8% и 10% соответственно), что выступает ключевым вызовом с точки зрения возможных рисков для инновационного развития экономики и качества человеческого капитала.

Таблица 6 – Динамика интеллектуального потенциала и его компонентов, ед.

Table 6 – The dynamics of intellectual potential and its components, units

Компонент/сводный индекс		1997	2004	2011	2018	2024	Тренд
Когнитивный потенциал	Население в целом	0,626	0,623	0,626	0,605	0,580	
	До 35 лет	0,627	0,612	0,624	0,600	0,575	
	Старше 35 лет	0,624	0,633	0,629	0,609	0,583	
Творческий потенциал	Население в целом	0,601	0,571	0,589	0,560	0,560	
	До 35 лет	0,619	0,581	0,588	0,563	0,557	
	Старше 35 лет	0,581	0,562	0,590	0,558	0,561	
Интеллектуальный потенциал	Население в целом	0,609	0,592	0,604	0,578	0,565	
	До 35 лет	0,619	0,592	0,603	0,577	0,561	
	Старше 35 лет	0,599	0,592	0,605	0,579	0,567	

Таким образом, динамика интегрального индекса демонстрирует общий положительный тренд, который в то же время скрывает за собой разнонаправленные процессы в структуре качества трудового потенциала. Молодежь демонстрирует значительный прогресс в социально-психологических и коммуникативных качествах (нравственность, культурный уровень, коммуникабельность), но при этом наблюдается существенное и устойчивое снижение ее когнитивного и творческого потенциала.

Обозначенные тенденции еще более актуализируют то, насколько эффективно имеющийся уровень качества трудового потенциала конвертируется в результат, от чего во многом зависит рост производительности труда и экономики в целом. Данные в целом фиксируют устойчивый рост результативности труда молодежи за период с 1997 по 2024 гг.: соответствующий интегральный индекс увеличился с 0,614 до 0,720 ед. (таблица 7). Как следствие, к 2024 году молодежь по этому показателю значительно приблизилась к значениям по старшим группам (0,742 ед.) и населению в целом (0,734 ед.). При этом структура этого роста и сравнение с другими возрастными группами указывают на связь с изменениями в качестве трудового потенциала, которые были выявлены ранее.

Среди отдельных его составляющих наибольший рост, в т. ч. по сравнению с людьми старше 35 лет, наблюдался по показателю трудовой дисциплины (на 40%), что связано с эффектом низкой базы. Повышение дисциплинированности молодежи, возможно, связано с отмеченным выше ростом их нравственного уровня и потребности

в достижении. Что касается индекса объема работы, то его значения также заметно выросли (на 17%), практически достигнув таковых среди более старших возрастных групп (0,677 ед.). При этом качество работы молодежи от этого не пострадало: его уровень тоже повысился, хотя и не так существенно (на 2%), в отличие от населения старше 35 лет, где была выявлена негативная динамика (0,774 ед. – в 1997 г., 0,75 ед. – в 2024 г.). Данные тенденции могут быть связаны как с повышением уровня психофизиологического потенциала молодого поколения, так и с ростом его культурных и нравственных качеств.

Для выявления взаимосвязи между индикаторами качества трудового потенциала молодежи и индексом результативности труда был использован регрессионный анализ путем пошагового включения независимых переменных в уравнение регрессии, где зависимой переменной выступил рассматриваемый индекс, а независимыми переменными – отдельные компоненты качества трудового потенциала²¹. На первом этапе на основе корреляционного анализа показатель, отражающий потребность в достижении, был исключен из дальнейших расчетов, поскольку не показал значимой связи с индексом результативности труда. После проверки оставшихся индикаторов на мультиколлинеарность из-за наличия умеренной значимой корреляции между индексами культурного и нравственного уровня ($r = 0,440$, $p < 0,001$) и между физическим и психическим здоровьем ($r = 0,423$, $p < 0,001$) показатели культурного уровня и физического здоровья²² не учитывались в ходе построения регрессионной

²¹ Анализ проводился на объединенной выборке за все годы проведения мониторинга с 1997 по 2024 гг. (общее число наблюдений: $N = 24622$, молодежь до 35 лет: $N = 12126$).

²² Исключены были именно данные индикаторы, поскольку показатели нравственного уровня и психического здоровья сильнее всего коррелировали с индексом результативности труда в результате расчетов на первом этапе.

Таблица 7 – Динамика индекса результативности труда и его компонентов, ед.
Table 7 – The dynamics of work performance index and its components, units

Компонент/сводный индекс		1997	2004	2011	2018	2024	Тренд
Индекс объема работы	Население в целом	0,641	0,594	0,637	0,684	0,676	
	До 35 лет	0,577	0,573	0,620	0,667	0,674	
	Старше 35 лет	0,713	0,614	0,656	0,699	0,677	
Индекс трудовой дисциплины	Население в целом	0,615	0,654	0,688	0,737	0,768	
	До 35 лет	0,509	0,623	0,654	0,691	0,712	
	Старше 35 лет	0,731	0,685	0,726	0,778	0,799	
Индекс качества работы	Население в целом	0,765	0,714	0,747	0,767	0,758	
	До 35 лет	0,756	0,723	0,746	0,759	0,773	
	Старше 35 лет	0,774	0,705	0,748	0,774	0,750	
Индекс результативности труда	Население в целом	0,673	0,653	0,692	0,729	0,734	
	До 35 лет	0,614	0,639	0,674	0,705	0,720	
	Старше 35 лет	0,739	0,667	0,711	0,751	0,742	

модели. Это обусловлено не только статистическими требованиями, но и тем, что нравственный уровень является более фундаментальной характеристикой личности, определяющей как культурное развитие, так и трудовое поведение. С другой стороны, физическое здоровье является базой для участия в трудовой деятельности, но для трудоспособного населения не так сильно влияет

на показатели результативности в современной экономике (а психическое здоровье выступает фактором, в долгосрочной перспективе напрямую оказывающим воздействие на способность поддерживать высокую продуктивность). Далее в модель вводились предикторы в последовательности, определенной по итогам корреляционного анализа (таблица 8).

Таблица 8 – Сводные статистические показатели для моделей регрессии
Table 8 – Summary statistics for regression models

Модель	R	R ²	Скорректированный R ²	Стандартная ошибка оценки	Статистика изменений					Критерий Дарбина-Уотсона
					R ²	F	ст.св.1	ст.св.2	Знач. F	
1	0,293 ^a	0,086	0,086	0,20757	0,086	1043,64	1	11142	,000	
2	0,383 ^b	0,146	0,146	0,20057	0,061	792,43	1	11141	,000	
3	0,419 ^c	0,176	0,175	0,19710	0,029	396,61	1	11140	,000	
4	0,424 ^d	0,180	0,180	0,19658	0,004	60,1	1	11139	,000	1,932

Примечание:

- a) предикторы: (константа), нравственный уровень;
- b) предикторы: (константа), нравственный уровень, психическое здоровье;
- c) предикторы: (константа), нравственный уровень, психическое здоровье, коммуникабельность;
- d) предикторы: (константа), нравственный уровень, психическое здоровье, коммуникабельность, когнитивный потенциал.

В итоговую модель вошли четыре показателя: нравственный уровень, психическое здоровье, коммуникабельность, когнитивный потенциал.

Индекс нравственного уровня оказался наиболее важным предиктором и объяснял примерно 8,6% дисперсии индекса результативности труда

($F_1, 11142 = 1043,64$; $p < 0,001$), индекс психического здоровья дополнительно объяснял 6,1% ($F_1, 11141 = 792,43$; $p < 0,001$), индекс коммуникабельности – еще 2,9% дисперсии ($F_1, 11140 = 396,61$; $p < 0,001$). Включение индекса когнитивного потенциала в уравнение регрессии добавило ещё 0,4% к суммарной дисперсии. То есть, более высокие значения индекса результативности труда связаны, в первую очередь, с более высокими значениями индексов нравственного уровня, психического здоровья и коммуникабельности: суммарно эти три переменные объясняют 17,6% дисперсии рассматриваемого индекса, а с учетом когнитивного потенциала – 18%. Значение статистики Дарбина-Уотсона (DW) равно 1,932, что указывает на отсутствие автокорреляции в остатках

регрессионной модели, что подтверждает достоверность полученных результатов.

Таким образом, анализ выявил четыре фактора, оказывающих значимое влияние на результативность труда молодежи (таблица 9). Все они имеют положительную связь с итоговым индексом: нравственный уровень ($\beta = 0,409$; $p = 0,000$), психическое здоровье ($\beta = 0,283$; $p = 0,000$), коммуникабельность ($\beta = 0,319$; $p = 0,000$), когнитивный потенциал ($\beta = 0,149$; $p = 0,000$). Следовательно, при повышении нравственного уровня на 0,1 балла, результативность труда вырастает в среднем на 0,04 балла, при росте коммуникабельности и психического здоровья на ту же величину – на 0,03 балла, когнитивного потенциала – на 0,02.

Таблица 9 – Сводные статистические показатели для моделей регрессии

Table 9 – Summary statistics for regression models

Модель		Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	Т	Значимость
		В	Стандартная Ошибка	Бета		
4	Константа	-0,183	0,018		-10,132	0,000
	Нравственный уровень	0,409	0,017	0,225	24,709	0,000
	Психическое здоровье	0,283	0,012	0,209	23,280	0,000
	Коммуникабельность	0,319	0,018	0,168	18,183	0,000
	Когнитивный потенциал	0,149	0,019	0,071	7,753	0,000

Итоговое уравнение регрессии в результате имеет следующий вид:

$$Y = -0,183 + 0,409a + 0,283b + 0,319c + 0,149d + \varepsilon \quad (2),$$

где Y – индекс результативности труда, a – нравственный уровень, b – психическое здоровье, c – коммуникабельность, d – когнитивный потенциал, ε – случайная величина, характеризующая отклонение фактического значения индекса результативности труда от теоретического, вычисленного по уравнению регрессии.

Отрицательное значение константы в уравнении может свидетельствовать о том, что в случае полного отсутствия нравственности, коммуникабельности, когнитивных способностей и психическом нездоровье результативность труда также уйдет в «минусовую» зону, что говорит о том, что данные характеристики выступают основой для эффективного труда. При этом довольно невысокое значение суммарной объясняющей дисперсии говорит о наличии влияния других, более значимых факторов, не включенных в модель (например,

организационные, мотивационные, условия труда и т. д.).

■ ОБСУЖДЕНИЕ

Результаты исследования на данных мониторинга, проводимого в Вологодской области, позволяют заключить, что в период 1997–2024 гг. произошли трансформации в качественной структуре трудового потенциала молодежи. С одной стороны, ряд ее компонентов показал положительную динамику. Так, вырос уровень психофизиологического потенциала, что свидетельствует о том, что молодое поколение чувствует себя более здоровыми и психологически устойчивыми. Это в целом согласуется и с материалами, полученными в других научных работах, при этом отмечается стремление сохранить высокий уровень психического здоровья [34]. Подобная тенденция является весьма позитивной, поскольку это может говорить о том, что у молодежи есть определенный фундамент для того, чтобы работать более интенсивно и быстрее восстанавливаться. Кроме того, психологическая устойчивость способствует тому, что молодежи легче адаптироваться

к нестабильности, в т. ч. на рынке труда, что также подтверждается рядом исследований²³ [26].

Позитивные изменения произошли и в отношении коммуникативного потенциала и социальной активности молодежи: по всем показателям наблюдался небольшой, но устойчивый рост. Особенно стоит отметить повышение ее нравственного уровня: молодежь декларирует приверженность моральным нормам (не обманывать, не предавать, помогать, уважать мнение других людей и т. д.), что выступает фундаментом для формирования трудовой этики. При этом для молодежи характерен высокий уровень притязаний и желания добиться успеха (потребность в достижении), что выступает сильным мотиватором для карьерного продвижения. Эти особенности также были выявлены и в иных работах [26; 35].

Несмотря на хорошее психофизическое самочувствие, у молодежи наблюдается снижение когнитивного и творческого потенциала, которое продолжается уже достаточно длительный период. Возможные причины этого связаны с трансформациями в системе образования и особенностями потребления информации в условиях цифровизации²⁴, что может влиять на глубину ее обработки и формирование ориентации на готовые решения. Выявленный спад в динамике интеллектуального потенциала влечет за собой риски для развития инновационной экономики, в которой востребованы нестандартные подходы и глубокая аналитика.

Рост нравственных, культурных и коммуникативных характеристик молодого поколения, а также укрепление его психофизического здоровья, в целом несколько компенсировали снижение когнитивного и творческого потенциала в рамках интегрального индекса качества трудового потенциала, который может отражать не только объективные качества индивидов, но и трансформацию представлений о «хорошем» работнике. Если раньше более всего ценились знания и квалификация, то сегодня, в контексте роста сервисной экономики и значимости командной работы, на первое место ставятся коммуникабельность, стрессоустойчивость (психическое здоровье) и лояльность (нравственный уровень). В этой связи необходимо отметить расхождение полученных данных с ключевыми положениями теорий постиндустриального общества (Д. Белл,

М. Кастельс, Р. Флорида), где креативность и творческий потенциал выступают драйверами развития. Однако представляется, что это не столько свидетельствует о деградации интеллектуального потенциала, сколько о рациональной адаптации молодежи к требованиям рынка труда, которая носит догоняющий характер. В экономике спрос смещен в сторону физического труда и узких технических специальностей²⁵, и наблюдается низкая инновационная активность²⁶, что возможно, объясняет переориентацию молодежи на развитие более востребованных сегодня навыков, о чем свидетельствует повышение соответствующих индексов.

Высокий уровень указанных параметров конвертируется в рост объема работы и повышение трудовой дисциплины, что позволяет молодежи достигать достаточно высокой результативности труда. Это согласуется и с данными исследования, проведенного в Пензенской области, которые свидетельствуют о значимости результативности труда для молодежи [36, с. 16]. В результате к 2024 году молодежь по интегральному показателю результативности труда вплотную приблизилась к более старшим возрастным группам, а по качеству работы даже несколько превзошла их. В то же время в долгосрочной перспективе существует риск исчерпания этого ресурса без наращивания интеллектуального потенциала, что требует более сбалансированного развития всех компонентов трудового потенциала.

Необходимо отметить, что данные о росте трудовой дисциплины среди молодежи несколько расходятся с полученными ранее в ходе иных исследований. Так, материалы опроса ВЦИОМ о трудоустройстве молодежи в России, проведенного в 2025 году, показывают, что при требованиях работодателей к обучаемости, гибкости, коммуникативности и умению понимать поставленные задачи сама молодежь демонстрирует неготовность к интенсивному труду и жесткой производственной дисциплине²⁷, что может негативно сказываться на реализации ее трудового потенциала.

Результаты регрессионного анализа позволили определить те компоненты, которые вносят наибольший вклад в формирование общей результативности труда молодежи и построить модель, объясняющую 18% его вариации и включающую четыре предиктора: нравственный уровень,

²³ Российская молодежь адаптировалась к переменам на рынке труда. – URL: https://rg.ru/2021/05/20/vyzhutovich-rossijskaia-molodezh-adaptirovalas-k-peremenam-na-rynke-truda.html?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F (дата обращения: 10.02.2026).

²⁴ Михайлова Е., Зубок Ю. Российская молодежь: сложный объект исследования и ключевой субъект конструирования будущего // Социодиггер. 2023. Т. 4. № 11-12 (30). – URL: <https://clck.ru/3S2Lmf> (дата обращения: 20.02.2026).

²⁵ Где же ваши руки: экономике страны требуется 2,6 млн рабочих. – URL: <https://iz.ru/1883055/mariia-stroiteleva/ekonomike-trebuetsia-26-mln-chelovek> (дата обращения: 10.02.2026).

²⁶ Россия в мировых рейтингах инновационного развития. – URL: https://www.vedomosti.ru/press_releases/2025/08/28/rossiya-v-mirovih-reitingah-innovatsionnogo-razvitiya (дата обращения: 10.02.2026).

²⁷ Верижников А. Трудоустройство молодежи в современной России: возможности, проблемы, решения. Экспертно-аналитический доклад. М.: ВЦИОМ, 2025. 20 с.

психическое здоровье, коммуникабельность и когнитивный потенциал. Полученные результаты могут говорить о том, что в структуре трудового потенциала современной молодежи ключевую роль играют не столько когнитивные и творческие способности, сколько социально-нравственные качества и психологическая устойчивость. При этом нравственность, эмоциональное благополучие и коммуникативные навыки являются одними из ключевых драйверов трудовой результативности, а когнитивный потенциал выполняет, скорее, поддерживающую функцию.

Таким образом, можно сконструировать следующий портрет современной молодежи с точки зрения качества трудового потенциала. Ее конкурентными преимуществами являются высокий нравственный уровень, хорошая коммуникабельность и культурное развитие, высокие амбиции (потребность в достижении), хорошее самоощущение физического и психического здоровья. Среди слабых сторон можно выделить снижающиеся когнитивные способности (умение анализировать, решать сложные задачи) и невысокий творческий потенциал. Другими словами, энергия и желание трудиться есть, но возможности их реализации для выполнения сложной и интеллектуальной работы ограничены, что может приводить к ситуации «квалификационной ямы» [37]. При этом необходимо отметить, что рост нравственного уровня, коммуникабельности и психического

здоровья не могут в полной мере компенсировать дефицит интеллектуального потенциала. Эти качества могут быть преимуществом на начальных этапах карьеры, когда работодатели готовы «доучить» молодого специалиста, либо в некоторых сегментах экономики, где они действительно несколько важнее, чем способность к глубокой аналитике (гостиничный бизнес, общепит, офисные работники). В результате работодатели будут вынуждены либо инвестировать в развитие навыков креативности и критического мышления, либо использовать потенциал молодежи для решения таких задач, где требуются энергичность, стрессоустойчивость, коммуникабельность и высокие нравственные качества. Кроме того, нужно учитывать значимость для молодежи таких факторов, как признание и возможность реализовать свои нравственные установки. Это значит, что компаниям важно работать над корпоративной культурой и ценностями и обеспечивать регулярную обратную связь с молодыми сотрудниками. С другой стороны, в рамках образовательных программ школ и организаций профессионального образования необходимо усилить направления по формированию когнитивного и творческого потенциала (как «западающих» компонентов качества трудового потенциала), а также нравственных ориентиров молодежи, которые выступают одним из ключевых предикторов результативности в трудовой деятельности.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. André C., Gal P., Schief M. Enhancing productivity and growth in an ageing society: Key mechanisms and policy options // OECD Economics Department Working Papers. 2024. 1807. DOI 10.1787/605b0787-en.
2. Махаматова С. Т. Потребительское поведение российской молодежи в условиях санкций // Теория и практика общественного развития. 2024. № 4. С. 131–136. DOI 10.24158/tipog.2024.4.15. EDN EDNSLF.
3. Сигарева Е. П., Сивоплясова С. Ю., Архангельский В. Н. Изменения человеческого потенциала в России до 2050 года под влиянием трансформации возрастной структуры населения // Экономика. Налоги. Право. 2023. № 16 (2). С. 37–47. DOI 10.26794/1999-849X-2023-16-2-37-47. EDN GRYYYYE.
4. Масленникова Е. В., Антонова О. А., Колмакова И. Д. Направления повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда // Экономика труда. 2025. Т. 12. № 7. С. 1035–1058. DOI 10.18334/et.12.7.123506. EDN UZIUPZ.
5. Бычкова С. М., Тимошенко С. А. Анализ структурных взаимоотношений между производственным, ресурсным, трудовым и кадровым потенциалами // Ученые записки Российской академии предпринимательства. 2017. № 16 (3). С. 196–209. EDN ZHNZBX.
6. Захарчук Т. Д. Основные подходы определения понятия «трудовые ресурсы» // Вестник БрГТУ. 2024. № 2 (134). С. 162–164. DOI 10.36773/1818-1112-2024-134-2-162-164. EDN LTNGUH.
7. Инютина Е. Н. Теоретические подходы к содержанию трудового потенциала: социально-экономический аспект // Вестник Тихоокеанского государственного университета. 2020. № 2 (57). С. 63–74. EDN MVVMEF.
8. Римашевская Н. М., Мигранова Л. А., Токсанбаева М. С. Человеческий и трудовой потенциал российских регионов // Народонаселение. 2014. № 3. С. 106–119. EDN SZIQHZ.
9. Шматко А. Д., Леонтьева А. Н. Исследования региональных проблем сферы труда в контексте подходов к оценке трудового потенциала территорий // Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы развития. 2024. № 1 (76). С. 94–103. DOI 10.52897/2411-4588-2024-1-94-103. EDN ZRWSGP.
10. Borsekova K., Korony S. Resilience and vulnerability of regional labour markets: principal component analysis of labour market efficiency in the

- EU // *Regional Studies*. 2023. 57 (12), pp. 2373–2390. DOI 10.1080/00343404.2022.2042507. EDN LKUUYTI.
11. Fernández-Huerga E., García-Arias J., Salvador A. Labor supply: Toward the construction of an alternative conception from post Keynesian and institutional economics // *Journal of Post Keynesian Economics*. 2017. 40 (4), pp. 576–599. DOI 10.1080/01603477.2017.1338968.
 12. Radlińska K. Theoretical Concept of Labor Underutilization - How to Optimize Labor Demand? // *Forum for Social Economics*. 2025. 54 (2), pp. 275–291. DOI 10.1080/07360932.2023.2212135.
 13. Georgieva M. Formation and development of labor potential of the Bulgarian village // *European Historical Studies*. 2025. 1, pp. 48–65. DOI 10.17721/2524-048X.2025.30.4. EDN BEOGRS.
 14. Athamneh M. H. A., Jais J. Factors affecting human resource agility: A literature review and future research directions // *Cogent Business & Management*. 2023. 10 (1), pp. 1–16. DOI 10.1080/23311975.2023.2193181. EDN AGIVXR.
 15. Beauchemin M., Ménard M. A., Gaudreault J., Lehoux N., Agnard S., Quimper C.G. Dynamic allocation of human resources: case study in the metal 4.0 manufacturing industry // *International Journal of Production Research*. 2023. 61 (20), pp. 6891–6907. DOI 10.1080/00207543.2022.2139002. EDN XMUAME.
 16. Camasso M. J., Jagannathan R. Human Capital and Labor Supply. In: *Caught in the Cultural Preference Net. Three Generations of Employment Choices in Six Capitalist Democracies*. Oxford: Oxford University Press, 2021. 276 p. DOI 10.1093/oso/9780190672782.003.0003.
 17. Duong D. D., Pham A. V. Advancing a Capability Approach to Work as a Central Dimension of Human Development // *Forum for Development Studies*. 2023. 50 (2), pp. 239–260. DOI 10.1080/08039410.2022.2112276. EDN MNLIYU.
 18. Леонидова Г. В., Россошанская Е. А., Попов А. В. Мониторинг качества трудового потенциала: 20 лет региональных исследований / под ред. д.э.н. А. А. Шабуновой. Вологда : ФГБУН ВолНЦ РАН, 2018. 192 с. EDN KAYXXI.
 19. Бюраева Ю. Г. Трудовой потенциал региона: уровень и динамика развития (на материалах Республики Бурятия) // *Журн. Сиб. федер. ун-та. Гуманитарные науки*. 2025. № 18 (6). С. 1149–1163. EDN JXWHXE.
 20. Кузнецова М. Н., Васильева А. С. Формирование трудового потенциала и его компонентов с позиции цифровой трансформации и технологического суверенитета в Арктической зоне РФ // *Север и рынок: формирование экономического порядка*. 2024. № 4. С. 164–179. DOI 10.37614/2220-802X.4.2024.86.011. EDN KLANPC.
 21. Попов А. В. Трудовой потенциал России: оценка и инструменты повышения уровня реализации / под науч. рук. д.э.н. А. А. Шабуновой. Вологда : ФГБУН ВолНЦ РАН, 2019. 181 с. EDN TCJWYS.
 22. Шабунова А. А., Попов А. В., Соловьева Т. С. Потенциал женщин на рынке труда региона // *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. 2017. Т. 10. № 1. С. 124–144. DOI 10.15838/esc/2017.1.49.7. EDN YGKQZN.
 23. Ненахова Ю. С. Трудовой потенциал инвалидов: проблемы реализации // *Народонаселение*. 2018. № 21 (3). С. 96–108. EDN YNHELБ.
 24. Барановская Т. В., Великая Н. М. Социально-трудовой потенциал пенсионеров по возрасту: динамика восприятия и реализации в условиях демографического постарения // *Вопросы управления*. 2025. Т. 19. № 2. С. 137–150. EDN EXJGFE.
 25. Токсанбаева М. С., Попова Р. И. Показатели качества трудового потенциала населения регионов России // *Народонаселение*. 2023. Т. 26. № 4. С. 110–122. DOI 10.19181/population.2023.26.4.10. EDN EBUTVX.
 26. Мансуров В. А., Иванова Е. Ю. Потенциал современной молодежи: профессиональные ориентиры, личностные трансформации, традиционность и инновационность // *Теория и практика общественного развития*. 2024. № 11. С. 25–36. DOI 10.24158/tipor.2024.11.2. EDN ENPPLM.
 27. Григорьева Е. Г., Стрекаловская О. М. Трудовая мотивация представителей поколения Z: обзор теоретических и эмпирических исследований // *Вестник Кемеровского государственного университета*. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2025. № 4. С. 633–648. DOI 10.21603/2500-3372-2025-10-4-633-648. EDN GVNRYT.
 28. Moses J., Hall D.T. Careers and their motivators are changing // *Organizational Dynamics*. 2023. 52 (4), pp. 1–6. DOI 10.1016/j.orgdyn.2023.101008. EDN DLRWNS.
 29. Зубок Ю. А., Чупров В. И., Сорокин О. В. Смысловая саморегуляция жизнедеятельности молодежи: гендерные различия в сфере труда // *Женщина в российском обществе*. 2021. № 3. С. 38–59. DOI 10.21064/WinRS.2021.0.3. EDN FKDNТА.
 30. Janicijevic N., Bogićević Milikić B., Aleksić Mirić A. Generation Z: Understanding Work-Related Values of Newcomers on Job Market // *Economic Themes*. 2025. 62 (2), pp. 219–240. DOI 10.2478/ethemes-2024-0012. EDN BENZWW.
 31. Попов А. В., Соловьева Т. С. Барьеры реализации потенциала молодежи в трудовой деятельности // *Экономические и социальные*

- перемены: факты, тенденции, прогноз. 2017. Т. 10. № 3. С. 251–268. DOI 10.15838/esc/2017.3.51.13. EDN YUJKZL.
32. Леонидова Г. В., Димони К. О. Трудовой потенциал молодежи: запросы современного рынка труда // Проблемы развития территории. 2021. Т. 25. № 6. С. 7–31. DOI 10.15838/ptd.2021.6.116.1. EDN BLGEND.
33. Российское общество: трансформации в региональном дискурсе (итоги 20-летних измерений) / под науч. рук. М. К. Горшкова, В. А. Ильина. Вологда : ИСЭРТ РАН, 2015. 446 с. EDN TYIASC.
34. Лядова А. В. Психическое здоровье современной российской молодежи в условиях цифровизации: социологический анализ // Общество: социология, психология, педагогика. 2022. № 7. С. 22–27. DOI 10.24158/spp.2022.7.2. EDN AVNBZU.
35. Дорцева Е. В. Жизненные ориентиры современной студенческой молодежи // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2025. № 31 (2). С. 221–241. DOI 10.24290/1029-3736-2025-31-2-221-241. EDN MVCZYB.
36. Гамидуллаева Л. А., Еремина Е. В., Мурзина И. А., Ретинская В. Н. Традиционные ценности и трудовые установки российской молодежи в контексте модернизационных процессов // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2026. Т. 17. № 1. С. 8–22. DOI 10.18184/2079-4665.2026.17.1.8-22. EDN AZOGGI.
37. Клячко Т. Л., Токарева Г. С. Оценка избыточности / недостаточности квалификации молодых специалистов: обзор российского опыта // Профессиональное образование и рынок труда. 2024. Т. 12. № 3. С. 32–52. DOI 10.52944/PORT.2024.58.3.004. EDN FPKLZC.

REFERENCES

1. André, C., Gal, P., Schief, M. (2024). Enhancing productivity and growth in an ageing society. Key mechanisms and policy options. *OECD Economics Department Working Papers, no. 1807*. <https://doi.org/10.1787/605b0787-en>.
2. Makhamatova, S. T. (2024). Consumer Behavior of Russian Youth in the Context of Sanctions. *Theory and Practice of Social Development*, (4), pp. 131–136. <https://doi.org/10.24158/tipor.2024.4.15>. <https://elibrary.ru/ednslf>.
3. Sigareva, E. P., Sivoplyasova, S. Y., Arkhangelsk, V. N. (2023). Changes in human potential in Russia until 2050 under the influence of the transformation of the age structure of the population. *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economics, taxes & law*, 16 (2), pp. 37–47. <https://doi.org/10.26794/1999-849X-2023-16-2-37-47>. <https://elibrary.ru/gryyye>.
4. Maslennikova, E. V., Antonova, O. A., Kolmakova, I. D. (2025). Directions to increase the competitiveness of youth in the labor market. *Russian Journal of Labour Economics*, 12 (7), pp. 1035–1058. <https://doi.org/10.18334/et.12.7.123506>. <https://elibrary.ru/uziupz>.
5. Bychkova, C. M., Timoshenko, S. A. (2017). Analysis of structural relationships between production, resource, labor and human resources. *Scientific notes of the Russian academy of entrepreneurship*, 16 (3), pp. 196–209. <https://elibrary.ru/zhnzbx>.
6. Zakharchuk, T. D. (2024). Main approaches to the definition of the concept «labor resources». *Vestnik of Brest state technical university*, 2 (134), pp. 162–164. <https://doi.org/10.36773/1818-1112-2024-134-2-162-164>. <https://elibrary.ru/ltnguh>.
7. Inyutina, E. N. (2020). Theoretical Approaches to the Content of Labor Potential: Socio-Economic Aspect. *Bulletin of Pacific National University*, 2 (57), pp. 63–74. <https://elibrary.ru/mvvmef>.
8. Rimashevskaya, N. M., Migranova, L. A., Toksanbaeva, M. S. (2014). Human and labor potential of Russian regions. *Narodonaselenie [Population]*, (3), pp. 106–119. <https://elibrary.ru/sziqhz>.
9. Shmatko, A. D., Leontieva, A. N. (2024). Studies of regional problems of the labor sphere of in the context of approaches to assessing the labor potential of territories. *Ekonomika Severo-Zapada: problemy i perspektivy razvitiya = Economy of the North-West: problems and prospects of development*, (1), pp. 94–103. <https://doi.org/10.52897/2411-4588-2024-1-94-103>. <https://elibrary.ru/zrwsgp>.
10. Borsekova, K., Korony, S. (2023). Resilience and vulnerability of regional labour markets: principal component analysis of labour market efficiency in the EU. *Regional Studies*, 57 (12), pp. 2373–2390. <https://doi.org/10.1080/00343404.2022.2042507>. <https://elibrary.ru/lkuyti>.
11. Fernández-Huerga, E., García-Arias, J., Salvador, A. (2017). Labor supply: Toward the construction of an alternative conception from post Keynesian and institutional economics. *Journal of Post Keynesian Economics*, 40 (4), pp. 576–599. <https://doi.org/10.1080/01603477.2017.1338968>.
12. Radlińska, K. (2025). Theoretical Concept of Labor Underutilization - How to Optimize Labor Demand? *Forum for Social Economics*, 54 (2), pp. 275–291. <https://doi.org/10.1080/07360932.2023.2212135>.
13. Georgieva, M. (2025). Formation and development of labor potential of the Bulgarian village. *European Historical Studies*, 30 (1), pp. 48–65. <https://doi.org/10.17721/2524-048X.2025.30.4>. <https://elibrary.ru/beogrs>.

14. Athamneh, M. H. A., Jais, J. (2023). Factors affecting human resource agility: A literature review and future research directions. *Cogent Business & Management*, 10 (1), pp. 1–16. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2193181>. <https://elibrary.ru/agivxr>.
15. Beauchemin, M., Ménard, M. A., Gaudreault, J., Lehoux, N., Agnard, S., Quimper, C. G. (2023). Dynamic allocation of human resources: case study in the metal 4.0 manufacturing industry. *International Journal of Production Research*, 61 (20), pp. 6891–6907. <https://doi.org/10.1080/00207543.2022.2139002>. <https://elibrary.ru/xmuame>.
16. Camasso, M. J., Jagannathan, R. (2021). Human Capital and Labor Supply. *Caught in the Cultural Preference Net: Three Generations of Employment Choices in Six Capitalist Democracies*. Oxford University Press, pp. 43–70. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190672782.003.0003>.
17. Duong, D. D., Pham, A. V. (2023). Advancing a Capability Approach to Work as a Central Dimension of Human Development. *Forum for Development Studies*, 50 (2), pp. 239–260. <https://doi.org/10.1080/08039410.2022.2112276>. <https://elibrary.ru/mnliyu>.
18. Leonidova, G. V., Rossoshanskaya, E. A., Popov, A. V. (2018). Monitoring the quality of labor potential: 20 years of regional research. Ed. by Shabunova A. A. *Vologda, VolRC RAS*, 192 p. <https://elibrary.ru/kayxxi>.
19. Byuraeva, Yu. G. (2025). Labor Potential of the Region: Level and Dynamics of Development (on the Example of the Republic of Buryatia). *Journal of Siberian Federal University. Humanities & Social Sciences*, 18 (6), pp. 1149–1163. <https://elibrary.ru/jxwhxe>.
20. Kuznetsova, M. N., Vasilyeva, A. S. (2024). Labor potential and its attributes in the context of digital transformation and technological sovereignty in the Russian arctic. *Sever i rynek: formirovanie ekonomicheskogo porjadka [The North and the Market: Forming the Economic Order]*, (4), pp. 164–179. <https://doi.org/10.37614/2220-802X.4.2024.86.011>. <https://elibrary.ru/klanpc>.
21. Popov, A. V. (2019). Labor potential of Russia: assessment and tools for increasing the implementation level. Ed. by Shabunova A. A. *Vologda, VolRC RAS*, p. 181 <https://elibrary.ru/tcjwys>.
22. Shabunova, A. A., Popov, A. V., Solov`eva, T. S. (2017). The potential of women in the labor market of the region. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 10 (1), pp. 124–144. <https://doi.org/10.15838/esc.2017.1.49.7>. <https://elibrary.ru/ygkgzn>.
23. Nenakhova, Yu. S. (2018). Labour potential of people with disabilities: problems of implementation. *Narodonaselenie [Population]*, 21 (3), pp. 96–108. <https://elibrary.ru/ynhelb>.
24. Baranovskaia, T. V., Velikaya, N. M. (2025). Social and labor potential of retired by age: perception dynamics and implementation in the context of demographic aging. *Management Issues*, 19 (2), pp. 137–150. <https://elibrary.ru/exjgfe>.
25. Toksanbaeva, M. S., Popova, R. I. (2023). Indicators of the labor potential quality of the Russian regions population. *Narodonaselenie [Population]*, 26 (4), pp. 110–122. <https://doi.org/10.19181/population.2023.26.4.10>. <https://elibrary.ru/ebutvx>.
26. Mansurov, V. A., Ivanova, E. Yu. (2024). The Potential of Modern Youth: Professional Guide-lines, Personal Transformations, Traditionalism and Innovation. *Theory and Practice of Social Development*, 11, pp. 25–36. <https://doi.org/10.24158/tipor.2024.11.2>. <https://elibrary.ru/enpplm>.
27. Grigor`eva, E. G., Strelalovskaya, O. M. (2025). Work motivation for generation Z: a review. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 10 (4), 633–648. <https://doi.org/10.21603/2500-3372-2025-10-4-633-648>. <https://elibrary.ru/gvnryt>.
28. Moses, J., Hall, D. T. (2023). Careers and their motivators are changing. *Organizational Dynamics*, 52 (4), pp. 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2023.101008>. <https://elibrary.ru/dlrwns>.
29. Zubok, Yu. A., Chuprov, V. I., Sorokin, O. V. (2021). Meanings in self-regulation of young people's life: Gender differences in the labor sphere. *Woman in Russian Society. Special issue*, (3), pp. 38–59. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2021.0.3>. <https://elibrary.ru/fkdnta>.
30. Janićijević, N., Bogićević Milikić, B., Aleksić Mirić, A. (2024). Generation Z: Understanding Work-Related Values of Newcomers on Job Market. *Economic Themes*, 62 (2), pp. 219–240. <https://doi.org/10.2478/ethemes-2024-0012>. <https://elibrary.ru/benzww>.
31. Popov, A. V., Solov`eva, T. S. (2017). Barriers to the fulfilment of young people's potential in their work activities. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 10 (3), pp. 251–268. <https://doi.org/10.15838/esc.2017.3.51.13>. <https://elibrary.ru/yujkzl>.
32. Leonidova, G. V., Dimoni, K. O. (2021). Labor Potential of Young People: Demands of Contemporary Labor Market. *Problems of Territory's Development*, 25 (6), pp. 7–31. <https://doi.org/10.15838/ptd.2021.6.116.1>. <https://elibrary.ru/blgehd>.
33. Gorshkov, M. K., Ilyin, V. A. et al. (2015) Russian society: transformations in regional discourse (results of 20-year measurements). *Vologda, ISERT RAN*, 446 p. <https://elibrary.ru/tyiasc>.
34. Liadova, A. V. (2022). Mental health of modern russian youth in digitalization: sociological analysis. *Society: Sociology, Psychology, Pedagogics*, 7,

- pp. 22–27. <https://doi.org/10.24158/spp.2022.7.2>.
<https://elibrary.ru/avnbzu>.
35. Dortseva, E. V. (2025). The life orientations of modern students. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sotsiologiya i politologiya (Moscow State University Bulletin. Series 18. Sociology and Political Science)*, 31 (2), pp. 221–241. <https://doi.org/10.24290/1029-3736-2025-31-2-221-241>. <https://elibrary.ru/mvczyb>.
36. Gamidullaeva, L. A., Eremina, E. V., Murzina, I. A., Retinskaya, V. N. (2026). Traditional values and labour attitudes of Russian youth in the context of modernization processes. *MIR (Modernization. Innovation. Research)*, 17 (1), pp. 8–22. <https://doi.org/10.18184/2079-4665.2026.17.1.8-22>. <https://elibrary.ru/azoggi>.
37. Klyachko, T. L., Tokareva, G. S. (2024). Assessment of redundancy/ insufficiency of qualifications of young specialists: review of Russian experience. *Vocational education and labour market*, 12 (3), pp. 32–52. <https://doi.org/10.52944/PORT.2024.58.3.004>. <https://elibrary.ru/fpklzc>.

ВЛАСТЬ и ПУБЛИЧНОЕ УПРАВЛЕНИЕ



POWER and PUBLIC ADMINISTRATION

СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКИЕ РИСКИ И РЕЗЕРВЫ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РОССИЙСКОЙ МОЛОДЁЖИ

В. К. Левашов^а, О. В. Гребняк^а, О. П. Новоженина^а

^аИнститут социально-политических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (Москва, Россия)

АННОТАЦИЯ

Введение. В статье поднимается проблема «экономического пессимизма» молодого поколения работников, связанного с убеждённостью молодёжи в том, что их трудовые усилия не гарантируют достойного вознаграждения. Целью статьи является анализ социально-политических факторов, препятствующих политизации экономического пессимизма и ограничивающих устойчивый рост трудового потенциала российской молодёжи.

Материалы и методы. Эмпирической основой статьи выступают данные всероссийского социологического мониторинга «Как живёшь, Россия?». Используются методы сравнительного анализа, индексного измерения субъективных установок и контент-анализа официальных документов. Ключевая аналитическая группа – респонденты, согласные с утверждением «Сколько ни работай, материального благополучия себе не обеспечишь».

Результаты. Ежегодно не менее 30% молодёжи (в 2025 году – 38,2%) отвергают связь между трудом и материальным благополучием, при этом сохраняя высокую лояльность к федеральным институтам власти. На основе межгруппового сравнения реконструирован комплексный портрет «трудового пессимиста»: не маргинализированного индивида, а социально включённого участника рынка труда, разочарованного в справедливости системы субъекта, чья пассивность поддерживается за счёт веры в государство как гаранта порядка, а не благосостояния.

Выявлено противоречие между наличием трудовых компетенций и готовностью их практической реализации – эрозия трудового потенциала как системного ресурса. Молодёжь не отвергает труд как таковой, но утрачивает веру в его способность обеспечить достойное существование. Государство воспринимается как гарант стабильности, что позволяет сохранять политическую легитимность даже при разрушении экономической составляющей социального контракта. Высокая лояльность выступает как латентный резерв, компенсирующий экономический пессимизм, но такая ситуационная стабильность остаётся хрупкой. Потенциальные триггеры дестабилизации – внешние или внутренние кризисные события, ослабление гарантий безопасности, углубление социального расслоения способны актуализировать накопленное недовольство.

Обсуждение. Результаты указывают на необходимость перехода от формальных показателей занятости к восстановлению доверия к сущностным качествам социальной справедливости, самого института труда через прозрачные и действующие механизмы мобильности, справедливые зарплаты и преодоление гендерных диспропорций. Игнорирование этих вызовов наращивает скрытый ресурс социальной напряжённости.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Трудовой пессимизм, молодёжь, социальный контракт, политическая лояльность, экономическая неопределённость, трудовой потенциал, гендерные различия, социальная мобильность.

ФИНАНСИРОВАНИЕ

Статья выполнена без внешнего финансирования.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

Левашов В. К., Гребняк О. В., Новоженина О. П. Социально-политические риски и резервы трудового потенциала российской молодёжи // Вопросы управления. 2026. Т. 20. № 2. С. 82–99. EDN RFPCBA.

© В. К. Левашов, О. В. Гребняк, О. П. Новоженина, 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.



ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Левашов Виктор Константинович – доктор социологических наук; Институт социально-политических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (119333, Россия, г. Москва, ул. Фотиевой, д. 6, корп. 1) – *директор*; levachov@mail.ru. SPIN 2624-2574, ORCID 0000-0003-4830-2502, Scopus 35958452200, Researcher R-5424-2016.

Гребняк Оксана Валерьевна – Институт социально-политических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (119333, Россия, г. Москва, ул. Фотиевой, д. 6, корп. 1) – *научный сотрудник*; oksananov@yandex.ru. SPIN 6256-1918, ORCID 0000-0002-4565-7095, Scopus 57219165144, Researcher AAI-8781-2020.

Новоженина Ольга Петровна – Институт социально-политических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (119333, Россия, г. Москва, ул. Фотиевой, д. 6, корп. 1) – *старший научный сотрудник*; olganov@yandex.ru. SPIN 7343-9887, ORCID 0000-0003-3511-0384, Scopus 57192301345, Researcher R-5132-2019.

ВКЛАД АВТОРОВ

Все авторы участвовали в разработке концепции исследования, сборе, обработке и анализе данных, написании текста рукописи, формулировке выводов.

Левашов Виктор Константинович – разработка концепции исследования, научное руководство, доработка и редактирование, формулировка выводов.

Гребняк Оксана Валерьевна – написание оригинального текста, интерпретация результатов, обзор литературы.

Новоженина Ольга Петровна – обработка данных, количественный анализ, визуализация.

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СРЕДСТВ ИИ

Авторы заявляют о том, что при написании данной статьи не применялись средства генеративного искусственного интеллекта.

Статья поступила 31.01.2026; рецензия получена 25.04.2026; принята к публикации 30.04.2026.

RESEARCH ARTICLE

SOCIO-POLITICAL RISKS AND RESERVES OF THE RUSSIAN YOUTH LABOR POTENTIAL

V. K. Levashov ^a, O. V. Grebnyak ^a, O. P. Novozhenina ^a

^a Institute of Socio-Political Research of the Federal Research Sociological Center
of the Russian Academy of Sciences (Moscow, Russia)

ABSTRACT

Introduction. The article addresses the issue of “economic pessimism” among the young generation of workers, stemming from youth’s conviction that their labor efforts do not guarantee worthy remuneration. The article’s goal is to analyze the socio-political factors hindering the politicization of economic pessimism and limiting the sustainable growth of the labor potential of Russian youth.

Materials and methods. The empirical basis of the study draws on data from the nationwide sociological monitoring survey “How Are You, Russia?”. The research employs comparative analysis, index-based measurement of subjective attitudes, and content analysis of official policy documents. The key analytical group comprises respondents who agree with the statement: “No matter how hard you work, you cannot ensure your material well-being”.

Results and conclusions. Each year, at least 30% of Russian youth (38.2% in 2025) reject the link between labor and material well-being, yet maintain high loyalty toward federal state institutions. Through intergroup comparison, the study reconstructs a comprehensive profile of the “labor pessimist”: not a marginalized individual, but a socially integrated labor market participant disillusioned with the fairness of the system, whose passivity is sustained by trust in the state as a guarantor of order rather than prosperity.

The findings reveal a growing contradiction between the possession of labor competencies and the willingness to realize them – signaling an erosion of labor potential as a systemic resource. Young people do not reject work per se, but lose faith in its capacity to ensure a decent standard of living. Under these conditions, the state is rein-

terpreted not as an engine of social mobility, but as a pillar of stability, which preserves political legitimacy even as the economic pillar of the social contract erodes. High loyalty functions as a latent reserve that offsets economic pessimism; however, this situational stability remains fragile. Potential destabilizing triggers – external or internal crises, weakening security guarantees, or deepening social inequality – may activate accumulated discontent.

Discussion. For youth policy, these results underscore the need to move beyond formal employment indicators toward rebuilding trust in the core principles of social justice and the institution of labor itself – through transparent mobility mechanisms, fair wages, and the reduction of gender disparities. Ignoring these challenges continues to fuel a hidden reservoir of social tension.

KEYWORDS

Labor pessimism, youth, social contract, political loyalty, economic uncertainty, labor potential, gender differences, social mobility.

FUNDING

The article has been completed without external funding.

FOR CITATION

Levashov, V. K., Grebnyak, O. V., Novozhenina, O. P. (2026) Socio-Political Risks and Reserves of the Russian Youth Labor Potential. *Management Issues*, 20 (2), 82–99. <https://elibrary.ru/rfpcba>.

AUTHORS' INFORMATION

Victor K. Levashov – Doctor of Sociology; Institute of Socio-Political Research of the Federal Research Sociological Center of the Russian Academy of Sciences (119333, Russia, Moscow, Fotieva st., 6, bldg. 1) – *Director*; levachov@mail.ru. SPIN 2624-2574, ORCID 0000-0003-4830-2502, Scopus 35958452200, Researcher R-5424-2016.

Oksana V. Grebnyak – Institute of Socio-Political Research of the Federal Research Sociological Center of the Russian Academy of Sciences (119333, Russia, Moscow, Fotieva st., 6, bldg. 1) – *Researcher*; oksananov@yandex.ru. SPIN 6256-1918, ORCID 0000-0002-4565-7095, Scopus 57219165144, Researcher AAI-8781-2020.

Olga P. Novozhenina – Institute of Socio-Political Research of the Federal Research Sociological Center of the Russian Academy of Sciences (119333, Russia, Moscow, Fotieva st., 6, bldg. 1) – *Senior Researcher*; olganov@yandex.ru. SPIN 7343-9887, ORCID 0000-0003-3511-0384, Scopus 57192301345, Researcher R-5132-2019.

AUTHORS CONTRIBUTION

All the authors participated in the research concept development, data collection, processing and analysis, manuscript text writing and conclusions formulation.

Victor K. Levashov – research concept development, scientific supervision, revision and editing, conclusions formulation.

Oksana V. Grebnyak – original text writing, interpretation of results, literature review.

Olga P. Novozhenina – data processing, quantitative analysis, visualization.

CONFLICT OF INTEREST

The authors declare interest conflict lack.

USE OF AI TOOLS DECLARATION

The authors declare that they have not used Artificial Intelligence (AI) tools to write this article.

The article was submitted 31.01.2026; reviewed 25.04.2026; accepted for publication 30.04.2026.

■ ВВЕДЕНИЕ

Трудовой потенциал молодежи как совокупность профессиональных компетенций, психофизиологических характеристик и социально-адаптивных качеств, представляющая собой способность работников решать сложные профессиональные задачи [1], традиционно рассматривается в качестве ключевого ресурса социально-экономического развития общества [2]. Стратегия реализации молодежной политики в Российской

Федерации на период до 2030 года позиционирует молодежь «главным двигателем повышения социально-экономической конкурентоспособности страны»¹. Однако на практике её профессиональное становление осложняется рядом социально-политических рисков. Наиболее заметным из них можно назвать разрыв между официальной меритократической риторикой и реальными установками молодых людей относительно трудовой самореализации [3]. Этот разрыв не просто

¹ Распоряжение от 17 августа 2024 года № 2233-р «О Стратегии реализации молодежной политики в Российской Федерации на период до 2030 года» (с изменениями на 8 мая 2025 года). – URL: <https://docs.cntd.ru/document/1307068392> (дата обращения: 19.09.2025).

снижает готовность молодых специалистов включаться в трудовые процессы, но и создаёт потенциал социальной напряжённости [4, с. 576–578].

Глобальная экономическая нестабильность, технологические трансформации и смена ценностных ориентиров подчеркнули противоречие между консервативными, ориентированными на максимизацию прибыли подходами индустриального периода, и стремлением молодёжи цифровой эпохи к свободному и справедливо вознаграждаемому труду. Молодое поколение, социализированное в условиях становления общества знаний и цифровизации трудовых отношений, всё чаще видит конкурентную модель депривированного труда как исчерпавшую себя. На уровне деклараций и молодёжь, и политические элиты выражают веру в возможность социального и политического раскрепощения и установления социальных и политических гарантий трудовых отношений через информационно-коммуникационные технологии и искусственный интеллект. Однако эта трансформация затруднена сохранением ригидности конкурирующих рынков труда и трудовых отношений на макроуровне и недостаточной готовностью корпоративного транснационального капитала к структурным институциональным изменениям.

Это противоречие на уровне массового сознания молодёжи проявляется как экономический пессимизм – убеждённость в том, что их трудовые усилия не гарантируют достойного вознаграждения [5]. Согласно П. Бурдьё, это свидетельствует о разрушении «иллюзии справедливости»² – веры в то, что система честно вознаграждает труд и инвестиции в образование. Без этой веры даже высокий человеческий капитал перестаёт быть эффективным инструментом социальной мобильности, а молодёжь снижает инвестиции в будущее – образование, карьеру и долгосрочное планирование. В мировой социологии подобные установки всё чаще рассматриваются как угроза для реализации данного ресурса как системного. В частности, исследователи пишут о том, что эрозия веры в справедливое вознаграждение напрямую снижает карьерную саморегуляцию и настойчивость в достижении целей [6]; структурные изменения на рынке труда делают человеческий капитал уязвимым при отсутствии своевременных образовательных корректировок [7]; а нарастающая экономическая прекарнизация вынуждает молодёжь замещать традиционные трудовые стратегии

альтернативными финансовыми практиками, к примеру, трейдингом [8]. Актуальность вопроса подтверждается и сравнительными данными, указывающими на универсальный характер зависимости общественных установок от восприятия ответственности государства за занятость, в том числе в контексте легитимности политики рынка труда в Европе [9]. Эти кросс-культурные закономерности находят теоретическое объяснение через марксистскую концепцию относительного обнищания, описывающую ситуацию, когда реальный доход работника может расти, но его относительная доля в создаваемой им стоимости сокращается³, и через социолого-психологическую теорию относительной депривации, фиксирующую разрыв между ожиданиями индивида и его фактическим положением⁴. В последние годы эти процессы становятся предметом активного изучения социологами, в частности, в свете распространения нестандартных форм занятости и формирования прекариата как нового социального класса [10], углубляющего разрыв между меритократическими ожиданиями и реальными возможностями мобильности [11]. Исследования подтверждают, что традиционно экономическое неудовлетворение и восприятие несправедливости являются мощными предикторами политической апатии и отчуждения. Так, макроэкономическая динамика и качество демократических процедур определяют уровень политического доверия, а их негативная оценка ведёт к росту институционального отчуждения [12]; ожидания нисходящей социально-экономической мобильности у молодёжи стабильно коррелируют с отказом от участия в традиционных институциональных практиках [13]; в российском дискурсе подчёркивается, что экономическое благополучие выступает фундаментальным условием легитимности власти, и его нарушение напрямую снижает готовность населения к политической поддержке [14]. Г. Г. Диллигенский объясняет это тем, что экономические трудности воспринимаются населением не просто как частные материальные неудобства, а как проявление системной несостоятельности властных структур [15]. Одновременно с этим в общественно-политическом пространстве молодёжь всё чаще выступает как динамичная и влиятельная группа, формирующая общественные настроения, в мировом опыте способная изменять электоральные карты, как это наблюдалось в США в выборах 2018–2022 гг.⁵ [16], или политический ландшафт,

² Bourdieu, P. (1986) The Forms of Capital. In: Richardson, J. G. (ed.) Handbook of theory and research for the sociology of education. N. Y., Greenwood Press, pp. 241–258.

³ Маркс К. Капитал. Том 1. Книга 1. М.: Политиздат, 1952. Глава 23.

⁴ Stouffer, S. A., Suchman, E. A., Devinney, L. C. [et al.] (1949) The American soldier: Adjustment during army life. Princeton, NJ, Princeton University Press. 622 p.; Мерпон П. К. Социальная теория и социальная структура. М.: АСТ, 2006. 873 с.

⁵ Gearan M., Ganz M. Young voters ascendant: How a generational shift won the 2020 election and could remake American politics. – URL: <https://www.hks.harvard.edu/faculty-research/policycast/young-voters-ascendant-how-generational-shift-won-2020-election-and> (accessed: 16.10.2025).

что уже привело к появлению нового понятия «протесты поколения Z»⁶.

В российском контексте данный процесс приобретает парадоксальные черты, так как тенденции экономической неопределённости и структурной уязвимости у молодёжи не транслируются в политическую плоскость, исследования фиксируют относительно высокую лояльность молодого поколения к институтам власти, что подтверждается данными всероссийского социологического мониторинга Института социально-политических исследований ФНИСЦ РАН, представленными в эмпирическом разделе статьи. Этот парадокс становится особенно значимым при рассмотрении условий реализации её профессиональных возможностей. Экономический пессимизм и убеждённость в невозможности достижения материального благополучия через труд создают барьеры для его сущностной реализации, формируя социально-политические риски, связанные как с деактивацией трудового потенциала, так и с накоплением скрытого недовольства.

Таким образом, научная проблема заключается в выявлении механизмов, препятствующих политизации экономического пессимизма молодёжи и одновременно ограничивающих её трудовую мотивацию и мобилизацию. Понимание данного парадокса важно для анализа устойчивости социально-политической системы в условиях трансформации рынка труда и нарастания социальных диспропорций.

Актуальность исследования определяется необходимостью осмысления специфики российской модели взаимодействия между социально-экономическими процессами и политическими настроениями молодёжи в контексте глобальных вызовов, связанных с трансформацией занятости и возрастанием роли молодого поколения как агента политических изменений.

Настоящее исследование не ставит целью открытие самого феномена асимметрии между экономическим пессимизмом и политической лояльностью, он уже зафиксирован в отечественной социологии. Новизна работы заключается в том, что на основе актуальных эмпирических данных 2025 года уточняется его масштаб, реконструируется социально-демографический и политический портрет ключевой подгруппы молодых людей, отвергающих связь труда и материального благополучия, выявляются системные барьеры, ограничивающие реализацию их способности к трудовой самореализации. Это позволяет не только подтвердить устойчивость парадокса, но и обозначить конкретные вызовы для научного сообщества и государственной молодёжной политики.

■ МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Эмпирической базой проведённого исследования являются данные 55-го этапа всероссийского социологического мониторинга «Как живёшь, Россия?» [17], проводимого Институтом социально-политических исследований ФНИСЦ РАН с 1992 года (руководитель – В. К. Левашов). Полевой этап опроса проведён в мае–июне 2025 г. в 22 регионах страны среди совершеннолетних жителей (N=1300). Использована квотно-пропорциональная всероссийская выборка с учётом пола, возраста, образования, местожительства и экономико-географического районирования, что позволяет обеспечить репрезентативность данных на уровне федеральных округов и регионов. Максимальная ошибка выборки с вероятностью 95% не превышает 3%. В сравнительных целях и для демонстрации динамики в тексте фигурируют также данные предыдущих этапов мониторинга.

Для анализа отдельных субъективных установок и поведенческих практик респондентов использованы интегральные индексы, рассчитанные на основе ответов на вопросы с упорядоченными категориями. Индексная методика широко применяется в отечественной социологической практике [18] для компактного представления сложных распределений мнений при сохранении возможности межгруппового сравнения и выявления устойчивых тенденций. Она позволяет избежать потери информации, характерной для дихотомизации, и одновременно обеспечивает наглядность и интерпретируемость результатов [19].

Используемые в ходе исследования индексы рассчитывались по единой методологической схеме, основанной на взвешенной средней, где каждой категории ответа присваивается числовое значение (вес), отражающее её позицию на континууме от одного полюса шкалы к другому. Формула расчёта индекса имеет вид:

$$I = \frac{(-1) \cdot a + (-0,5) \cdot b + (+1) \cdot c}{a + b + c},$$

где a представляет долю респондентов, выбравших вариант ответа на одном полюсе шкалы (например, «Беспокоит в высокой степени» или «Постоянно»); b – долю респондентов, выбравших промежуточный ответ (например, «Беспокоит в средней степени»); c – долю респондентов, выбравших ответ на противоположном полюсе (например, «Не беспокоит» или «Никогда»). Конкретные варианты ответов для каждого индекса указаны в примечаниях к соответствующим таблицам. Индекс варьируется в диапазоне от -1 до $+1$. Значения близкие к -1 указывают на максимальную выраженность явления (например,

⁶ Fox K. From Morocco to Madagascar, Gen Z is taking digital dissent offline. – CNN. Oct. 4, 2025. – URL: <https://edition.cnn.com/2025/10/04/world/gen-z-protest-movement-explainer-intl> (accessed: 16.10.2025).

высокая обеспокоенность, частые ограничения); значения, близкие к +1, свидетельствуют об отсутствии или минимальной выраженности явления; значения около нуля интерпретируются как неопределённость, смешанный характер оценок или умеренный уровень проявления измеряемого явления.

В настоящей работе индексы рассчитаны отдельно для трёх групп респондентов: общего массива, молодёжи в возрасте 18–35 лет и подгруппы молодёжи, поддерживающей утверждение «Сколько ни работай, материального благополучия себе не обеспечишь». Сравнительный анализ индексных показателей по этим группам позволил выявить как общие тенденции, так и специфику восприятия социально-экономических рисков и потребительских стратегий на фоне скептического отношения к труду.

Следует отметить, что используемый в статье термин «трудоу пессимизм» применяется не как отражение негативного отношения к труду, а как аналитическая категория, отражающая убеждённую определённую социальную группу («трудоу пессимистов») в неэффективности труда как средства достижения материального благополучия.

Для анализа официального государственного дискурса о роли труда в достижении социального благополучия применён компаративный контент-анализ официальной государственной риторики (Послания Президента РФ Федеральному Собранию, стратегические документы, нормативно-правовые акты) с целью выявления устойчивых риторических паттернов, проводящих прямую связь между трудовой деятельностью и материальным благополучием. Выявленные нарративы далее сопоставлены с эмпирическими данными о субъективных установках молодёжи относительно эффективности труда в условиях современной России.

■ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Группа наблюдения

Как показывает статистика, российская молодёжь обладает широким спектром признаков высокого трудового потенциала. В частности, она характеризуется высоким уровнем образовательной подготовки, входя по этому показателю в пятёрку мировых лидеров⁷. Параллельно растёт популярность среднего профессионального образования⁸. У молодёжи развиты цифровые компетенции и гибкие межпрофессиональные навыки. Молодые россияне активны на рынке труда,

уровень молодёжной безработицы с 2020 года снизился более чем в два раза: с 10,7% до 5,2% по возрастной группе 15–29 лет и с 17,3% до 8,5% по группе 15–24 года⁹.

В то же время ежегодно не менее 30% молодёжи отдаёт предпочтение пессимистическому варианту при выборе из двух альтернативных утверждений: «Сейчас каждый, кто может и хочет работать, способен обеспечить своё материальное благополучие» и «Сколько ни работай, материального благополучия себе не обеспечишь» (рисунок 1). Долгосрочный мониторинг выявляет устойчивую траекторию: в 2016–2019 гг. доля таких респондентов колебалась в узком диапазоне от 36,1% до 42,7%, указывая на структурную устойчивость скептицизма. Первый значимый сдвиг произошёл в 2020 году на фоне пандемии COVID-19: доля пессимистов резко снизилась до 31,0% (–11,7 процентных пункта по сравнению с 2019 годом), а оптимистов – выросла.

Наиболее выраженный всплеск оптимизма и сокращение пессимизма пришёлся на 2023–2024 годы, когда пессимистически настроенные составляли лишь 31,5% и 33,9% соответственно. Это произошло на фоне государственной финансовой поддержки целого ряда отраслей и усиления социальной сплочённости после начала специальной военной операции [20]. Однако уже к 2025 году наблюдается откат, что свидетельствует о том, что эффект «консолидации вокруг флага» оказался в данном случае кратковременным и уже вытесняется структурным пессимизмом.

При общем числе участников опроса 2025 г., равном 1300 человек, доля молодёжи 18–35 лет составила 335 человек. Доля молодых россиян, не верящих в прямую зависимость материального благополучия от трудовой деятельности (согласных с утверждением «Сколько ни работай, материального благополучия себе не обеспечишь»), к 2025 году достигла 38,2% (n=128). Это позволяет предположить близость кризиса трудовой социализации – процесса, в ходе которого формируются профессиональные установки, ценности труда и доверие к экономическим институтам.

С пессимистической позицией коррелирует повышенная обеспокоенность данной подгруппы молодёжи проблемами благосостояния и социально-экономических отношений, зачастую превышающая показатели как по общему массиву, так и по молодёжи в целом (таблица 1).

⁷ Tertiary Education Attainment by Country 2025. – World Population Review. – URL: <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/tertiary-education-attainment-by-country> (accessed: 19.09.2025).

⁸ Мейлахс Т. Разрыв сократился с 10% до 3%: техникумы догоняют вузы по популярности // РБК Тренды. 08.07.2025. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/685918199a794749c968818b> (дата обращения: 19.09.2025).

⁹ Татьяна Голикова: «Крепкая семья остаётся сегодня наиболее важной ценностью» [интервью] // Эксперт. 2025. 22 мая. – URL: <https://expert.ru/mnenie/tatyana-golikova-krepkaya-semya-ostaetsya-segodnya-naibolee-vazhnoy-tsennostyu> (дата обращения: 19.09.2025).

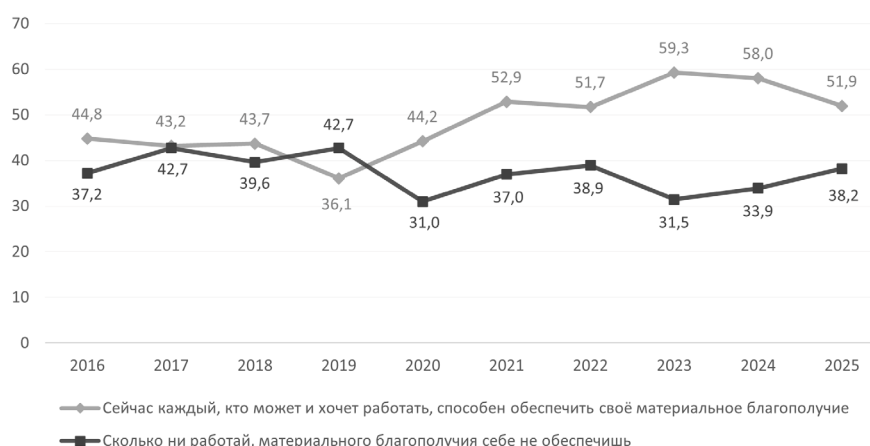


Рисунок 1 – Динамика мнений молодёжи о связи труда и материального благополучия, 2016–2025 гг. (% от числа респондентов в возрасте 18–35 лет по каждому году)

Figure 1 – Dynamics of youth attitudes toward the link between labor and material well-being, 2016–2025 (% of respondents aged 18–35 by year)

Таблица 1 – Индексы обеспокоенности социально-экономическими проблемами в 2025 году по группам респондентов¹⁰

Table 1 – Indices of concern about socioeconomic issues in 2025 by respondent groups

В какой степени Вас беспокоят следующие проблемы?	Индексы обеспокоенности*		
	массив	молодёжь	пессимистически настроенная молодёжь**
Дороговизна жизни	–0,8	–0,7	–0,9
Рост цен на продукты питания	–0,8	–0,8	–0,9
Высокая инфляция	–0,8	–0,7	–0,9
Повышение тарифов на жильё и коммунальные услуги	–0,8	–0,7	–0,9
Страх перед неопределённостью будущего	–0,4	–0,4	–0,6
Обострение межнациональных отношений	–0,4	–0,4	–0,5
Углубление разделения общества на богатых и бедных	–0,4	–0,3	–0,5

Примечания:

*Индекс обеспокоенности рассчитан по формуле: $I = \frac{(-1) \cdot a + (-0,5) \cdot b + (+1) \cdot c}{a + b + c}$, где a – доля респондентов, отметивших «Беспокоит в высокой степени»; b – доля респондентов, отметивших «Беспокоит в средней степени»; c – доля респондентов, отметивших «Не беспокоит». Индекс принимает значения от –1 (максимальная обеспокоенность) до +1 (отсутствие обеспокоенности).

**Респонденты в возрасте 18–35 лет, согласные с утверждением «Сколько ни работай, материального благополучия себе не обеспечишь».

Как видно из таблицы 1, пессимистически настроенная молодёжь демонстрирует повышенную обеспокоенность по всем приведённым позициям. Помимо беспокойства относительно чисто экономических проблем, показательна разница в восприятии социально-психологических проблем: страх перед

неопределённостью будущего у пессимистически настроенной молодёжи достигает –0,6 при –0,4 у остальных групп, что свидетельствует о более выраженной тревожности относительно перспектив. Острее реагирует эта группа и на углубление социального расслоения (индекс –0,5 против –0,3 у молодёжи

¹⁰ В таблице представлена часть предложенных респондентам для оценки уровня обеспокоенности проблем. Ознакомиться с полным перечнем из 24х пунктов можно в публикации [17, с. 9–12].

в целом). Пессимизм относительно возможностей самореализации через труд, таким образом, не является изолированной установкой, а встроено в систему недоверия к социальным институтам и обострённой чувствительности к экономическим рискам.

Социально-демографический портрет подгруппы

Чтобы понять, почему асимметрия между экономическим пессимизмом и политической

лояльностью проявляется именно так, а не иначе, целесообразно рассмотреть социально-демографический портрет российской молодёжи в соответствии с позиционированием по отношению к дихотомии: «Сейчас каждый, кто может и хочет работать, способен обеспечить своё материальное благополучие» и «Сколько ни работай, материального благополучия себе не обеспечишь» (таблица 2).

Таблица 2 – Сравнительный портрет молодёжи с разным отношением к связи труда и материального благополучия по ключевым социально-демографическим параметрам (2025 г., % по столбцу)

Table 2 – Comparative profile of youth with different attitudes toward the link between labor and material well-being by key socio-demographic characteristics (2025, column %)

Социально-демографические показатели		Молодёжь, согласная с утверждением «Сейчас каждый, кто может и хочет работать, способен обеспечить своё материальное благополучие»	Молодёжь, согласная с утверждением «Сколько ни работай, материального благополучия себе не обеспечишь»
Пол	мужской	49,4	39,1
	женский	50,6	60,9
Образование	неполное среднее	0,0	3,1
	среднее	12,1	21,9
	ПТУ/лицей	12,1	28,1
	техникум/колледж	32,8	17,2
	высшее, незаконченное (не менее 3 курсов вуза)	43,1	29,7
Семейное положение	в браке (официальном или гражданском)	49,4	52,3
	не в браке (не женат/не замужем, в разводе, вдова/вдовец)	50,6	47,7
Наличие детей	есть	42,5	43,0
	нет	57,5	57,0
Самоидентификация по доходам*	богатые	4,6	2,3
	обеспеченные	26,6	14,8
	ограниченные в средствах	59,5	66,4
	бедные	8,1	16,4
	нищие	1,2	0,0
Классовая самоидентификация	к высшему	1,7	0,8
	к среднему	78,2	64,1
	к низшему	9,8	22,7

Примечание:

*Вопрос: «Какая из ниже приведённых оценок наиболее точно характеризует Ваши доходы?». Расшифровка приведённых в таблице вариантов в соответствии с вариантами ответов в опроснике: «Богатые» – денег вполне достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать; «Обеспеченные» – покупка большинства товаров длительного пользования (холодильник, телевизор) не вызывает у нас трудностей; «Ограниченные в средствах» – денег достаточно для приобретения необходимых продуктов и одежды, однако на более крупные покупки не хватает; «Бедные» – денег хватает только на приобретение продуктов питания; «Нищие» – денег не хватает даже на приобретение продуктов питания.

Портрет молодых людей, убеждённых в том, что труд не обеспечивает материального благополучия, обнаруживает ряд характерных черт, которые отличают их от более оптимистично настроенных сверстников. Пессимистически настроенная молодёжь представляет собой преимущественно женскую (60,9%) группу со смещением в сторону начального профессионально-технического образования. Доля обучающихся в ПТУ и лицеях среди пессимистов составляет 28,1%, что на 16,0 процентных пунктов превышает показатель оптимистов (12,1%). Одновременно образовательный профиль характеризуется более низкой долей молодёжи с высшим образованием (29,7% против 43,1% среди оптимистов).

Эта группа острее переживает ограниченность материальных ресурсов: две трети признают себя «ограниченными в средствах» (66,4%) и каждый шестой из них (16,4%) идентифицирует себя как

«бедный», что вдвое выше, чем среди оптимистически настроенной молодёжи. Среди пессимистов практически отсутствуют те, кто ощущает финансовую обеспеченность или относит себя к высшим слоям общества.

На этом фоне классовая самоидентификация пессимистов показывает углубление субъективного ощущения социального исключения: каждый пятый (22,7%) относит себя к низшему классу (в 2,3 раза чаще, чем оптимисты), при этом только 64,1% причисляют себя к среднему классу (против 78,2% у оптимистов).

Семейное положение и статус родительства специфических черт по рассматриваемому вопросу не обнаружили.

В сложившуюся картину логично встраивается перечень основных ограничений, которые вынуждены устанавливать для себя молодые люди (таблица 3).

Таблица 3 – Индексы самоограничений в потреблении по ключевым сферам жизнедеятельности в 2025 году по группам респондентов

Table 3 – Indices of consumption self-restraint across key areas of daily life in 2025 by respondent groups

Как часто за последние двенадцать месяцев Вашей семье приходилось ограничивать себя в следующем?	Индексы самоограничений*		
	массив	молодёжь	пессимистически настроенная молодёжь**
В потреблении электричества	0,57	0,68	0,68
В доступе к информационно-компьютерным технологиям, средствам коммуникации	0,36	0,55	0,55
В поездках на транспорте, бензине для автомобиля	0,47	0,55	0,43
В лекарствах	0,34	0,47	0,39
В медицинском обслуживании	0,18	0,35	0,26
В продуктах питания	0,24	0,30	0,07
В получении дополнительного образования	0,18	0,23	0,04
В одежде, обуви	0,01	0,14	-0,09
В посещениях театра, кино	-0,06	0,07	-0,18
В покупке товаров длительного пользования	-0,31	-0,14	-0,41
В улучшении жилищных условий, ремонте жилья	-0,36	-0,25	-0,42
В посещениях ресторанов, мест общественного питания	-0,34	-0,21	-0,50
В отдыхе, поездках в отпуск	-0,46	-0,31	-0,55

Примечания:

*Индекс самоограничений рассчитан по формуле: $I = \frac{(-1) \cdot a + (-0,5) \cdot b + (+1) \cdot c}{a + b + c}$, где a – доля респондентов, ответивших «Постоянно»; b – доля респондентов, ответивших «Изредка»; c – доля респондентов, ответивших «Никогда». Индекс принимает значения от -1 (постоянные ограничения) до +1 (отсутствие ограничений).

**Респонденты в возрасте 18–35 лет, согласные с утверждением «Сколько ни работай, материального благополучия себе не обеспечишь».

Данные по индексам самоограничения имеют чёткую градацию: если по базовым статьям расходов – таким как электричество, продукты питания или цифровые технологии (которые вполне можно считать базовой потребностью современной молодёжи) – молодёжь в целом реже испытывает вынужденные ограничения по сравнению с общим массивом, то пессимистически настроенная подгруппа резко выделяется по сферам не базового, но социально значимого потребления. Пессимисты значительно чаще отказывают себе в досуге и развлечениях (отпуск –0,55, рестораны –0,50), улучшении жилья (–0,42) и покупке товаров длительного пользования (–0,41), систематически отказываясь, таким образом, от практик, формирующих ощущение социальной полноценности и стабильности.

Примечательно, что по позициям «продукты питания» и «дополнительное образование» индексы молодёжи в целом демонстрируют меньший объём ограничений в сравнении с данными по массиву. Однако пессимистическая подгруппа резко контрастирует на их фоне, индекс самоограничений по питанию на 0,23 пункта ниже, чем

у молодёжи в целом, а на образование – на 0,19 пунктов ниже. В вопросах питания это согласуется с рассмотренной выше самоидентификацией по доходам, а также подчёркивает низкий приоритет дополнительного образования как инструмента социальной мобильности для этой подгруппы.

Как уже было сказано, в доступе к информационно-коммуникационным технологиям пессимистически настроенная молодёжь себя почти не ограничивает (индекс 0,55), что, однако, не транслируется в уверенность в цифровых возможностях как источнике дохода. Данные мониторинга показывают, что ровно половина (50%) представителей пессимистично настроенной молодёжи склонны опасаться за рынок труда в России в связи с развитием нейросетей и искусственного интеллекта (35,9% не опасаются; 14,1% затруднились ответить).

Указанные ограничения в потреблении сочетаются с краткосрочным горизонтом планирования (рисунок 2), что вместе составляет замкнутый цикл невысокой трудовой мотивации и отсутствия долгосрочных инвестиций в собственное будущее.

	На несколько лет вперед	На несколько месяцев вперед	Пока не планирую	Не строю планов, действую спонтанно	Затр. ответить
пессимистически настроенная молодёжь	14,1	32,0	31,3	18,0	4,7
молодёжь	22,1	31,6	22,7	14,6	9,0
массив	15	30,2	23,4	24,5	7,4

Рисунок 2 – Распределение ответов респондентов о том, на какой срок они планируют своё будущее в 2025 году (% по группам)

Figure 2 – Distribution of respondents by time horizon of future planning in 2025 (% by group)

Показательным признаком пессимистически настроенной молодёжи является ориентированность на краткосрочное планирование. Только 14,1% планируют своё будущее на несколько лет вперёд (против 22,1% по молодёжи в целом), тогда как почти половина (49,3% в совокупности) либо вообще не планируют (31,3%), либо строят свою жизнь спонтанно (18%).

Сочетание отказа от инвестиций в собственное образование с отсутствием долгосрочного планирования критически важны для понимания перспектив реализации трудового потенциала подгруппы трудовых пессимистов, составляющей почти две пятых (38,2%) молодёжной выборки.

Полученные характеристики коррелируют с данными исследований городских молодёжных когорт: гендерная асимметрия и образовательный профиль пессимистов согласуются с выводами о факторах трудовой неуверенности [5],

а структура самоограничений – с данными о дисфункциях взаимодействия образования и рынка труда [3]. При этом к политическим институтам, легитимирующим существующую систему, молодёжь относится весьма лояльно.

Политический портрет подгруппы

Несмотря на скептическое отношение к экономическим реалиям, пессимистически настроенная молодёжь демонстрирует высокий уровень лояльности к ключевым институтам государственной власти, особенно к Президенту РФ и Армии. Так, Президенту доверяют 80,5% представителей этой подгруппы (для сравнения: среди оптимистов таковых 77,0%, в среднем по молодёжи – 76,1%), а Армии – 70,3% (против 65,5% и 66,6% соответственно). Устойчивая поддержка фиксируется и в отношении Администрации Президента (59,4%) и Совета Безопасности (57,8%) (таблица 4).

Таблица 4 – Отношение к общественным структурам и институтам власти молодёжи с разным отношением к связи труда и материального благополучия (2025, %)**Table 4** – Attitudes toward public organizations and state institutions among youth with different views on the relationship between labor and material well-being (2025, %)

Общественные структуры и институты власти	Оптимистично настроенная по отношению к труду молодёжь			Пессимистически настроенная по отношению к труду молодёжь		
	доверяют	не доверяют	з/о	доверяют	не доверяют	з/о
Президент РФ	77,0	9,8	13,2	80,5	7,0	12,5
Армия	65,5	14,9	19,5	70,3	21,1	8,6
Администрация Президента РФ	60,3	19,5	20,1	59,4	25,0	15,6
Совет Безопасности	59,2	15,5	25,3	57,8	25,0	17,2
Правительство РФ	56,9	17,8	25,3	55,5	32,0	12,5
Совет Федерации	47,1	18,4	34,5	44,5	32,0	23,4
Государственная Дума	40,2	31,6	28,2	38,3	36,7	25,0
Руководитель региона	50,0	21,8	28,2	46,9	39,8	13,3
Органы местного самоуправления	44,8	21,3	33,9	39,1	45,3	15,6
Общественные организации	39,7	17,8	42,5	29,7	43,8	26,6
Церковь	39,7	25,9	34,5	35,9	36,7	27,3
Общественная палата	38,5	19,0	42,5	35,2	35,9	28,9
Профсоюзы	37,9	26,4	35,6	33,6	36,7	29,7
Полиция, суд, прокуратура	37,9	33,9	28,2	39,1	40,6	20,3
Средства массовой информации	30,5	42,5	27,0	23,4	56,3	20,3
Банки и предпринимательские круги	25,3	50,6	24,1	24,2	60,2	15,6
Политические партии	22,4	44,3	33,3	19,5	58,6	21,9

Наибольший скепсис трудовых пессимистов фиксируется в отношении политических партий (доверие выражают лишь 19,5% респондентов), банковско-предпринимательских кругов (24,2%) и средств массовой информации (23,4%). Показателен разрыв и в оценках медиа: доля не доверяющих СМИ пессимистов составляет 56,3%, что на 13,7 п.п. превышает аналогичный показатель у оптимистов (42,5%). Такое расхождение может отражать более критическое восприятие информационного поля, формирующего экономические ожидания.

Выражены различия и в оценке органов местного самоуправления. Если пессимисты доверяют муниципальным органам реже на 5,8 п.п. (39,1% против 44,8% у оптимистов), то уровень недоверия здесь различается более существенно: 45,3% против 21,3%, то есть разрыв достигает 24,1 п.п. Схожая динамика наблюдается и в отношении глав регионов: недоверие пессимистов достигает 39,8%, что на 18,0 п.п. выше, чем в группе оптимистов (21,8%).

В совокупности данные мониторинга позволяют говорить о высоком доверии верхним уровням власти при значительных сомнениях

в возможностях местных органов решать социально-экономические проблемы граждан. Подобная асимметрия институционального доверия фиксируется и на общероссийском уровне, где доверие к Президенту РФ и Армии выступает одним из четырёх ключевых факторов социально-политической стабильности, наряду с этно-территориальной целостностью и конституционными социальными гарантиями [21]. Схожая структурная концентрация легитимности в исполнительном ядре власти при ослаблении роли промежуточных представительских институтов отмечается и в современных исследованиях европейской политики, хотя и в ином институциональном контексте [22].

Контрастное соотношение наблюдается и в субъективном отношении молодых людей к будущему (ответы на вопрос «Чувствуете ли Вы уверенность в завтрашнем дне?», см. рисунок 3). Среди оптимистов 59,2% чувствуют уверенность в завтрашнем дне, тогда как среди пессимистов этот показатель снижается до 41,4% (разница – 17,8 п.п.). Одновременно доля пессимистов, не чувствующих уверенности, составляет 39,1% против 18,4% у оптимистов (разница +20,7 п.п.).

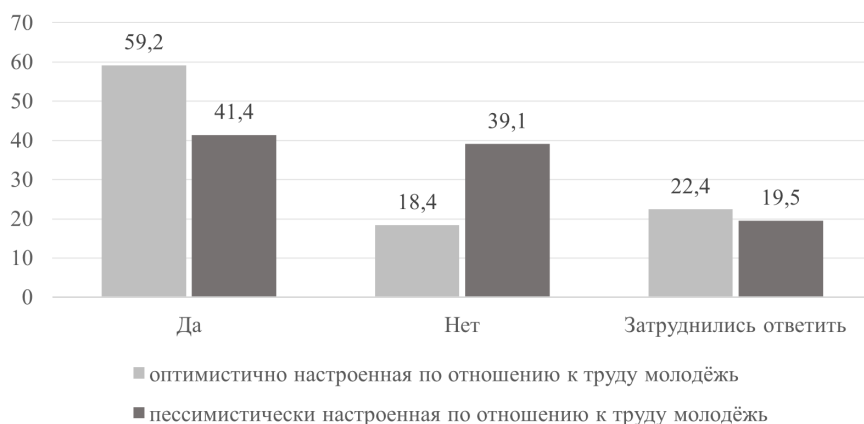


Рисунок 3 – Субъективная уверенность молодёжи в завтрашнем дне по группам с разным отношением к связи труда и материального благополучия (2025, % по группам)

Figure 3 – Subjective confidence in tomorrow among youth by attitude toward the relationship between labor and material well-being (2025, % by group)

Примечательно, что недоверие к трудовой деятельности как инструменту достижения материального благополучия не транслируется в радикальное отрицание политической системы. Среди пессимистов доля тех, кого полностью устраивает политическая система, составляет 28,9%, что на 6,2 процентных пункта ниже, чем среди оптимистов (35,1%). Большинство же пессимистов (45,3%) считают, что в системе «много недостатков, но их можно устранить путём постепенных реформ», а доля радикально настроенных молодых людей минимальна и практически идентична у обеих групп (10,9% у пессимистов против 9,2% у оптимистов). Таким образом, по совокупности признаков можно констатировать, что представители рассматриваемой группы не являются носителями институционального нигилизма или политической оппозиции.

Показательна и структура ценностных приоритетов. При ответе на вопрос о ценностях, наиболее значимых для обеспечения суверенитета и устойчивого развития России, пессимисты называют патриотизм и гражданственность чаще (52,3%), чем молодёжь в целом (49,0%), и чаще, чем все респонденты по массиву (46,6%). Вместе с тем созидательный труд как ценность выбирают лишь 12,5% пессимистов, что на 4,5 процентных пункта ниже среднего по молодёжи (17,0%). Также значимость справедливости для пессимистов (36,7%) проигрывает показателям в целом по молодёжи (42,1%). Таким образом, пессимистически настроенная молодёжь демонстрирует высокую национальную идентичность и патриотизм, но при этом не рассматривает созидательный труд как значимую социальную ценность.

Итак, пессимистически настроенная молодёжь признаёт легитимность государства, однако не верит, что государственная система (или их собственные трудовые усилия) способны обеспечить их личное материальное благополучие.

Этот разрыв между политической лояльностью и экономическим пессимизмом создаёт устойчивую зависимость от государственной поддержки при отсутствии веры в собственные возможности, что может иметь долгосрочные последствия для реализации трудового потенциала данной подгруппы молодёжи.

■ ОБСУЖДЕНИЕ

Труд как источник материального благополучия тесно связывается российской молодёжью с желаемым будущим страны, в исследовании 2021 года, проведённом Центром социологии молодёжи ИСПИ ФНИСЦ РАН, считают реализацию этого утверждения «важной» и «очень важной» для будущего страны в совокупности 93% молодёжи [23, с. 59]. Значимость вопросов социально-экономической справедливости сохраняется и в 2025 году, что отмечают как общероссийские, так и региональные исследования: «доминирующими маркерами социальной справедливости для молодых людей выступает, во-первых, равенство возможностей, и, во-вторых, те социально-экономические аспекты справедливости, которые связаны с функциями социального государства» [24, с. 153]. Учитывая тот факт, что трудовой потенциал молодёжи зависит не только от наличия навыков, но и от трудовой мотивации, веры в справедливость социальных механизмов и готовности инвестировать в собственное будущее, следует констатировать, что наличие в 2025 году значимой доли молодёжи, которая отвергает эффективность труда для достижения благополучия в существующих условиях, демонстрирует эрозию трудового потенциала.

Эта эрозия приобретает особую глубину в российском контексте, где, как показал Ж. Т. Тощенко, труд исторически воспринимался не только как экономическая категория, но и как основа социального достоинства, морального порядка

и гражданской идентичности [25]. Утрата этой функции, переход от труда как «дела чести» к труду как вынужденной практике выживания, лежит в основе современного кризиса смысла. В терминах социального конструирования реальности (П. Бергер, Т. Лукман)¹¹ это означает размывание легитимирующих нарративов, где труд утрачивает статус объективированного способа конструирования социального статуса и включения в общественную структуру, что фиксируется в установке «Сколько ни работай, благополучия не обеспечишь».

Для верификации заявленных приоритетов был проведён компаративный контент-анализ ключевых программных выступлений

Президента РФ – Посланий к Федеральному Собранию с 2018 года. Как видно из таблицы 5, связь трудовой деятельности и материального благополучия является сквозной темой официального дискурса на протяжении всего рассматриваемого периода. Можно выделить три устойчивых нарратива: 1) «труд как основа достойной жизни» (акцент на справедливой оплате); 2) «государство как гарант минимальных стандартов» (институционализация МРОТ); 3) «труд как индикатор системной эффективности» (оценка социальных институтов через доходы граждан). Эти риторические паттерны формируют декларативный каркас, который находит своё нормативное закрепление в ряде стратегических документов.

Таблица 5 – Динамика упоминаний связи «труд – материальное благополучие» в Посланиях Президента РФ Федеральному Собранию (2018–2024 гг.)

Table 5 – Dynamics of mentions of the link “labor – material well-being” in the Addresses of the President of the Russian Federation to the Federal Assembly (2018–2024)

Год	Всего упоминаний «труд» / «работа»	В контексте благополучия / доходов / достойной жизни	% от общего числа упоминаний	Доминирующий риторический паттерн
2018	58	9	15,5%	Достойная оплата + производительность труда
2019	72	15	20,8%	Борьба с бедностью + создание достойных рабочих мест
2020	45	13	28,9%	Конституционное закрепление: МРОТ ≥ прожиточный минимум
2021	43	10	23,3%	Восстановление рынка труда после пандемии
2023	51	6	11,8%	МРОТ как «точка отсчёта» уровня жизни
2024	73	11	15,1%	Реформа оплаты труда бюджетников + опережающая индексация МРОТ

Примечание: подсчёт проведён по основам «труд*», «работ*» (исключая «работу» в смысле «функционационирования»); контекст благополучия – абзацы с одновременным присутствием лексем дохода, зарплаты, МРОТ, достойной жизни и др.¹²

Источник: полные стенограммы текстов Посланий Президента РФ Федеральному Собранию с сайта kremlin.ru за 2018, 2019, 2020, 2021, 2023, 2024 гг. (в 2022 и 2025 году Послания не проводились).

Таким образом, зафиксированная в таблице 5 риторическая устойчивость вступает в конфликт с экономическими реалиями молодёжи. Действительно, труд как путь к успеху, социальной мобильности и материальному благополучию прямо или косвенно провозглашается в целом ряде официальных документов. Соответствующая риторика постоянно на слуху с 2018 года. В ходе Послания

Федеральному Собранию В. В. Путиным была поставлена задача: «Нам необходимо <...> дать людям хорошую работу, которая мотивирует, приносит достаток, позволяет реализовать себя, создать современные, достойно оплачиваемые рабочие места»¹³. Тогда же, обсуждая Стратегию социально-экономического развития страны до 2024 года, Председатель Правительства РФ Д. А. Медведев

¹¹ Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности: трактат по социологии знания / пер. Е. Руткевич. М.: Московский философский фонд, 1995. 322 с.

¹² При проведении контент-анализа для подсчёта частотности упоминаний использовалась языковая модель Gigachat 2 Pro. Результаты были верифицированы двойной проверкой для обеспечения точности данных.

¹³ Послание Президента Федеральному Собранию. 01.03.2018. – URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/56957> (дата обращения: 19.09.2025).

обозначил: «На повестке дня стоит проведение структурных и институциональных реформ, позволяющих <...> сформировать прочную основу для повышения благосостояния людей» [26, с. 6]. Прописано это, разумеется, и в Трудовом кодексе РФ (ст. 2): «обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи»¹⁴. Причинно-следственную последовательную связь успешной трудовой деятельности, роста доходов, повышения качества жизни, национальной безопасности устанавливает и Стратегия национальной безопасности РФ через ряд тезисов, в числе которых: «Увеличение реальных доходов населения, сокращение числа малообеспеченных граждан, снижение уровня неравенства граждан в зависимости от их доходов»; «Дальнейшее развитие человеческого потенциала должны обеспечить меры, направленные на устойчивый рост доходов и благосостояния российских граждан»¹⁵ и пр.

Полученные результаты контрастируют с этой официальной риторикой и позволяют оценить расхождение между декларируемыми возможностями и реальными социальными установками молодёжи. Несмотря на высокий уровень образовательной подготовки и активность на рынке труда, почти две пятых молодых респондентов (38,2%) убеждены, что «сколько ни работай, материального благополучия себе не обеспечишь». Это свидетельствует о глубоком кризисе доверия к самому принципу справедливого вознаграждения за труд. Особенно показательно, что пессимизм наиболее выражен среди женщин (60,9%), что указывает на специфические барьеры реализации трудового потенциала в данной группе.

Гендерный дисбаланс в подгруппах (60,9% женщин среди пессимистов против 50,6% среди оптимистов) отражает сохраняющееся структурное неравенство на рынке труда. Во-первых, девушки чаще заняты в сегментах с низкой оплатой и ограниченными карьерными перспективами – доля обладателей образования уровня ПТУ/лица среди пессимистов достигает 28,1% (против 12,1% у оптимистов). Во-вторых, не менее значим фактор двойной нагрузки, когда оплачиваемая профессиональная занятость у женщин сочетается с заботой о семье. Это явление теоретически объясняется через концепцию «второй смены» и «эмоционального труда» (А. Хокшильд)¹⁶: неоплачиваемая работа по дому и регулирование эмоционального фона в семье становятся

дополнительным источником истощения, снижая воспринимаемую эффективность рыночного труда. В этом же ряду показательны практики самоограничения в социально-репродуктивных сферах (отдыхе, улучшении жилья и пр.), которые сигнализируют не просто о материальных трудностях, но об отказе от инвестиций в будущее.

Образование само по себе не защищает от трудового пессимизма: каждый третий пессимист имеет высшее образование. То есть проблема лежит не в дефиците человеческого капитала, а в разрыве между образовательными инвестициями и справедливостью их вознаграждения. Если диплом перестаёт служить гарантией достойной зарплаты и карьерного роста – что особо актуально для женщин, сталкивающихся с гендерными барьерами, – труд утрачивает функцию социального лифта. Иными словами, экономический пессимизм молодёжи стоит трактовать не как кризис человеческого капитала, а как запрос на обеспечение справедливости социальных механизмов его оценки и адекватного вознаграждения.

В результате складывается парадоксальный политический портрет: пессимистически настроенная молодёжь демонстрирует высокую лояльность к Президенту РФ (80,5%) и Армии (70,3%), но при этом выражает недоверие к местным властям, СМИ, предпринимательским кругам и, что особенно важно, – к собственному будущему (уверенность в завтрашнем дне выражают лишь 41,4%). Подобная асимметрия позволяет интерпретировать политическую лояльность в данном случае как компенсаторный механизм. В ситуации, когда труд перестаёт восприниматься как предсказуемый ресурс стабильности, центральная власть выступает не столько в роли распределителя благ, сколько в качестве единственного гаранта предсказуемости и порядка. Эта дифференциация доверия соответствует концепции социального капитала Р. Патнэма¹⁷: легитимность верховной власти сохраняется даже при глубоком недоверии к экономическим институтам и местным властям. Механизм описанного выше расщепления социального капитала на «политический» и «экономический» компоненты, предотвращающий политизацию экономического пессимизма, представлен на рисунке 4.

Таким образом, политическая лояльность компенсирует экономический пессимизм, удерживая систему в состоянии ситуационной стабильности (скрытого недовольства). Однако за этой институциональной лояльностью скрывается глубокая дезорганизация субъективного будущего. Эта

¹⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025). – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683 (дата обращения: 19.09.2025).

¹⁵ Указ Президента Российской Федерации от 02.07.2021 г. № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации». – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/47046> (дата обращения: 19.09.2025).

¹⁶ Хокшильд А. Р. Вторая смена. Работающие семьи и революция в доме. М.: ВШЭ, 2020. 368 с.

¹⁷ Патнэм Р. Чтобы демократия сработала. Гражданские традиции в современной Италии. М.: Ad Marginem, 1996. 288 с.; Putnam, R. D. (2000) *Bowling alone: the collapse and revival of American community*. N.Y., Simon & Schuster. 544 p.



Рисунок 4 – Авторская концептуальная модель расщеплённого социального капитала российской молодёжи

Figure 4 – Authors' conceptual model of split social capital of Russian youth

лояльность не основана на удовлетворённости, а скорее – на отсутствии альтернативного нарратива, способного связать индивидуальные усилия с социальной мобильностью. Подтверждением служит как низкий приоритет «созидательного труда» среди ценностей (12,5%), так и резкое снижение горизонта планирования: лишь 14,1% пессимистов планируют жизнь на несколько лет вперёд. Отказ от инвестиций в образование в сочетании с краткосрочным планированием указывает на утрату того, что основатель французской школы футурологии Гастон Берджер называл «прогностическим сознанием» – способностью моделировать возможные сценарии будущего и согласовывать с ними текущие действия¹⁸. В условиях экономического пессимизма эта способность атрофируется: зачем проектировать будущее, если усилия не гарантируют результата? Именно эта атрофия составляет ядро эрозии трудового потенциала – не как дефицита компетенций, а как утраты мотивационной и временной основы его реализации. То есть разрушение «прогностического сознания» становится не следствием, а структурным условием сохранения пессимистической установки.

В данном контексте экономический пессимизм и политическая лояльность оказываются не противоречивыми, а функционально взаимосвязанными элементами адаптивной стратегии в условиях структурной неопределённости, что согласуется с международными исследованиями легитимации государства в условиях прекарнизации [27]. Молодёжь не отвергает государство, она трансформирует его ожидаемые функции: от гаранта социальной мобильности к гаранту базовой стабильности. Подобный сдвиг позволяет политической системе сохранять легитимность даже при эрозии прежних социально-экономических обязательств.

■ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведённое исследование подтвердило наличие асимметрии между экономическим пессимизмом и политической лояльностью среди российской молодёжи. В 2025 году более трети молодых респондентов (38,2%) не верят в способность труда обеспечить материальное благополучие, несмотря на высокий уровень образования и активность на рынке труда. В то же время данная группа демонстрирует повышенное доверие к Президенту РФ и Армии, сохраняя лояльность к верховной власти даже на фоне выраженной неуверенности в собственном будущем и скепсиса в отношении экономических институтов.

Эмпирические данные позволяют переосмыслить содержание «социального контракта» в современной России: его экономический компонент («работай и будешь обеспечен») утрачивает легитимность, особенно среди женщин и обладателей начального профессионального образования. В то же время политический компонент («поддерживай власть и получишь стабильность») сохраняется за счёт консолидирующей патриотической идентичности и страха перед неопределённостью. В этих условиях лояльность выступает не как проявление рационально осознанной удовлетворённости, а как стратегия компенсаторной социально-политической адаптации к экономической нестабильности.

С учётом поставленной цели – выявить механизмы, препятствующие политизации экономического пессимизма и ограничивающие трудовую мобилизацию, – можно сделать следующие выводы. Во-первых, ключевым барьером реализации трудового потенциала является не дефицит компетенций, а эрозия веры в справедливое вознаграждение за труд. Во-вторых, политическая

¹⁸ Cournand, A., Lévy, M. (1973) Shaping the Future: Gaston Berger and the concept of prospective. N.Y., Gordon and Breach Science Publ. 300 p.

пассивность рассматриваемой группы молодых людей обусловлена не апатией, а когнитивной неопределённостью и отсутствием альтернативного нарратива, способного связать индивидуальные усилия с социальной мобильностью.

В перспективе это создаёт скрытый ресурс нестабильности: при сохранении текущих тенденций и отсутствии мер по восстановлению доверия к институту труда возможна дестабилизация трудовой мотивации, но и актуализация скрытого недовольства молодёжи в формы социального протеста. Для предотвращения этого необходимы институциональные реформы: обеспечение справедливых минимальных зарплат, прозрачных траекторий карьерного роста, преодоление гендерных диспропорций, а также укрепление

механизмов защиты трудовых прав. В информационном пространстве целесообразно внедрение этических стандартов для лидеров мнений (прозрачность монетизации, верификация экономической информации) силами профессиональных сообществ при поддержке общественных палат, что позволит снизить уровень дезинформации о рынке труда. Государственной молодёжной политике следует сместить акцент с формального повышения занятости на создание условий, при которых труд действительно обеспечивает достойную материальную и духовную жизнедеятельность. Так, чтобы декларируемая в официальных документах связь между трудом и благополучием могла быть восстановлена и гарантирована не на уровне риторики, а в повседневной практике.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Леонидова Г. В., Димони К. О. Трудовой потенциал молодежи: запросы современного рынка труда // Проблемы развития территории. 2021. Т. 25, № 6. С. 7–31. DOI 10.15838/ptd.2021.6.116.1. EDN BLGEND.
2. Топилин А. В., Воробьева О. Д., Максимова А. С. Воспроизводство трудового потенциала в период депопуляции 2019–2035 гг. и компенсирующая роль миграционного фактора // Статистика и Экономика. 2019. Т. 16, № 5. С. 70–84. DOI 10.21686/2500-3925-2019-5-70-84. EDN VUSWBM.
3. Солодовникова О. Б., Малькова Е. Е., Тынкова П. И. «Шансы удовлетворительные»: что препятствует трудоустройству молодежи в условиях кадрового голода? // Социология власти. 2024. Т. 36, № 4. С. 161–184. DOI 10.22394/2074-0492-2024-4-161-184. EDN ADSFHJ.
4. Липатова Л. Н., Градусова В. Н. Состояние и возможности укрепления трудового потенциала России (на основе данных Всероссийской переписи населения 2020 г.) // Регионоведение. 2024. Т. 32, № 3 (128). С. 563–583. DOI 10.15507/2413-1407.128.032.202403.563-583. EDN KTFFRF.
5. Марков Д. И. Представления городской молодёжи о карьерных возможностях и отношениях в сфере труда // Народонаселение. 2024. Т. 27, № 4. С. 128–139. DOI 10.24412/1561-7785-2024-4-128-139. EDN OTXZWR.
6. Hu Sh., Shen X., Creed P. A., Hood M. The relationship between meritocratic beliefs and career outcomes: The moderating role of socioeconomic status // Journal of Vocational Behavior. 2020. Vol. 116. Article 103370. DOI 10.1016/j.jvb.2019.103370. EDN IHCPNB.
7. Smith T. Do human capital adjustments protect youths from structural change? // FRB of Dallas Working Paper. 2024. № 2411. DOI 10.24149/wp2411. EDN PKLVYG.
8. McKenzie M. de. J. Young investors, precariousness, and the maturing asset economy // Finance and Society. 2025. Vol. 11 (1). P. 21–35. DOI 10.1017/fas.2024.20. EDN VNCEGK.
9. Yonas Abrha A. Legitimacy of labor market policy: public attitudes towards welfare state responsibility for job creation // Corvinus Journal of Sociology and Social Policy. 2025. Vol. 16, № 1. P. 81. DOI 10.14267/cjssp.2025.1.4. EDN VBARVM.
10. Тощенко Ж. Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. Москва : Наука, 2018. 350 с. ISBN 978-5-02-040118-1. EDN VKRCMM.
11. Cohen R. L. The sociology of self-employment: a typology and reconciliation // Sociology. 2025. Vol. 59, № 5. P. 905–924. DOI 10.1177/00380385251324563. EDN TLAIFA.
12. van der Meer T. Democratic input, macroeconomic output and political trust // Handbook on political trust. Cheltenham : Edward Elgar Publ, 2017. P. 270–284. DOI 10.4337/9781782545118.00028.
13. Mitrea E. C., Mühlböck M., Warmuth Ju. Extreme pessimists? Expected socioeconomic downward mobility and the political attitudes of young adults // Political Behavior. 2021. Vol. 43 (2). P. 785–811. DOI 10.1007/s11109-020-09593-7. EDN UZPYLU.
14. Подобный В. В. Экономический базис легитимности политической власти в современной России: состояние и проблемы упрочения // Власть. 2015. № 1. С. 49–54. EDN WAVRYF.
15. Дилигенский Г. Г. Социально-политическая психология. Москва : Наука, 1996. 304 с. EDNSJWZYB.
16. Буторов А. С., Булкин В. В. Участие молодёжи в общественно-политической жизни США в 2020 году // Мировая политика. 2021. №1. С. 1–15. DOI 10.25136/2409-8671.2021.1.35166. EDN YKDDFR.
17. Левашов В. К., Великая Н. М., Шушпанова И. С., Гребняк О. В., Новоженина О. П. Как

- живешь, Россия? Экспресс-информация. 55 этап всероссийского социологического мониторинга, май 2025 года. Москва : ФНИСЦ РАН, 2025. 106 с. DOI 10.19181/monogr.978-5-89697-441-3.2025. EDN ERLAQU.
18. Горшков М. К., Шереги Ф. Э. Молодежь России в зеркале социологии: к итогам многолетних исследований. Москва: ФНИСЦ РАН, 2020. 688 с. DOI 10.19181/monogr.978-5-89697-325-6.2020. EDN BSNDA.
 19. Дементьева И. Н. Опыт применения индексного метода в социологических исследованиях // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2014. №4 (122). С. 15–23. DOI 10.14515/monitoring.2014.4.02. EDN SNIHXP.
 20. Российское общество и государство: основания устойчивости и тенденции изменений: социальная и социально-политическая ситуация / В. К. Левашов, Н. В. Березина, Н. М. Великая [и др.]. Москва : Федеральный научно-исследовательский социологический центр Российской академии наук, 2024. 432 с. ISBN 978-5-89697-428-4. DOI 10.19181/monogr.978-5-89697-428-4.2024. EDN LKXTHH.
 21. Levashov V. K., Velikaya N. M., Savinkov V. I. Socio-political stability of Russian society as a criterion of the legitimacy of the state // Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast. 2025. Vol. 18, № 2. P. 57–75. DOI 10.15838/esc.2025.2.98.3. EDN ORTNLU.
 22. Capati A., Christiansen T. Legitimacy and political dissensus in the implementation of the Recovery and Resilience Facility: the case of Italy // European Political Science. 2025. Vol. 24, № 3. P. 553–577. DOI 10.1057/s41304-025-00538-4. EDN OIFICG.
 23. Зубок Ю. А., Селиверстова Н. А. Смысловые компоненты образа будущего страны в представлениях молодёжи // Наука. Культура. Общество. 2022. Т.28, № 4. С. 56–74. DOI 10.19181/nko.2022.28.4.5. EDN QATYVU.
 24. Дагаева И. А., Проскурина А. В., Феоктистова О. С., Линева Е. Л. Восприятие социальной справедливости студенческой молодежью (по материалам Псковской области) // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2025. № 2. С. 148–154. DOI 10.34773/EU.2025.2.25. EDN PIQFBE.
 25. Тощенко Ж. Т. Социология труда: генезис идей в контексте мировых и российских реалий (опыт нового прочтения) // Мир России. Социология. Этнология. 2004. Т. 13, № 4. С. 40–61. EDN OCYARX.
 26. Медведев Д. А. Россия-2024: Стратегия социально-экономического развития // Вопросы экономики. 2018. № 10. С. 5–28. DOI 10.32609/0042-8736-2018-10-5-28. EDN YCKJBR.
 27. Arnold D. Gramsci, Polanyi and the Labor Politics of Social Protection // Journal of Labor and Society. 2024. Vol. 27, № 3. P. 441–462. DOI 10.1163/24714607-bja10152. EDN NUJSIN.

REFERENCES

1. Leonidova, G. V., Dimoni, K. O. (2021) Labor potential of young people: demands of contemporary labor market. *Problems of Territory's Development*, 25 (6), pp. 7–31. <https://doi.org/10.15838/ptd.2021.6.116.1>. <https://elibrary.ru/blgehhd>.
2. Topilin, A. V., Vorob'eva, O. D., Maksimova, A. S. (2019) The labor potential reproduction in depopulation period of 2019–2035 and the compensating role of migration. *Statistics and Economics*, 16 (5), pp. 70–84. <https://doi.org/10.21686/2500-3925-2019-5-70-84>. <https://elibrary.ru/vuswbm>.
3. Solodovnikova, O. B., Malkova, E. E., Tynkova, P. I. (2024) Employment Chances Are “Satisfactory”: What Prevents Young People from Finding a Job in Conditions of Personnel Shortage? *Sociology of Power*, 36 (4), pp. 161–184. <https://doi.org/10.22394/2074-0492-2024-4-161-184>. <https://elibrary.ru/adsfhj>.
4. Lipatova, L. N., Gradusova, V. N. (2024) State and Possibilities of Strengthening the Labor Potential of Russia (Based on the All-Russian Population Census 2020). *Russian Journal of Regional Studies*, 32 (3), pp. 563–583. <https://doi.org/10.15507/2413-1407.128.032.202403.563-583>. <https://elibrary.ru/ktffrf>.
5. Markov, D. I. (2024) Urban youth's views about career opportunities and relations in the field of labor. *Narodonaselenie [Population]*, 27 (4), pp. 128–139. <https://doi.org/10.24412/1561-7785-2024-4-128-139>. <https://elibrary.ru/otxzwzr>.
6. Hu, Sh., Shen, X., Creed, P. A., Hood, M. (2020) The relationship between meritocratic beliefs and career outcomes: The moderating role of socioeconomic status. *Journal of Vocational Behavior*, 116 (A), article 103370. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103370>. <https://elibrary.ru/ihcpcb>.
7. Smith, T. (2024) Do human capital adjustments protect youths from structural change? *Federal Reserve Bank of Dallas Working Paper*, № 2411. <https://doi.org/10.24149/wp2411>. <https://elibrary.ru/pklvyg>.
8. McKenzie, M. de J. (2025) Young investors, precariousness, and the maturing asset economy. *Finance and Society*, 11 (1), pp. 21–35. <https://doi.org/10.1017/fas.2024.20>. <https://elibrary.ru/vncegk>.
9. Yonas Abrha, A. (2025) Legitimacy of labor market policy: public attitudes towards welfare state responsibility for job creation. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy*, 16 (1),

- article 81. <https://doi.org/10.14267/cjssp.2025.1.4>. <https://elibrary.ru/vbarvm>.
10. Toshchenko, Zh. T. (2018) Precariat: From Proletariat to New Class. *Moscow: Nauka*, 350 p. <https://elibrary.ru/vkrcmm>.
 11. Cohen, R. L. (2025) The Sociology of Self-Employment: A Typology and Reconciliation. *Sociology*, 59 (5), pp. 905–924. <https://doi.org/10.1177/00380385251324563>. <https://elibrary.ru/tlaifa>.
 12. van der Meer, T. W. G. (2017) Democratic input, macroeconomic output and political trust. *Handbook on Political Trust*, pp. 270–284. <https://doi.org/10.4337/9781782545118.00028>.
 13. Mitrea, E. C., Mühlböck, M., Warmuth, J. (2021) Extreme Pessimists? Expected Socioeconomic Downward Mobility and the Political Attitudes of Young Adults. *Political Behavior*, 43 (2), pp. 785–811. <https://doi.org/10.1007/s11109-020-09593-7>. <https://elibrary.ru/uzpylu>.
 14. Podobnyj, V. V. (2015) The economic basis of the legitimacy of the political authority in modern Russia: the state and the problems of its strengthening. *Vlast'*, (1), pp. 49–54. <https://elibrary.ru/wavryf>.
 15. Diligenskiy, G. G. (1996) Socio-political psychology. *Moscow: Nauka*, 304 p. <https://elibrary.ru/sjwzyb>.
 16. Butorov, A. S., Bulkin, V. V. (2021) Youth participation in socio-political life of the U.S. in 2020. *World Politics*, (1), pp. 1–15. <https://doi.org/10.25136/2409-8671.2021.1.35166>. <https://elibrary.ru/ykddfr>.
 17. Levashov, V. K., Velikaya, N. M., Shushpanova, I. S., Grebnyak, O. V., Novozenina, O. P. (2025) How are you, Russia? Express information. 55th stage of the All-Russian sociological monitoring, May 2025. *Moscow: FCTAS RAS*, 106 p. <https://doi.org/10.19181/monogr.978-5-89697-441-3.2025>. <https://elibrary.ru/erlaqu>.
 18. Gorshkov, M. K., Sheregi, F. E. (2020) The Youth of Russia under the Lens of Sociology: Results of Years of Research. *Moscow: FCTAS RAS*, 688 p. <http://doi.org/10.19181/monogr.978-5-89697-325-6.2020>. <https://elibrary.ru/bnsnda>.
 19. Dement'eva, I. N. (2014) Experience of using the index method in sociological studies. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, (4), pp. 15–23. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2014.4.02>. <https://elibrary.ru/snihxp>.
 20. Levashov, V. K., Berezina, N. V., Velikaya, N. M. et al. (2024) Russian society and state: foundations of sustainability and trends of change. Social and socio-political situation. *Moscow: FCTAS RAS*, 432 p. <https://doi.org/10.19181/monogr.978-5-89697-428-4.2024>. <https://elibrary.ru/lkxthh>.
 21. Levashov, V. K., Velikaya, N. M., Savinkov, V. I. (2025) Socio-political stability of Russian society as a criterion of the legitimacy of the state. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 18 (2), pp. 57–75. <https://doi.org/10.15838/esc.2025.2.98.3>. <https://elibrary.ru/ortnlu>.
 22. Capati, A., Christiansen, T. (2025) Legitimacy and political dissensus in the implementation of the Recovery and Resilience Facility: the case of Italy. *European Political Science*, 24 (3), pp. 553–577. <https://doi.org/10.1057/s41304-025-00538-4>. <https://elibrary.ru/oifcig>.
 23. Zubok, Y. A., Seliverstova, N. A. (2022) Essential components of the image of the future of the country in the representations of the youth. *Science. Culture. Society*, 28 (4), pp. 56–74. <https://doi.org/10.19181/nko.2022.28.4.5>. <https://elibrary.ru/qatyvu>.
 24. Dagaeva, I. A., Proskurina, A. V., Feoktistova, K., Lineva, E. L. (2025) Perception of social justice by students (based on the materials of the Pskov region). *Economics and Management: Scientific and Practical Journal*, (2), pp. 148–154. <https://doi.org/10.34773/EU.2025.2.25>. <https://elibrary.ru/piqfbc>.
 25. Toshchenko, Zh. T. (2004) Sociology of labor: Genesis of ideas in the context of the world and Russian realities (an attempt of new interpretation). *Mir Rossii*, 13 (4), pp. 40–61. <https://doi.org/10.24412/fezsfaxwoqq>. <https://elibrary.ru/ocyarx>.
 26. Medvedev, D. A. (2018) Russia-2024: the strategy of social and economic development. *Voprosy Ekonomiki*, (10), pp. 5–28. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2018-10-5-28>. <https://elibrary.ru/yckjbr>.
 27. Arnold, D. (2024) Gramsci, Polanyi and the Labor Politics of Social Protection. *Journal of Labor and Society*, 27 (3), pp. 441–462. <https://doi.org/10.1163/24714607-bja10152>. <https://elibrary.ru/nujsin>.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СООБЩЕСТВА ВУЗОВ С ОРГАНАМИ ВЛАСТИ: УСПЕШНА ЛИ «ТРЕТЬЯ МИССИЯ»?

Д. Ю. Нархов ^а

^а Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина
(Екатеринбург, Россия)

АННОТАЦИЯ

Введение. Активность общностей научно-педагогических работников, студенчества, административно-управленческих работников и характер их взаимодействия с региональным социумом влияет на успешность реализации «третьей миссии» университетов, устойчивого развития регионов и университетской науки. Цель статьи – изучить характер взаимодействия научно-образовательных общностей вузов Уральского макрорегиона с региональной властью в реализации социальной миссии высшего образования, выявить критерии и проявления (не)успешности данного процесса.

Материалы и методы. Теоретическая рамка исследования базируется на теориях социальной общности, действия и взаимодействия, поколений, теории стейкхолдеров. Эмпирические данные получены на основе анализа статистики Минобрнауки РФ, сайтов вузов и научных организаций Уральского Федерального округа и двух волн интервью с научно-педагогическими и административно-управленческими работниками вузов округа (суммарно N=116).

Результаты. Получены новые данные о численности поколений изучаемых общностей в региональном разрезе УрФО. Выявлена взаимосвязь неоптимальной поколенческой структуры вузовских общностей с демографической ситуацией, социальными факторами и образовательной политикой. Особенностью взаимодействий общностей вузов и властных структур является их строго формализованный характер и асимметричность в силу различий в объемах полномочий и контролируемых ресурсов. Противоречивость и несбалансированность взаимодействия основана на различиях в понимании управленческих задач, стоящих перед властными структурами, и возможностей вузов в их научном обеспечении, ограниченности коммуникативных каналов.

Обсуждение. Университетское научное пространство выступает социальным пространством и механизмом реализации «третьей миссии» университетов. Выделены показатели успешности «третьей миссии»: программы научно-технологического развития субъектов макрорегиона, мегапроекты, меры господдержки в форме региональных научных грантов, стипендиальных и премиальных программ. К негативным тенденциям реализации социальной миссии отнесены бюрократизация вузовской науки, барьеры в регулировании отношений властных структур и научно-педагогического сообщества вузов, несбалансированность поколенческой политики. Сделан вывод о необходимости гармонизации взаимодействия университетского научно-образовательного сообщества и региональных властных структур в существующем едином правовом поле и в рамках общих целей и разработки соответствующих социальных технологий.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Вузовские научно-образовательные общности, поколенческие общности вузов, социальное взаимодействие, университетское научное пространство, региональная власть, «третья миссия», развитие науки, макрорегион.

ФИНАНСИРОВАНИЕ

Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 25-18-00206 «Межпоколенческие и внутривозрастные взаимодействия в российском университетском сообществе XXI в.: от кризиса к консенсусу», URL: <https://rscf.ru/project/25-18-00206/>.



ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

Нархов Д. Ю. Взаимодействие научно-образовательного сообщества вузов с органами власти: успешна ли «третья миссия» // Вопросы управления. 2026. Т. 20, № 2. С. 100–116. END KKKXIQТ.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Нархов Дмитрий Юрьевич – кандидат социологических наук; Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина (620002, Россия, г. Екатеринбург, ул. С. Набойченко, 4/5) – *доцент*; d_narkhov@mail.ru. SPIN 7787-0479, ORCID 0000-0002-0104-7324, Scopus ID 57189687030, Researcher ID: W-1675-2017.

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 28.12.2025; рецензия получена 06.02.2026; принята к публикации 15.04.2026.

RESEARCH ARTICLE

INTERACTION BETWEEN THE SCIENTIFIC AND EDUCATIONAL COMMUNITY OF UNIVERSITIES AND GOVERNMENT AUTHORITIES: IS THE «THIRD MISSION» SUCCESSFUL?

D. Yu. Narkhov ^a

^a Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin (Yekaterinburg, Russia)

ABSTRACT

Introduction. The activity of communities of research and teaching staff, students, and administrative and managerial personnel, as well as the nature of their interactions with regional society, influence the success of universities' «third mission,» sustainable regional development, and university research. The purpose of this article is to examine the nature of interaction between research and educational communities of universities in the Ural macroregion and regional authorities in implementing the social mission of higher education and to identify the criteria and manifestations of success and failure in this process.

Materials and methods. The theoretical framework of the study is based on theories of social community, action and interaction, generations, and stakeholder theory. Empirical data were obtained from an analysis of statistics from the Ministry of Education and Science of the Russian Federation, websites of universities and research organizations in the Ural Federal District, and two waves of interviews with research and teaching staff and administrative and managerial personnel at universities in the district (total N=116).

Results. New data were obtained on the size of generations in the studied communities across the Ural Federal District. A relationship between the suboptimal generational structure of university communities and the demographic situation, social factors, and educational policy is identified. A characteristic feature of interactions between university communities and government structures is their strictly formalized nature and asymmetry due to differences in the scope of authority and controlled resources. The inconsistency and imbalance of this interaction is based on differences in the understanding of the management tasks facing government structures and the capabilities of universities in providing them with scientific support, as well as limited communication channels.

Discussion. The university research space serves as a social space and a mechanism for implementing the «third mission» of universities. Indicators of the success of this «third mission» are identified: programs for scientific and technological development of macroregional entities, megaprojects, and government support measures in the form of regional research grants, scholarships, and awards. Negative trends in the implementation of the social mission include the bureaucratization of university research, barriers in regulating relations between government agencies and the university research and teaching community, and an imbalance in intergenerational policies. A conclusion is drawn regarding the need to harmonize interactions between the university research and teaching community and regional government bodies within the existing unified legal framework and within the framework of shared goals and the development of appropriate social technologies.

KEYWORDS

University scientific and educational communities, university generational communities, social interaction, university scientific space, regional government, «third mission», scientific development, macroregion.

FUNDING

The research was carried out at the expense of the grant of the Russian Science Foundation № 25-18-00206 “Intergenerational and intragenerational interactions in the Russian University community of the XXI century: from crisis to consensus”, URL: <https://rscf.ru/project/25-18-00206/>

FOR CITATION

Narkhov, D. Yu. (2026). Interaction between the scientific and educational community of universities and government authorities: is the «third mission» successful? *Management Issues*, 20 (2), 100–116. <https://elibrary.ru/kkxiqt>.

AUTHOR INFORMATION

Dmitry Yu. Narkhov – Candidate of Sociological Sciences; Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin (620002, Russia, Yekaterinburg, S. Naboychenko st., 4/5) – *Associate Professor*; d_narkhov@mail.ru. SPIN 7787-0479, ORCID 0000-0002-0104-7324, Scopus 57189687030, Researcher W-1675-2017.

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 28.12.2025; reviewed 06.02.2026; accepted for publication 15.04.2026.

■ ВВЕДЕНИЕ

Действовавшие до настоящего времени государственные проекты и программы в отношении вузовской науки, безусловно, имели положительный эффект как для развития самой вузовской науки (прежде всего ее материально-технической базы), так и для страны в целом и ее регионов. Однако, ни «Проект 5-100», ни сменившая его программа «Приоритет-2030» пока не вывели университетскую науку страны в целом на ведущие мировые позиции, что предполагается национальными целями развития России¹. Более того, селективная научно-образовательная политика поддержки передовых вузов, способных в относительно короткий период «сделать результат», и вузовский менеджериализм [1] привели к обострению комплекса вузовских проблем, мешающих развитию университетской науки. К таким проблемам следует отнести существующее противоречие между ограниченными возможностями университетского научно-образовательного сообщества в реализации функции обеспечения технологического суверенитета, задач устойчивого развития страны, её федеральных округов и регионов [2, с. 132] с одной стороны, а с другой стороны – потребностями региональных социумов в экономическом, технологическом и социокультурном развитии.

Разрешение названного противоречия зависит от активности акторов университетского научного пространства, прежде всего, двух типов вузовских общностей: образовательных – научно-педагогических работников (НПР), студенчества, административно-управленческих работников (АУР); и поколенческих – молодого, среднего и старшего. Их взаимодействие между собой и с внешним социальным окружением оказывает непосредственное влияние как на развитие университетской науки, так и на успешность участия вузовского научно-образовательного сообщества в решении задач регионального развития и в реализации социальной миссии («третьей миссии» после образовательной и научной) высшего образования.

Смещение приоритетов научной политики высшего образования в область обеспечения национальных целей развития страны и увеличения вклада в ее сбалансированное социально-экономическое развитие означает одновременно и усиление взаимодействия с включенными в реальный и финансовый секторы экономики местными сообществами. Данным термином традиционно обозначают связанные общими целями группы взаимодействующих людей (общности), проживающие на одной территории [3, с. 213]. Исходя из центральной идеи развития науки, обеспечивающей региональное

¹ О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года. Указ Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 // Президент РФ : [сайт]. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/45726> (дата обращения: 20.07.2025).

социально-экономическое развитие, в качестве *местного (регионального) сообщества целесообразно понимать часть регионального социума, совокупность (взаимосвязь) общностей, способных в силу своей деятельности оказывать влияние на состояние университетской науки, а также выступать в качестве заказчиков научных исследований и бенефициаров их результатов*. Опираясь на модель «четверной спирали» взаимодействия [4, р. 16], к таким общностям мы относим общности структур государственного управления, бизнес-структур и общественных организаций², которые составляют «внешний контур» университетского научного пространства и находятся в неразрывном взаимодействии с университетским научно-образовательным сообществом. Последнее понятие объединяет все три исследуемые нами общности и их поколенческие группы и образует «внутренний контур» университетского научного пространства.

Проблема исследования заключается в противоречии между ограничениями научно-образовательных общностей региональных вузов в реализации «третьей миссии» и необходимостью активизации участия университетской науки в обеспечении социально-экономического развития регионов и связанных с ним задач достижения технологического суверенитета и устойчивого развития страны. Среди факторов, детерминирующих данное противоречие, нужно выделить неоптимальную структуру взаимодействия научно-образовательных и поколенческих общностей вузов и общностей регионального социума в университетском научном пространстве.

Объектом исследования является университетское научно-образовательное сообщество, *предметом* – формы, содержание и характер взаимодействия вузовских научно-образовательных и поколенческих общностей с органами власти в социальном развитии регионов Уральского макрорегиона.

Цель статьи – выявить характер взаимодействия университетского научно-образовательного сообщества с региональными органами власти в реализации социальной миссии высшего образования.

Исследовательские задачи:

- определить количественные характеристики поколений вузовских образовательных общностей макрорегиона;
- выявить формы и конкретизировать содержание коммуникаций разных поколений научно-образовательного сообщества и региональной власти, выступающих заказчиками и бенефициарами научных исследований вузов УрФО;
- эмпирически обосновать проблемы взаимодействия по направлению от власти

к научно-образовательному сообществу и в обратном направлении;

- определить критерии успешности «третьей миссии» университетской науки макрорегиона и оценить соответствие им сложившейся в университетской науке ситуации.

■ ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ РАМКА.

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Базовым основанием для исследования выступают три группы теорий – социальной общности, действия и взаимодействия, теории поколений. В качестве сопутствующей привлечена теория стейкхолдеров.

Первая группа теорий составляет основу для выделения и изучения научно-образовательных общностей, их общностнообразующих признаков и содержания. В границах теории социальной общности использованы положения, позволяющие рассматривать ННР и АУР как социально-профессиональные образовательные общности, студенчество – как образовательную общность. Мы опираемся на идеи Ф. Тенниса о значимой цели как условия существования общности, теории Э. Гидденса о социальной структуризации и П. Штомпки о социальных изменениях. Критически важными являются постулаты теории социальной общности [5, с. 175–176], общностнообразующие признаки [5, с. 188] и общее определение образовательной общности [5, с. 479].

В российской социологии последних лет появились работы, посвященные отдельным образовательным общностям вузов в общероссийском измерении. Проблемы воспроизводства университетского сегмента научного сообщества рассмотрены в монографии [6]. Привлечение молодежи (включая и студенческую) в науку стало предметом специальной главы комплексного исследования [7, с. 416–434]. Авторы предложили важный для нас методический инструмент – выделения возрастных когорт ученых, «наложив» их на уровни научной социализации – от студенческих «добровольно-принудительных» занятий наукой до получения докторской степени, и на этом основании выстроили динамические ряды, отражающие факторы и проблемы развития и университетской науки, и российской науки в целом.

Показатели личной продуктивности общности АУР разработаны в монографии [8]. Методологически важно, что в их основе – не только процессы управления (включая и управление университетской наукой), но и непосредственное участие ректоров и проректоров, деканов и заведующих кафедрами (лабораториями) в научной и преподавательской деятельности [8, с. 249–251].

Особое место в разработке проблем высшей школы принадлежит уральской научной школе

² Изучение взаимодействия вузовских научно-образовательных общностей, регионального бизнес-сообщества и общественных организаций представляет собой отдельную задачу и вынесено за рамки данной статьи – авт.

изучения социальных общностей³. Ее заслугой необходимо признать выделение в самостоятельную отрасль социологии высшего образования [9].

На фундаменте теорий нелинейного высшего образования, доверия, взаимодействия вузов и городов комплексному изучению подвергнута общность НПП [10] России и Уральского макро-региона, в том числе с позиций ее научно-исследовательской ресурсности [11], карьерных траекторий [12], инновационного потенциала [13]. Исследована научно-исследовательская культура студенческой общности как целостный феномен [14]. Заложены основы для исследования общности АУР как актора университетского научного пространства [15].

Вторая группа теорий связана с изучением ключевой характеристики изучаемых общностей – действия и взаимодействий в университетском научном пространстве. В контексте деятельностного подхода привлекались представления Г. Зиммеля об универсальных формах социального взаимодействия, Дж. Хоманса – о социальном обмене, социального конфликта – Р. Коллинза, Ю. Хабермаса – о коммуникативном действии.

Отечественными социологами активно разрабатываются проблемы взаимодействия вузовских образовательных общностей. С одной стороны, активно изучаются комплексы противоречий, возникающих вследствие взаимодействия: бюрократизации отношений [2], менеджериализации [1], субъектности академического сообщества [16], прекаризации труда НПП [17] и разнообразных девиаций [18]. С другой стороны, ведется поиск оснований для преодоления межобщностного разрыва, наблюдаемого и в университетском научном пространстве. Эти работы касаются академического наставничества, различных форм поддержки научных школ и коллективов [19], взаимного развития в процессах коммуникации [20], инструментов активизации исследовательской деятельности [21]. В рамках рассматриваемой группы теорий изучались проблемы поколенческих отношений в общности НПП [22], взаимодействия вузовских поколений в университетской науке [23], самоидентификации и роли поколений в стабильности университетов [24].

Иностранные исследования, как правило, ориентированы на изучение конкретных практик участия вузовских общностей в научных исследованиях. В поле их внимания попали проблемы, характерные и для российской высшей школы: результативности взаимодействия

преподавателей и студентов⁴, партнерские отношения в научных практиках [25], вопросы академической мобильности [26].

Уделено внимание развитию профессиональных навыков молодых исследователей посредством НИР [27], практической пользе академического наставничества [28], вопросам качества научных публикаций [29], доступности научных журналов и ограниченности возможностей для интеграции студентов в сложившиеся в университетах научные коллективы⁵. Заметна тенденция к акцентированию внимания на проявлениях названных проблем применительно к студенчеству. Проблемы взаимодействия групп НПП и, особенно, групп АУР, исследованы в меньшей степени.

Третья группа объединяет теории поколений. Они необходимы для определения функциональной специфики поколенческих групп в коммуникации вузовских образовательных общностей и региональных сообществ. В изучении социальной структуры высшего образования четко прослеживаются две тенденции. Одна из них основана на выделении «буквенно-цифровых» поколений в традиции У. Штрауса и Н. Хоува⁶. В рамках этой тенденции внимание привлекли проблемы образования студентов-миллениалов [30] и места в нем академических навыков [30, с. 195–196]. Социологи обращаются к проблемам самоидентификации, горизонта планирования профессиональных и жизненных стратегий поколения Z [31], их представлениям о (не)перспективности научной карьеры как таковой [32].

Вторая тенденция объединяет группу теорий, восходящих к представлениям К. Мангейма о поколениях как специфической социальной структуре и социальной общности, для которой необходимо не только сосуществование в одном социальном времени-пространстве, но и участие «в общей судьбе данной исторической и социальной общности» [33, с. 36], что позволяет рассматривать взаимодействие как важнейшее условие существования поколенческих общностей высшего образования. Идеи, высказанные в отмеченной работе классика, наряду с воззрениями Ф. Тенниса могут быть использованы в качестве методологической основы для изучения общностной и поколенческой структуры высшего образования [34].

Зарубежные исследования в большинстве своем носят эмпирический характер, связаны с верификацией теории Н. Хоува и В. Штрауса, а в теоретическом плане нацелены на создание

³ Социологическая школа исследований социальных общностей // УрФУ. Наука : [сайт]. – URL: <https://clck.ru/3QkMAU> (дата обращения: 08.12.2025).

⁴ Beyond Dead Reckoning: Research Priorities for Redirecting American Higher Education. Report of National Center for Postsecondary Improvement (Октябрь 2002). 28 p. – URL: <https://clck.ru/3Qo7ep> (дата обращения: 12.12.2025).

⁵ Jensen E., Yordanova D., Denhard L., Zazzi K., Mejia J., Shar T., Ise-man J., Hoeniges T., Mitchell M. Engaging undergraduate student-athletes in re-search and publication opportunities // The Sport Journal. 2022. – URL: <https://clck.ru/37pcmR> (дата обращения: 30.12.2023).

⁶ Strauss W. & Howe N. Generations The history of America's future, 1584 to 2069. New York : Quill, cop. 1991. 538 p.

классификаций и названий поколений. Так, Д. Тапскотт применительно к студенчеству вводит понятие «Умное поколение»⁷, Э. Силлерс ставит проблему технологий обучения поколения Z [35], Н. Соли и соавторы связывают образование поколений Z и Альфа с перспективами технологического развития⁸.

Для изучения механизмов и специфики взаимодействия между акторами внутреннего и внешнего контуров университетского научного пространства, а следовательно, и успешности реализации «третьей миссии» университетов, целесообразно обратиться к теории стейкхолдеров⁹.

Опираясь на определение стейкхолдеров как организаций (команд) заинтересованных сторон¹⁰ в научных проектах и их результатах, можно представить университетское научное пространство через совокупность индивидуумов, групп (общностей НПП, студенчества, АУР, групп внутри общностей и межобщностных объединений) и организаций – стейкхолдеров (структурных подразделений, различных межвузовских консорциумов и др.), существенно влияющих на принятие решений и (или) оказывающихся под влиянием этих решений в сфере управления наукой.

Именно в этом пространстве и происходит реализация «третьей миссии» университетов. Несмотря на то, что данное понятие активно применяется в мировой практике с конца 1990-х гг., его однозначной трактовки не сложилось. Тем не менее, проблематика включенности университетов в решение социальных (в широком понимании) проблем нашла отражение в социологической литературе, в большинстве своем – в русле экономической социологии, социологии управления и в рамках теории стейкхолдеров.

Учеными рассмотрены вопросы роли университетов как «регионообразующих структур» и «стабилизирующих институтов» регионального социально-экономического развития [36, с. 73], особенностей интеграции понятия «третьей миссии» в программы развития университетов [37]. При этом проблемы взаимодействия «заинтересованных сторон» вузов, властных и научных общественных структур в социальной миссии в работах исследователей оставались на второстепенных позициях.

В зарубежной литературе «третья миссия» исследовалась активнее, чем в России. В ней подняты вопросы практического применения знаний и получения выгоды от имеющихся в распоряжении вузов ресурсов «за пределами академической среды»¹¹, взаимосвязи между политикой

университетов в сфере научного производства и исследовательской продуктивностью [38], стратегией управления университетской наукой и использования внешних связей [39].

Обратим внимание на позицию П. Монтенос с соавторами. Они предлагают рассматривать «третью миссию» в единстве трех составляющих, в которые включена университетская наука: социальной, не предполагающей извлечения прибыли (развитие культурной среды); предпринимательской (исследования на основе контрактов с государством и бизнесом) и инновационной (внедрение научных разработок вузов, экспертная деятельность по запросу органов власти) [40].

В контексте реализации «третьей миссии» также отметим концепцию развития социальных общностей, в основе которой лежит возможность взаимного привлечения ими социального капитала: именно этот вид капитала лежит в основе взаимодействия университетских общностей и общностей, представляющих властные и академические общественные структуры. Данная концепция служит основанием для изучения взаимного влияния исследовательских инициатив, идущих от одной общности к другой, что «стимулирует сотрудничество между различными заинтересованными сторонами и способствует достижению <...> устойчивых результатов развития» [41, р. 61].

Анализ публикаций, в которых исследована проблема «третьей миссии» университетов, дает основание полагать, что концепцию трех миссий университетов целесообразно рассматривать не только с позиций теории стейкхолдеров. Она является одним из ядер теории социального действия и взаимодействия, что позволяет сконцентрировать внимание на роли изучаемых научно-образовательных общностей и их поколений как основных акторов университетского научного пространства в реализации социальной миссии высшего образования. Данный подход позволяет получить новые данные о формах, векторах и содержании коммуникации научно-образовательного сообщества с региональными акторами; выявить специфику взаимодействия университетских поколений с властными структурами; определить критерии и степень успешности реализации «третьей миссии» на макрорегиональном уровне.

■ МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Теоретико-методологическим основанием авторского исследования выступают общностный, поколенческий и деятельностный социологические подходы. В качестве источниковой

⁷ Tapscott D. Grown up Digital: How the Net Generation is Changing Your World. N. Y.: McGrawHill, 2008. P. 30.

⁸ Soly N., Benny K., Mary R., Thomas M. R. Technological perspectives of education for generation Z and generation Alpha // Utkal Historical Research Journal. 2021. Vol. 34. №. 3. Article 153. – URL: <https://clck.ru/3QvwQg> (дата обращения: 12.12.2025).

⁹ Freeman R.E. Stakeholder Management: A Stakeholder Approach. Marshfield, MA: Pitman Publishing, 1984. 276 p.

¹⁰ Там же, p. 25.

¹¹ Jongbloed B. Seven Indicators for Mapping University regional Interactions. In: ENID PRIME Indicators Conference in Oslo, 26–28 May 2008. London, Publisher Centre for Higher Education. 2008. P. 87.

базы выбраны вузы Уральского федерального округа (УрФО) как крупной нестоличной административной единицы (макрорегиона) с высокоразвитой университетской, академической (научной) и социально-экономической структурой.

Эмпирические материалы получены в результате анализа статистических данных Минобрнауки РФ¹² и общероссийского мониторинга деятельности организаций высшего образования¹³, традиционного анализа сайтов вузов и научных организаций УрФО и двух качественных исследований.

1. Исследование «Проблемы и перспективы взаимодействия образовательных общностей в научном пространстве вузов УрФО», 2024–2025 гг. Серия полуструктурированных интервью с НПП и АУР двух типов: экспертов (Э, N=43) и информантов (И, N=32). Респонденты-эксперты: доценты, профессора, заведующие кафедрами, деканы факультетов и директора институтов, руководители структурных подразделений, проректоры по науке с опытом исследовательской работы от 10 до 40 лет. Информанты: НПП и АУР с опытом исследовательской деятельности или управления научной работой более трех лет, студенты выпускных курсов и аспиранты. Респонденты представляют университеты Свердловской, Челябинской, Тюменской областей и ХМАО, федеральный университет, НИУ, опорный университет, а также вузы, имеющие специфику подготовки кадров для экономики и социальной сферы (медицинские, технические, сельскохозяйственные, вузы лесного хозяйства и др.).

2. Коллективное исследование в рамках названного выше гранта «Межпоколенческие и внутрипоколенческие взаимодействия в университетском сообществе УрФО XXI в.», 2025 г. (НПП, N=20; АУР, N=21)¹⁴. Отбор респондентов осуществлялся в соответствии с репрезентативной многоступенчатой моделью по следующим признакам: регион, тип вуза (статусный / не статусный), распределение по направлениям подготовки (естественнонаучное и инженерно-техническое, социальное и гуманитарное), по поколениям (молодое, среднее, старшее), должностям НПП (от ассистента до профессора) и управленческому уровню (высшее руководство, руководство среднего и низшего уровня). Методика

выделения и разграничения поколений в вузах описана в работе [42].

■ РЕЗУЛЬТАТЫ

Поколенческая структура высшего образования УрФО

Структура высшей школы УрФО отличается значительной концентрацией организации высшего образования и, соответственно, их образовательных общностей и высоким научным потенциалом. Округ располагает одним федеральным университетом, одним национальным исследовательским университетом, двумя опорными университетами. Три вуза участвовали в проекте «5-100», 10 – в программе «Приоритет-2030».

На 2024 г. в Свердловской и Челябинской областях суммарно действуют 35 головных вузов, в них – 209,83 тыс. студентов, 14,5 тыс. НПП и 5,98 тыс. АУР. В Тюменской и Курганской областях и ХМАО располагалось 12 головных вузов. В трех этих регионах училось 81,9 тыс. студентов, трудилось 5 тыс. НПП и 2,3 тыс. АУР. ЯНАО не располагает самостоятельными вузами, в единственном филиале училось 92 студента¹⁵. Наличие центра академической науки – Уральского отделения Российской академии наук в Свердловской области – является значимым фактором развития науки и в этой области, и в регионе в целом.

Поколенческая структура образовательных общностей вузов округа представлена в таблице 1 и на рисунке 1.

Высшее образование и университетская наука округа отличается территориальной неравномерностью: большая часть вузов их общностей сосредоточена в Свердловской и Челябинской областях, что отражает их исторически сложившиеся тенденции социально-экономического, производственного, культурного и т. д. развития. Неравномерность высшего образования прослеживается и в разрезе размеров вузов макрорегиона, их ресурсности и возможностей реализации образовательной, научной и социальной миссий. На основании этих и ряда других критериев исследователями выделены три основные группы вузов макрорегиона: наиболее мощные университеты – зоны «ядра», менее мощные вузы – «полупериферии» и «слабые» вузы – зоны «периферии» [5, с. 627–628].

¹² Форма № ВПО-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» // Министерство науки и высшего образования РФ: [сайт]. – URL: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/highed/> (дата обращения: 12.06.2025). Далее – ВПО-1.

¹³ Мониторинг деятельности организаций высшего образования. Характеристика системы высшего образования в РФ. – URL: <https://monitoring.miccedu.ru/?m=vpo> (дата обращения 01.06. 2025). Далее – Мониторинг.

¹⁴ Руководитель: д.ф.н., проф. Г. Е. Зборовский, участники: д.с.н., проф. П. А. Амбарова, д.с.н., проф. Н. Б. Костина, д.с.н., доц. Н. В. Шаброва, к.с.н., доц. Д. Ю. Нархов, к.с.н. А. А. Дроздова, к.с.н. Е. В. Кеммет, ст. преп. Д. А. Гладырев, студенты В. Р. Нопина, С. А. Егорова.

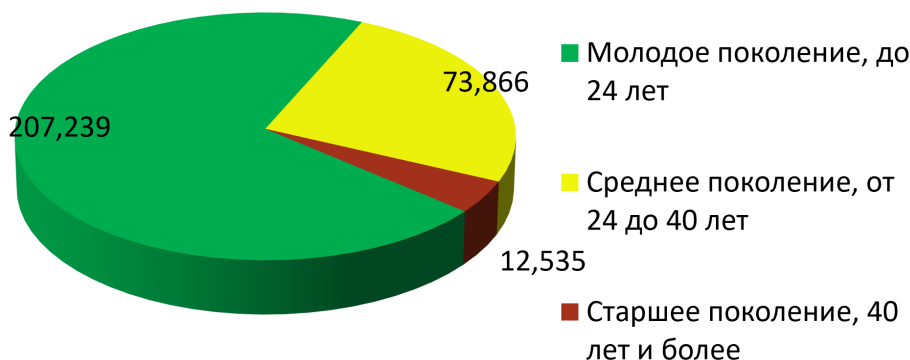
¹⁵ Расчет автора. НПП рассчитаны как сумма ППС и научных работников по основному месту работы и внешних совместителей; АУР – как совокупность руководящих работников, включая деканов (директоров институтов), заведующих кафедрами и административных работников. Учтены только студенты образовательных программ бакалавриата, специалитета, магистратуры. Источники: ВПО-1; Мониторинг.

Таблица 1 – Численность поколений образовательных общностей в государственных и частных вузах УрФО, человек
Table 1 – Number of generations of educational communities in public and private universities of the Ural Federal District, people

Общность	НПР, основное место работы и внешнее совместительство			АУР, основное место работы**		
	Молодое	Среднее	Старшее	Молодое	Среднее	Старшее
Свердловская обл.	1633	4817	2366	713	2084	707
Челябинская обл.	796	3247	1321	338	1542	394
Тюменская обл.	569	2004	656	350	1091	158
Курганская обл.	50	412	140	19	155	36
ХМАО	321	1048	243	102	393	38
Итого по группам	3369	11528	4726	1522	5265	1333

* Подсчет автора. Источник: ВПО-1.

** Данные о внешних совместителях АУР в формах ВПО-1 отсутствуют.



* Подсчет автора. Источник: ВПО-1. Учтены студенты всех форм обучения (очная, очно-заочная, заочная), без учета экстерната, студентов-иностранцев и студентов без гражданства.

Рисунок 1 – Распределение студенческой общности УрФО по поколенческим группам, на 01.01.2024 г., тыс. чел.

Figure 1 – Distribution of the student community of the Ural Federal District by generational group, as of 01.01.2024, thousands of people.

Выраженная неоптимальная поколенческая структура общностей НПР и АУР является следствием общей демографической ситуации в стране и округе (последствия «демографической ямы» 1990-х), влияния социальных факторов (главный – снижение престижности преподавательского труда в вузе) и образовательной политики («оптимизация-модернизация» 2012–2020 гг. и политика «омоложения» вузов и их научных кадров 2018–2024 гг.). Поскольку каждая из поколенческих общностей выполняет собственные функции в университетском научном пространстве [24, с. 120–121], выявленное неоптимальное соотношение поколений является одним из факторов неравенства вузов и в реализации изучаемой «третьей миссии». Анализ материалов интервью выявил заметное «проседание» функций научного наставничества, проводников экспертного знания и коммуникаторов

с региональным сообществом, присущих старшим поколениям НПР и АУР.

Вектор взаимодействия университетского научно-образовательного сообщества с властными структурами

Особенность законодательного регулирования университетской науки определяется ст. 72 Конституции РФ, согласно которой вопросы образования и науки находятся в совместном ведении РФ и ее субъектов, и ч. 1 ст. 114, закрепляющей за Правительством страны функцию обеспечения единой политики в области науки и образования. Федеральными законами № 273-ФЗ от 29.12.2012 и № 127-ФЗ от 23.08.1996 зафиксирована вертикальная модель научной и образовательной политики, в которой безусловный приоритет принадлежит федеральному центру, а органам власти на местах отдана исполнительная, координирующая и контролирующая функция в реализации

принятых центральной властью решений. Для нас важны администрация Полномочного представителя Президента РФ в УрФО; администрации губернаторов, законодательных собраний, региональные министерства и администрации областных и окружных центров.

Специфика государственной власти как социального института задает строго формализованный характер отношениям между представляющими ее общностями и научно-образовательным университетским сообществом. Другой особенностью является асимметричность взаимодействия в силу различий в объемах полномочий и контролируемых ресурсов, поскольку у власти они всегда больше, чем у отдельных вузов и университетского научно-образовательного сообщества в целом.

В качестве основных форм коммуникации в направлении от университетского научно-образовательного сообщества к власти можно назвать:

- реализацию экспертного знания. Для общности АУР она происходит преимущественно в виде участия в совещательных органах и экспертных, разрабатывающих научную повестку региона. Для общности НПП – привлечения в качестве экспертов к деятельности научных комиссий и конкурсов, участия в исследованиях, выполняемых по заказам отдельных властных структур и в некоторых случаях – прямой экспертной оценки. *«Есть такая потребность. Судебная экспертиза, лингвистическая экспертиза. Потому что, а кто еще как не филологи? У нас есть сертифицированные эксперты лингвистические, их услугами пользуются»* (Э, м., ст. п., канд. н.)¹⁶. Основные «исполнители» данной функции – представители среднего и старшего поколений НПП;

- лоббирование интересов сообщества во властных структурах через представительство в органах власти, что, скорее, является уникальной, а не типичной ситуацией. Как и в предыдущем случае, в основном эта функция реализуется старшим поколением, но не столько НПП, сколько администраторами верхнего управленческого уровня вузов благодаря их богатому социальному капиталу. Так, экс-ректор УГТУ-УПИ А. И. Матерн в 2011–2015 гг. успешно совмещал должность первого проректора УрФУ и законодательную деятельность в качестве депутата Законодательного собрания Свердловской области (2011–2016). Известны случаи участия в лоббировании представителей молодого поколения АУР. В 2023 г. председателем Екатеринбургской областной Думы была избрана директор департамента политологии и социологии УрФУ А. Д. Гурарий,

сохранившая в университете должности доцента и куратора федерального проекта в УрФУ «ДНК России»;

- участие в конкурсах на грантовое финансирование НИР. Наиболее известен региональный конкурс РНФ, в котором областные правительства участвуют нерегулярно. В конкурсе 2024 г. представлены Челябинская область (размер гранта – до 50 млн, поддержано 5 проектов: по 2 – Южно-Уральский государственный университет (НИУ) и Челябинский государственный университет; 1 – Магнитогорский государственный технический университет им. Г. И. Носова) и ХМАО (до 15 млн, поддержаны 3 проекта: 2 – Югорский государственный университет; 1 – Сургутский государственный университет)¹⁷. В числе победителей представлены вузы и зоны «ядра», и периферии. Ценность этой формы взаимодействия видится в возможности представить в «упакованном» виде срез конкретных тематик, ведущихся университетскими исследователями, что позволяет оценить состояние университетской науки региона в целом. Эта форма взаимодействия доступна всем трем поколениям НПП и АУР, однако, в силу жесткости конкурсных условий, реальное число участников таких конкурсов, а тем более победителей, весьма ограничено.

Вектор взаимодействия властных структур с университетским научно-образовательным сообществом

Основными формами коммуникации вектора «власть – университетское сообщество» выступают:

- контроль исполнения законодательства в сфере науки и образования, Указов Президента РФ, определяющих национальные цели и стратегию научно-технологического развития страны;

- разработка региональных программ научно-технологического развития. В УрФО такие программы действуют в Свердловской, Челябинской, Тюменской областях и ХМАО;

- участие в определении научной политики ведущих университетов через участие в наблюдательных и попечительских советах университетов. Губернаторы или их заместители входят в состав таких советов в УрФУ, Тюменском государственном университете, Тюменском государственном медицинском университете, Сургутском государственном университете; депутаты региональных законодательных собраний – в Уральском государственном университете физической культуры и некоторых других. Однако подобные органы управления нередко

¹⁶ Пол респондента: мужской – м., женский – ж. Поколения: мол. п – молодое, ср. п. – среднее, ст. п. – старшее. Ученая степень: кандидат наук – канд. н., доктор наук – д-р н. – авт.

¹⁷ 101. «Проведение фундаментальных научных исследований и поисковых научных исследований отдельными научными группами» (региональный конкурс). Условия. Список победителей // РНФ. Конкурсы : [официальный сайт]. – URL: <https://rscf.ru/contests/> (дата обращения: 23.03.2025).

отсутствуют в региональных вузах, особенно относящихся к группе «периферии»;

– регулярная поддержка участников научно-инновационной деятельности, в том числе через особые правовые статусы¹⁸;

– финансовая и налоговая поддержка. За период 2020–2024 гг. в рамках поддержки Уральского НОЦ «Передовые производственные технологии и материалы» Правительством Свердловской области выделено 390 млн руб. на реализацию 11 проектов, Правительством Челябинской области – 219 млн руб. – на 14 проектов и еще 246 млн руб. – на основной проект по созданию демонстраторов многоразовой ракеты-носителя¹⁹. Правительством Тюменской области в рамках деятельности Западно-Сибирского НОЦ в качестве мегагрантов за 2020–2024 гг. выделено 916 млн руб., Правительством ЯНАО в этом же проекте на разработку критических технологий для Арктики в 2019–2024 гг. выделено 4 469 млн руб.²⁰. В Тюменской области проводится единственный в России региональный конкурс мегагрантов областного правительства. Гранты выделяются сроком на 5 лет в размере 30 млн руб. ежегодно. Одним из успешных результатов этой формы взаимодействия является функционирование лаборатории «AquaBioSafe: водные экосистемы и биобезопасность как основа устойчивого эколого-социального развития Западной Сибири»²¹. Работы молодых ученых, аспирантов и студентов этой лаборатории признаны самыми передовыми в стране;

– создание и поддержка наиболее крупных научно-образовательных и научно-технологических проектов: межрегиональных научно-технологических кластеров, названных выше научно-исследовательских центров мирового уровня (НОЦ), кампусов мирового уровня для ведущих университетов (Челябинск, Тюмень, Екатеринбург). «В любом НОЦ есть четыре стороны: университет, академическая наука, органы власти и промышленные компании. Урал действительно опережает других по количеству участников, проектов и их объему. Сейчас [в 2024 г. – прим. авт.] реализуется более 50 проектов на 12 миллиардов

рублей. Значительная часть поддерживается каждый год правительством Свердловской области, которое выделяет из бюджета 100 миллионов рублей, отбирает идеи вместе с нами и РАН»²²;

– организация масштабных мероприятий, прежде всего представляющих достижения округа и регионов в общероссийском и мировом пространствах. В качестве примера достаточно привести ежегодную научно-промышленную выставку «Иннопром», на стендах которой постоянно представлены ведущие университеты округа. Так, в 2024 г. делегацию Южно-Уральского госуниверситета представляли 24 сотрудника, включая ректора, проректора по научной работе и НПП – руководителей научных проектов²³.

Значимой формой взаимодействия региональных властей и вузовских сообществ также является участие в составе региональных делегаций руководства и ведущих исследователей университетов на ведущих мировых площадках (ЭКСПО²⁴ и др.).

Опосредованной формой коммуникации региональных властей и университетского научно-образовательного сообщества выступает курирование создаваемых в рамках программы «Приоритет-2030» молодежных научных лабораторий. В УрФО действует более 40 таких лабораторий. Более всего в 2025 г. их было в Уральском государственном медицинском университете – 9. Согласно опросу НИУ ВШЭ, 76% руководителей молодежных лабораторий РФ смогли привлечь в науку студентов и недавних выпускников. Порядка 72% сотрудников таких лабораторий получили опыт работы над перспективными научными темами²⁵.

Формами взаимодействия власти и университетского научно-образовательного сообщества являются меры стипендиальной поддержки молодых ученых и студентов. Важной формой являются и регулярные награждения и премирования представителей вузов за заслуги в области науки. Премия Губернатора Свердловской области 2024 г. вручена по 22-м номинациям²⁶, большая часть номинантов – сотрудники вузов и совместители, работающие в институтах РАН.

¹⁸ Об утверждении перечня институтов инновационного развития Свердловской области. Распоряжение Правительства СО от 27 июля 2023 г. № 488-РП. – URL: <https://www.pravo.gov66.ru/39636/> (дата обращения: 20.12.2025).

¹⁹ Стратегическая сессия по обновлению НОЦ мирового уровня. Уфа, 21–22.03.2025 // НТР Урала. Телеграм-канал. – URL: <https://t.me/uralntr> (дата обращения: 22.03.2025).

²⁰ Там же.

²¹ Малышев С. В Тюменской области появятся три экологических мегапроекта. URL: <https://ura.news/news/1052463482> (дата обращения 26.03.2025).

²² Партнерство УрФУ с Академией наук позволяет быстро довести НИОКР до продукта // Российская газета. Новости, 07.02.2024. – URL: <https://rg.ru/2024/02/07/reg-urfo/fabrika-intellekta-i-tehnologij.html> (дата обращения: 14.12.2025). Курсив наш – авт.

²³ ЮУрГУ подводит итоги участия в ИННОПРОМ-2024. 11.07.2024 // ЮУрГУ: [официальный сайт]. – URL: <https://clck.ru/3JJGda> (дата обращения: 22.03.2025).

²⁴ Научные разработки ЮУрГУ вызвали повышенный интерес на выставке Экспо в Китае. 20.05.2024 // ЮУрГУ: [официальный сайт]. – URL: <https://clck.ru/3JGkR> (дата обращения: 22.03.2025).

²⁵ Агранович М. Молодежные лаборатории подвели итоги первых 4 лет работы // Российская газета, 05.11.2024 09:12. – URL: <https://clck.ru/3JohVT> (дата обращения: 27.03.2025).

²⁶ Евгений Куйвашев присудил премии молодым учёным Свердловской области // Информационный портал Свердловской области. – URL: <https://www.xn--b1ag8a.xn--p1ai/news/24270> (дата обращения: 26.03.2025).

Вместе с тем, взаимодействие университетского научно-образовательного сообщества и властных структур не лишено противоречий. Одна часть их возникает в силу несогласованности понимания управленческих задач, стоящих перед властными структурами, и возможностей вузов в их научном обеспечении. *«Областные структуры [...] запрашивают ценовую информацию по исследованиям, которые необходимо провести для правительства [...]. К сожалению, [предлагаемая] сумма вообще не соответствует трудозатратам, тому, что нужно сделать. Мы не можем за них браться, потому что они не соответствуют ни нашим научным интересам, ни возможностям, ни ресурсной базе»* (АУР, ж., ст. п., д-р н.).

Другая часть противоречий возникает в силу ограниченности ресурсного потенциала и университетов, и региональных властей. С одной стороны, инициативность вузовских общностей (особенно относящихся к вузам полупериферии и периферии) в таком взаимодействии вызвана необходимостью самосохранения. *«Какая философия этого взаимодействия должна быть? У нас сейчас по факту происходит, что вузы бегают за госкорпорациями, за социальными институтами, за администрацией региона. Дайте нам денег, потому что [у вузов] задача выжить. Сейчас, наверное, в процентах 70 случаев происходит. А если бы госкорпорации и вообще представители власти ставили во главу угла [...] достижения каких-то показателей к научно-техническому суверенитету, они сами бы ходили в вузы и говорили, мы вам дадим, потратьте, пожалуйста, и дайте вот то-то, [...] мы ждем от вас это»* (Э, м., мол. п., канд. н.).

С другой стороны, возможности властных структур связаны рамками множества ограничений и правил использования бюджетных средств, не позволяющих под предлогом «нецелевого расходования» финансировать значительную часть актуальных для региона научных проектов и программ, а также спецификой прохождения бюджетных платежей. *«В части финансирования бывает, что деньги могут прийти вообще в июне месяце. А с января по май? Необходима устойчивость в обеспечении основных потребностей [исследований]»* (Э, м., ст. п., д-р н.). К этой же категории относится и проблема финансовой отчетности проектных команд вузов за предоставленные средства. *«Проблема в том, что придет счетная палата, и ты должен вот за каждую копейку отчитаться. Вроде бы тебе дали денег, условно 10 млн на большой проект. Не смог потратить*

60 тысяч. [...] Это копейки. А бумаги ты испишешь целый стол». (АУР, м., ср. п., канд. н.).

Наконец, следует отметить еще одну форму взаимодействия в направлении от региональной власти к университетскому сообществу: деятельность молодежных парламентов и молодежных правительств. В ее рамках происходит «дублирование» функций «взрослых» парламентов и правительств. Это касается и функций комитетов по развитию региональной науки и министерств, в ведении которых находятся вопросы развития науки в регионах. Анализ состава молодежных парламентов и правительств выявил широкую представленность студенчества в этих органах²⁷, что означает, как минимум, возможность озвучивать властным структурам идеи молодого поколения. Позитивно, что эти идеи востребованы государственными управленцами.

Вместе с тем эксперты отмечают явный недостаток каналов коммуникации между региональными властными структурами и научно-педагогическим сообществом. В большинстве полученных интервью отмечено, что представители органов государственного управления либо не знакомятся с результатами научных исследований вузов, либо предпочитают это делать в случае острой необходимости в формате кратких презентаций.

■ ОБСУЖДЕНИЕ

Каждая из рассматриваемых нами вузовских общностей – НПР, студенчества и АУР, молодого, среднего и старшего поколений, равно как и общности, действующие во властных структурах, могут рассматриваться как стейкхолдер. Основой для взаимодействия между ними выступает научно-исследовательская деятельность и ее результаты. Развитие университетского научного пространства и региональных сообществ в их взаимодействии возможно «через учет их интересов и требований» [9, с. 366]. В социальной практике взаимосвязь между субъектами университетского научного пространства и региональными сообществами представляется неразрывной, а взаимодействие – постоянным процессом. Тем самым университетское научное пространство выступает социальным пространством и механизмом реализации «третьей миссии» университетов. Властным структурам в данном пространстве принадлежит особая роль регулятора, распорядителя федеральными и региональными ресурсами, координатора взаимодействия в цепи «власть – вузовские научно-образовательные общности» и контролера исполнения законодательства в сфере науки и реализации соответствующих программ и проектов.

²⁷ Председателем Молодежного правительства Свердловской области является аспирант Гуманитарного университета Л. В. Мишин, Министром промышленности и науки – студентка УрФУ Л. А. Неволлина. Правительство Свердловской области. – URL: <https://midural.ru/community/MP/> (дата обращения: 17.12.2025). Председателем Молодежного парламента Свердловской области избрана студентка юридического университета Е. С. Молоканова. Законодательное Собрание Свердловской области. – URL: <http://zso.ru/activity/mpso> (дата обращения: 17.12.2025).

Множественные структурно-функциональные различия взаимодействующих субъектов определяют и специфику данного взаимодействия, требующего отдельного внимания. В существующей модели высшего образования региона взаимодействие вузовских образовательных общностей и их поколенческих групп носит нелинейный характер. Однако, нелинейность в данном случае означает не модель организации взаимодействия акторов университетского научного пространства [9, с. 326], а несбалансированность и противоречивость их коммуникаций и результатов последних.

Противоречивость взаимодействия научно-образовательного сообщества и властных структур определяется следующими факторами:

- неравенством научных направлений, в рамках которого действуют реальные вузовские общности, степень их приоритетности в государственной политике в сочетании со значимостью для социально-экономического развития конкретного региона. Значительными преимуществами обладают научно-образовательные общности, включенные в повестку технологического суверенитета. В существующих вузовских реалиях это более доступно университетам зоны «ядра», готовых взять на себя роль платформ, которые обеспечивают «собственные линии разработки». Последние «определяются как комплекс мероприятий (проектов, программ) и условий, обеспечивающих создание и устойчивое развитие конкретных отечественных технологий и продуктов на их основе, включая разработку их новых поколений» [43, с. 57];

- целевыми установками и функциями вузовских образовательных общностей с одной стороны, и властных структур – с другой стороны. Если деятельность университетских общностей строится на генерировании, преобразовании и распространении научного знания в разных формах, то деятельность властных структур ориентирована на управление регионом в целом, его социально-экономическим, культурным и т. д. развитием. Наука выступает одним из многих направлений. В этом плане представляется недостаточно исследованной функция властных структур как посредников между вузовскими и бизнес-структурами регионов. По мнению некоторых ученых, эта проблема носит системный характер: «в России на протяжении длительного времени сохраняется относительно низкий уровень вовлеченности бизнеса в совместные проекты с наукой, несмотря на значительный объем предоставляемого государственного финансирования», сопровождается множеством проблем «при установлении партнерских связей и получении государственной поддержки» [44, с. 81];

- ресурсностью взаимодействующих общностей и властных структур регионов. Властные структуры ожидают от вузов более активного участия в научно-технологическом развитии

регионов, в то время как значительная часть вузовских общностей традиционно ориентирована на образовательную деятельность, при отсутствии у них «в большинстве случаев ресурсов и инфраструктуры» для реализации функций «основных субъектов научной и инновационной деятельности» [45, с. 16]. Новой тенденцией можно назвать значительный рост возможностей в использовании вузовских и государственных ресурсов регионов молодыми поколениями университетского научно-образовательного сообщества при одновременном сокращении таких возможностей у средних и старших поколений.

Характер взаимодействия общностей-стейкхолдеров – содействия и солидарность либо противоречия и кризис, – создает условия для (не)успешности реализации «третьей миссии» университетов. К критериям ее успешности следует отнести:

- наличие во всех регионах округа государственных программ научного и научно-технологического развития и соответствующих ресурсов. Это означает расширение сферы влияния университетской науки, а, следовательно, и мер государственной поддержки, за пределы критически значимых инженерных, промышленных и т. п. технологий в направлениях социального и культурного (в широком понимании) регионального развития;

- стабильность взаимодействия региональной власти и научно-образовательного сообщества вузов. Это выражается в постоянстве и ритмичности взаимодействия, расширении представленности властных структур в вузовском управлении, с одной стороны, а с другой – представленности всех трех поколений научно-образовательного сообщества вузов в деятельности властных структур;

- универсальность названного выше взаимодействия, которая реализуется через равенство возможностей (организационных, ресурсных, управленческих, институциональных и др.) для развития разных направлений и уровней университетской науки в субъектах макрорегиона;

- наличие сбалансированной политики поколений в отношении макрорегионального научно-образовательного сообщества в самих вузах, на уровне макрорегиона и его субъектов как элемента программы научной и научно-технологической политики.

■ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Соотнесение практик участия вузовских научно-образовательных общностей и их поколений в реализации «третьей миссии» в пространстве университетской науки при взаимодействии с региональными властными структурами дает основания сделать заключение о наличии двух противоположных тенденций.

К показателям успешности «третьей миссии» следует отнести наличие в субъектах

макрорегиона собственных программ регионального научно-технологического развития. Их структура и финансовое обеспечение в значительной мере ориентировано на создание инфраструктурной базы университетской науки, в первую очередь – на объекты капитального строительства.

Об успешности «третьей миссии» свидетельствует накопленный опыт в совместной реализации на территории макрорегиона научных мегапроектов и знаковых для российской науки мероприятий: научно-образовательных центров мирового уровня, научных консорциумов, представление достижений на ведущих научно-промышленных площадках (ИННОПРОМ, ЭКСПО и др.). Этот опыт создал условия для «игры вдолгую», поскольку эффект таких проектов носит отдаленный во времени, и вместе с тем, пролонгированный характер. Участие властных структур в проектах подобного рода стратегически значимо и для социально-экономического развития регионов, и для развития университетской (и шире – всей региональной и национальной) науки – она обеспечена крупными заказами на исследования, подкрепленной ресурсной и инфраструктурной базой.

Позитивным следует назвать опыт реализации многочисленных мер государственной поддержки регионального уровня – софинансирование исследовательских грантов, премиальные программы для ученых (особенно молодых), стипендиальная поддержка студентов и аспирантов. Однако эти меры более работают на отдаленную перспективу через укрепление престижности университетской науки как вида профессиональной деятельности. В плане развития университетской науки их можно признать менее успешными, поскольку они не оказывают значительного влияния на оптимальное воспроизводство университетского научно-образовательного сообщества.

К негативным тенденциям в реализации «третьей миссии» в сфере науки нужно отнести проблемы бюрократизации как самой вузовской науки, так и регулирования отношений региональных властных структур и вузовского научно-образовательного сообщества. Данная проблема является зеркальным отражением федеральной научной политики на региональном уровне, в том числе в области критериев эффективности университетской науки, распределения государственных ресурсов

между субъектами федерального округа и их вузами, ограниченности каналов коммуникации по направлениям от вузовских научно-образовательных общностей к властным структурам и обратно.

Как результат, большая часть НПР почти не связывает свою научную деятельность с непосредственными проблемами региона, а ориентирована на проблематику, обозначенную в федеральных стратегических документах (и транслируемых общностью АУР как обязательные и поощряемые в виде уже вузовских требований), условиях федеральных грантов, ведущих научных журналах. Это вызвано необходимостью выполнять наукометрические показатели, лежащие в основе систем стимулирования НПР, в какой-то степени – с логикой развития научных направлений, в рамках которых они работают.

В свою очередь, вузовские управленцы стеснены в возможностях привлечения государственных ресурсов регионов в пространство университетской науки в силу ограниченности региональных бюджетов как по объему, так и ввиду институциональных рамок. Ограничителем успешности реализации «третьей миссии» выступает ожидание властными структурами конкретных практических (внедренческих) решений, а не их научного обоснования.

Наконец, реализацию университетами «третьей миссии» затрудняет отсутствие на уровне макрорегиона, его отдельных субъектов и в их вузах сбалансированной поколенческой политики, которая до последнего времени реализовывалась не столько через создание условий для нормального воспроизводства вузовских общностей, сколько через их «тотальное омоложение».

Из сказанного следует, что при наличии единого правового поля, множества общих целей взаимодействие университетского научно-образовательного сообщества и региональных властных структур требует гармонизации и разработки соответствующих социальных технологий.

В качестве новой исследовательской задачи необходимо выделить проблему изучения взаимодействия университетского научно-образовательного сообщества с региональным бизнес-сообществом, академическими и научно-производственными учреждениями и общественными организациями научной сферы как самостоятельными стейкхолдерами в реализации «третьей миссии» вузов.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Томилин О. Б. Тупики университетского менеджериализма: концептуальный анализ // Университетское управление: практика и анализ. 2024. № 1 (28). С. 125–143. DOI 10.15826/umpra.2024.01.009. EDN EJMMMD.
2. Дежина И. Г. Научная политика в России в 2018–2022 гг.: противоречивые сигналы // Социологический журнал. 2023. № 2 (29). С. 132–149. DOI 10.19181/socjour.2023.29.2.10. EDN: FDBFDA.
3. Косыгина К. Е. Роль местных сообществ в развитии малых территорий // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2023. № 5 (16). С. 210–229. DOI 10.15838/esc.2023.5.89.12. EDN YWDMGY.

4. MacGregor S. P., Carleton T. (2012). *Sustaining Innovation. Collaboration Models for a Complex World*. N. Y., Springer, 170 p. DOI 10.1007/978-1-4614-2077-4.
5. Зборовский Г. Е. *Избранное: 1972–2022*. Екатеринбург : Гуманитарный университет, 2023. 749 с. EDN QBDVAG.
6. Горшков М. К., Шереги Ф. Э., Тюрина И. О. *Воспроизводство специалистов интеллектуального труда: социологический анализ*. М. : ФНИСЦ РАН, 2023. 383 с. DOI 10.19181/monogr.978-5-89697-413-0.2023. EDN DMQCRN.
7. Горшков М. К., Шереги Ф. Э. *Молодежь России в зеркале социологии. К итогам многолетних исследований*. М. : ФНИСЦ РАН, 2020. 688 с. DOI 10.19181/monogr.978-5-89697-325-6.2020. EDN BNSNDA.
8. Резник С. Д., Чемезов И. С. *Менеджеры университета: теория, практика и эффективность организации личной работы*. 2-е изд. М. : ИНФРА-М, 2021. 306 с. DOI 10.12737/1168572. EDN WGSSHJ.
9. Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. *Социология высшего образования*. Екатеринбург : Гуманитарный университет, 2019. 539 с. EDN XRTKJM.
10. Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. *Научно-педагогические работники в современной России: теория и биография социальной общности*. Екатеринбург : Гуманитарный университет, 2024. 430 с. EDN PNLXLU.
11. Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. *Перспективы междисциплинарного исследования проблемы мобилизации ресурсности научно-педагогических работников // Интеграция образования*. 2024. № 2 (28). С. 154–171. DOI 10.15507/1991-9468.115.028.202402.154-171. EDN QVNJMU.
12. Ефимова Г. З. *Карьерный путь преподавателей высшей школы // Социологическая наука и социальная практика*. 2022. № 1 (10). С. 24–40. DOI 10.19181/snsp.2022.10.1.8859. EDN OQLCHD.
13. Власова О. В. *Инновационный потенциал НПП вуза: понятие, структура, функции // Вестник Сургутского государственного педагогического университета*. 2023. № 5 (86). С. 21–29. DOI 10.26105/SSPU.2023.86.5.002. EDN AUNYDH.
14. Амбарова П. А., Шаброва Н. В., Кеммет Е. В., Михайлова А. Н. *Научно-исследовательская культура студентов российских университетов // Высшее образование в России*. 2023. № 7 (32). С. 96–116. DOI 10.31992/0869-3617-2023-32-7-96-116. EDN JQIVUL.
15. Ермолаева С. Г. *Университетские менеджеры как вузовская общность // XXIII Уральские социологические чтения. Личность, культура, общество: наследие Л. Н. Когана и современность : материалы Всероссийской НПК (Екатеринбург, 17–18 марта 2023 г.)*. Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2023. С. 237–242. EDN VLRWTN.
16. Ковалев В. В., Дятлов А. В. *Субъектность академического сообщества в условиях менеджистского управления // В. В. Ковалев, А. В. Дятлов // Наука. Культура. Общество*. 2024. № 2 (30). С. 37–51. DOI 10.19181/nko.2024.30.2.3. EDN TDOEUA.
17. Файман Н. С. *Множественная занятость в условиях прекаризации труда научно-педагогических кадров // Труд и социальные отношения*. 2022. № 1 (33). С. 46–55. DOI 10.20410/2073-7815-2022-33-1-46-55. EDN LRBTNB.
18. Бельская Ю. В. *Академическая этика и студент-потребитель // Актуальные вопросы образования*. 2025. № 2. С. 107–111. EDN CMRZLS.
19. Кеммет Е. В. *Институциональная и организационная поддержка научных школ и коллективов: стратегии развития вузов УРФО // Вестник Сургутского государственного педагогического университета*. 2024. № 2 (89). С. 29–40. DOI 10.69571/SSPU.2024.89.2.011. EDN MMJBDD.
20. Ефимова Г. З. *Студенты как драйвер академического развития преподавателей // Научный результат. Социология и управление*. 2025. № 3 (11). С. 263–285. DOI 10.18413/2408-9338-2025-11-3-1-5. EDN YUWGLS.
21. Пилипенко А. Э., Денисов Р. А. *Научно-исследовательская деятельность студенческой молодежи: факторы влияния и инструменты активизации // Caucasian Science Bridge*. 2023. Т. 6. № 4 (22). С. 66–76. DOI 10.18522/2658-5820.2023.4.6. EDN FMHZDC.
22. Амбарова П. А., Зборовский Г. Е., Костина Н. Б. *Поколенческие отношения в научно-педагогической общности: к постановке проблемы // Вестник Института социологии*. 2025. № 3 (16). С. 162–186. DOI 10.19181/vis.2025.16.3.9. EDN EQIPNO.
23. Зборовский Г. Е., Нархов Д. Ю. *Взаимодействие поколений вузовских образовательных общностей в пространстве университетской науки // Социологические исследования*. 2025. № 7. С. 94–109. DOI 10.31857/S0132162525070099. EDN ZJSSFM.
24. Шаброва Н. В. *Поколенческие общности в высшем образовании: критерии выделения, самоидентификация и роль в стабильности университета // Высшее образование в России*. 2025. Т. 34. № 11. С. 108–124. DOI 10.31992/0869-3617-2025-34-11-108-124. EDN SILYRW.
25. Healey M., Flint A., Harrington K. *Students as partners: Reflections on a conceptual model // Teaching & Learning Inquiry*. 2016. Vol. 4. № 2. P. 1–13. DOI 10.20343/teachlearningqu.4.2.3

26. Rabossi M., Guaglianone A. Las políticas de internacionalización universitaria en la Argentina: movilidad estudiantil y producción científica // *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*. 2020. Special Issue (№ 15). P. 2556–2576. DOI 10.21723/riaee.v15iesp4.14504. EDN HAETZE.
27. Supriyadi Supriyadi. Developing teacher professionalism through scientific writing // *Technium Social Sciences Journal*. 2022. Vol. 37, November. P. 76–87. DOI 10.47577/tssj.v37i1.7734. EDN BZNOME.
28. Nolan J., McConville K. S., Addona V, Tintle N. L., Pearl D. K. Mentoring undergraduate research in statistics: Reaping the benefits and overcoming the barriers // *Journal of Statistics Education*. 2020. № 28 (2), pp. 140–153. DOI 10.1080/10691898.2020.1756542. EDN LTCXWM.
29. José M.V.D, Hinostroza E.M.F, Briones J.L.M, Cedeño M.L.G. Writing and scientific publication skills of university teachers: A survey study // *Journal of Education and Learning (EduLearn)* Vol. 17, № 4, November 2023, pp. 613–622. DOI 10.11591/edulearn.v17i4.20945. EDN YZAVEG.
30. Радаев В. В. Миллениалы: как меняется российское общество. М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. 224 с. DOI 10.17323/978-5-7598-1985-1. EDN STOTFS.
31. Студенты России: гражданская культура и политическое поведение / Н. М. Великая, А. Р. Атласкиров, Д. Ц. Будаева [и др.]. М. : Мир науки, 2025. 640 с. DOI 10.15862/02LSNP25. EDN WBGTRU.
32. Алексеев С. А. Академическая карьера как трек профессионального самоопределения студенческой молодежи // *Управление устойчивым развитием*. 2023. № 5 (48). С. 67–71. DOI 10.55421/2499992X_2023_5_67. EDN OWIHEL.
33. Мангейм К. Очерки социологии знания. Проблема поколений – состоятельность – экономические амбиции. М. : ИНИОН РАН, 2000. 164 с. EDN LAFQOX.
34. Зборовский Г. Е. О методологии исследования общностной и поколенческой структуры вуза // *Социологическая наука и социальная практика*. 2025. Т 13. № 3. С. 10–34. DOI 10.19181/snsp.2025.13.3.1. EDN DCBJED.
35. Cilliers E. J. The challenge of teaching generation Z // *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*. 2017. Vol. 3. № 1. P. 188–198. DOI 10.20319/pijss.2017.31.188198.
36. Лизунов В. В. Роль современных университетов в развитии регионов. Третья миссия университета // *Национальные приоритеты России*. 2021. № 1 (40). С. 66–75. EDN CLPTON.
37. Кудряшова Е. В., Сорокин С. Э. Проблемы реализации «третьей миссии» в условиях трансформирующейся роли университетов // *Профессиональное образование в современном мире*. 2019. № 3 (9). С. 2958–2966. DOI 10.15372/PEMW20190308. EDN AYNQDY.
38. Tao N. S. S., Oliver J. M. Z., Malca W. F. B., Mejia V. V., Mejia C. P. V. University Teachers: Research and Scientific Production // *Revista De Gestão Social E Ambiental*. 2023. No 17 (4), e03468. DOI 10.24857/rgsa.v17n4-015. EDN WXNFWQ.
39. Henke, Justus. Third Mission as an Opportunity for Professionalization in Science Management // *Publications*. 2019. Vol 7, № 4: 62. DOI 10.3390/publications7040062.
40. Montesinos, P., Carot, J.-M., Mora, F. (2008) Third Mission ranking for world class universities: Beyond teaching and research // *Higher Education in Europe*. Vol. 33 (2–3). P. 195–199. DOI 10.1080/03797720802254072.
41. Prince E. (2024). Role of Social Capital in Community Development. *Journal of Advanced Sociology*, Vol. 5, № 2, pp. 55–68. DOI <https://doi.org/10.47941/jas.1860>. EDN QVILFZ.
42. Зборовский Г. Е., Амбарова П. А., Костина Н. Б., Нархов Д. Ю. Поколенческие взаимодействия образовательных общностей в российских вузах: предметное поле исследований // *Вестник Российского университета дружбы народов*. Серия: Социология. 2025. № 3 (25). С. 743–761. DOI 10.22363/2313-2272-2025-25-3-743-761. EDN AJZLAD.
43. Дежина И. Г., Пономарев А. К. Университеты в условиях перехода к новой модели технологического развития // *Управление наукой: теория и практика*. 2023. № 4 (5). С. 55–70. DOI 10.19181/smtp.2023.5.4.3. EDN GRTIAG.
44. Каменева Е. Г. Роль государственной поддержки в развитии научно-производственной кооперации // *Университетское управление: практика и анализ*. 2024. № 1 (28). С. 71–85. DOI 10.15826/umpra.2024.01.005. EDN QCADGA.
45. Константинова Л. В., Титова Е. С., Петров А. М. Институциональные трансформации высшего образования: основные разрывы и новые практики // *Высшее образование в России*. 2024. № 11 (33). С. 9–28. DOI 10.31992/0869-3617-2024-33-11-9-28. EDN ZYYVQQ.

REFERENCES

1. Tomilin, O. B. (2024) Stalemates of University Managerialism: Conceptual Analysis. *University Management: Practice and Analysis*, 28 (1), pp. 125–143. <https://doi.org/10.15826/umpra.2024.01.009>. <https://elibrary.ru/ejjmmd>.
2. Dezhina, I. G. Russia's Science Policy in 2018–2022: Controversial Signals. (2023) *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*, 29 (2), pp. 132–149. <https://doi.org/10.19181/socjour.2023.29.2.10>. <https://elibrary.ru/fdbfda>.

3. Kosygina, K. E. (2023) The role of local communities in the development of small territories. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 16 (5), pp. 210–229. <https://doi.org/10.15838/esc.2023.5.89.12>. <https://elibrary.ru/ywdmgy>.
4. MacGregor, S. P., Carleton, T. (2012) *Sustaining Innovation. Collaboration Models for a Complex World*. N. Y., Springer, 170 p. <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-2077-4>.
5. Zborovskiy, G. E. (2023) *Selected: 1972–2022*. Yekaterinburg, University for Humanities, 749 p. <https://elibrary.ru/qbdvag>.
6. Gorshkov, M. K., Sheregi, F. E., Tyurina, I. O. (2023) *Reproduction of Intellectual Labor Specialists: A Sociological Analysis*. Moscow, Federal Research Center of the Russian Academy of Sciences, 383 p. <https://doi.org/10.19181/monogr.978-5-89697-413-0.2023>. <https://elibrary.ru/dmqcrn>.
7. Gorshkov, M. K., Sheregi, F. E. (2020) *Russian Youth in the Mirror of Sociology: A Study of Long-Term Research*. Moscow, Federal Research Center of the Russian Academy of Sciences, 688 p. <https://doi.org/10.19181/monogr.978-5-89697-325-6.2020>. <https://elibrary.ru/bnsnda>.
8. Reznik, S. D., Chemezov, I. S. (2021) *University managers: theory, practice and efficiency of personal work organization*. 2nd ed. Moscow, INFRA-M PH, 306 p. <https://doi.org/10.12737/1168572>. <https://elibrary.ru/wgsshj>.
9. Zborovskiy, G. E., Ambarova, P. A. (2019) *Sociology of Higher Education*. Yekaterinburg, University for Humanities, 539 p. <https://elibrary.ru/xrtkjm>.
10. Zborovskiy, G. E., Ambarova, P. A. (2024) *Scientific and pedagogical workers in modern Russia: theory and biography of a social community*. Yekaterinburg, University for Humanities, 430 p. <https://elibrary.ru/pnlxlu>.
11. Zborovskiy, G. E., Ambarova, P. A. (2024) Prospects of Interdisciplinary Research into the Problem of Resource Mobilization of Academic Staff. *Integration of Education*, 28 (2), pp. 154–171. <https://doi.org/10.15507/1991-9468.115.028.202402.154-171>. <https://elibrary.ru/qvnjmu>.
12. Efimova, G. Z. (2022) Career strategies for education teachers. *Sociologicheskaja nauka i social'naja praktika*, 10 (1), pp. 24–40. <https://doi.org/10.19181/snsp.2022.10.1.8859>. <https://elibrary.ru/oqlchd>.
13. Vlasova, O. V. (2023) Innovative potential of the university's scientific and research staff: concept, structure, functions. *Bulletin of Surgut State Pedagogical University*, 86 (5), pp. 21–29. <https://doi.org/10.26105/SSPU.2023.86.5.002>. <https://elibrary.ru/auhydh>.
14. Ambarova, P. A., Shabrova, N. V., Kemmet, E. V., Mikhailova, A. N. (2023) Research Culture of Russian University Students. *Vysshее obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*, 32 (7), pp. 96–116. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2023-32-7-96-116>. <https://elibrary.ru/jqivul>.
15. Ermolaeva, S. G. (2023) University managers as a university community. In: XXIII Ural sociological readings. Personality, culture, society: the legacy of L.N. Kogan and modernity: materials of the All-Russian Scientific and Practical Conference (Ekaterinburg, March 17–18, 2023). Ekaterinburg, Ural University Publishing House, pp. 237–242. <https://elibrary.ru/vlrwtn>.
16. Kovalev, V. V., Diatlov, A. V. (2024) Subjectivity of the academic community in the conditions of managerialist management. *Science. Culture. Society*, 30 (2), pp. 37–51. <https://doi.org/10.19181/nko.2024.30.2.3>. <https://elibrary.ru/tdoeua>.
17. Faiman, N. S. (2022) Multiple Employment in the Conditions of Precarization of Scientific and Pedagogical Personnel. *Labor and Social Relations*, 33 (1), pp. 46–55. <https://doi.org/10.20410/2073-7815-2022-33-1-46-55>. <https://elibrary.ru/lrbtbn>.
18. Belskaya, Yu. V. (2025) Academic ethics and the student-consumer. *Current issues in education*, (2), pp. 107–111. <https://elibrary.ru/cmzrls>.
19. Kemmet, E. V. (2024) Institutional and organizational support of scientific schools and teams: development strategies of universities in the Ural Federal District. *Bulletin of Surgut State Pedagogical University*, 89 (2), pp. 29–40. <https://doi.org/10.69571/SSPU.2024.89.2.011>. <https://elibrary.ru/mmjbdd>.
20. Efimova, G. Z. (2025) Students as catalysts for academic development of university faculty. *Research Result. Sociology and management*, 11 (3), pp. 263–285. <https://doi.org/10.18413/2408-9338-2025-11-3-1-5>. <https://elibrary.ru/yuwgls>.
21. Pilipenko, A. E., Denisov, R. A. (2023) Research activity of students: factors of influence and tools of activation. *Caucasian Science Bridge*, 6 (4), pp. 66–76. <https://doi.org/10.18522/2658-5820.2023.4.6>. <https://elibrary.ru/fmhxdc>.
22. Ambarova, P. A., Zborovskiy, G. E., Kostina, N. B. (2025) Generational Relationships in the Academic and Teaching Community: A Problem Statement. *Vestnik instituta sotziologii*, 16 (3), pp. 162–186. <https://doi.org/10.19181/vis.2025.16.3.9>. <https://elibrary.ru/eqipno>.
23. Zborovskiy, G. E., Narkhov, D. Yu. (2025) Interaction of generations of university educational communities in the space of university science. *Sociological studies*, (7), pp. 94–109. <https://doi.org/10.31857/S0132162525070099>. <https://elibrary.ru/zjssfm>.
24. Shabrova, N. V. (2025). Generational Communities in Higher Education: Selection Criteria, Self-Identification and Role in the Stability of

- the University. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*, 34 (11), pp. 108–124. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2025-34-11-108-124>. <https://elibrary.ru/silyrw>.
25. Healey, M., Flint, A., Harrington, K. (2016) Students as partners: Reflections on a conceptual model. *Teaching & Learning Inquiry*, 4 (2), pp. 1–13. <https://doi.org/10.20343/teachlearningqu.4.2.3>.
 26. Rabossi, M., Guaglianone, A. (2020) Las políticas de internacionalización universitaria en la Argentina: movilidad estudiantil y producción científica. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, (15SI), pp. 2556–2576. <https://doi.org/10.21723/riaee.v15iesp4.14504>. <https://elibrary.ru/haetze>.
 27. Supriyadi Supriyadi. (2022) Developing teacher professionalism through scientific writing. *Technium Social Sciences Journal*, 37 (Nov), pp. 76–87. <https://doi.org/10.47577/tssj.v37i11.7734>. <https://elibrary.ru/bznome>.
 28. Nolan, J., McConville, K. S., Addona, V., Tintle, N. L., Pearl, D. K. (2020) Mentoring undergraduate research in statistics: Reaping the benefits and overcoming the barriers. *Journal of Statistics Education*, 28 (2), pp. 140–153. <https://doi.org/10.1080/10691898.2020.1756542>. <https://elibrary.ru/ltxcwm>.
 29. José, M. V. D., Hinojosa, E. M. F., Briones, J. L. M., Cedeño, M. L. G. (2023) Writing and scientific publication skills of university teachers: A survey study. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 17 (4), pp. 613–622. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v17i4.20945>. <https://elibrary.ru/yzaveg>.
 30. Radaev, V. V. (2019) Millennials: How Russian Society is Changing. Moscow, Publishing House of the Higher School of Economics, 224 p. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-1985-1>. <https://elibrary.ru/stotfs>.
 31. Velikaya, N. M., Atlaskirov, A. R., Budaeva, D. Ts. [et al.]. (2025) Students of Russia: Civic Culture and Political Behavior. Moscow, World of Science PH, 640 p. <https://doi.org/10.15862/02LSNP25>. <https://elibrary.ru/wbgtu>.
 32. Alekseev, S. A. (2023) Academic career as a track of professional self-determination of student youth. *Sustainable Development Management*, 48 (5), pp. 67–71. https://doi.org/10.55421/2499992X_2023_5_67. <https://elibrary.ru/owiie>.
 33. Mannheim, K. (2000) Essays on the sociology of knowledge. The problem of generations – competitiveness – economic ambitions. Moscow, INION RAS, 164 p. <https://elibrary.ru/lafqox>.
 34. Zborovsky, G. E. (2025). On the methodology of the community and generational university structure research. *Sociologicheskaja nauka i social'naja praktika*, 13 (3), pp. 10–34. <https://doi.org/10.19181/snsnp.2025.13.3.1>. <https://elibrary.ru/dcbjed>.
 35. Cilliers, E. J. (2017) The challenge of teaching generation Z. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 3 (1), pp. 188–198. <https://doi.org/10.20319/pijss.2017.31.188198>.
 36. Lizunov, V. V. (2021) The Role of Modern Universities in Regional Development. The Third Mission of the University. *National Priorities of Russia*, 40 (1), pp. 66–75. <https://elibrary.ru/clpton>.
 37. Kudryashova, E. V., Sorokin, S. E. (2019) Problems of implementation of the «third mission» in the context of the transforming role of universities. *Professional education in the modern world*, 9 (3), pp. 2958–2966. <https://doi.org/10.15372/PEMW20190308>. <https://elibrary.ru/aynqdy>.
 38. Tao, N. S. S., Oliver, J. M. Z., Malca, W. F. B., Mejia, V. V., Mejia, C. P. V. (2023) University Teachers: Research and Scientific Production. *Revista De Gestão Social E Ambiental*, 17 (4), p. e03468. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v17n4-015>. <https://elibrary.ru/wxnfqw>.
 39. Henke, J. (2019) Third Mission as an Opportunity for Professionalization in Science Management. *Publications*, 7 (4), p. 62. <https://doi.org/10.3390/publications7040062>.
 40. Montesinos, P., Carot, J.-M., Mora, F. (2008) Third Mission ranking for world class universities: Beyond teaching and research. *Higher Education in Europe*, 33 (2–3), pp. 259–271. <https://doi.org/10.1080/03797720802254072>.
 41. Prince, E. (2024). Role of Social Capital in Community Development. *Journal of Advanced Sociology*, 5 (2), pp. 55–68. <https://doi.org/10.47941/jas.1860>. <https://elibrary.ru/qviltz>.
 42. Zborovsky, G. E., Ambarova, P. A., Kostina, N. B., Narkhov, D. Yu. (2025) Generational interactions of educational communities in Russian universities: The subject field of research. *RUDN Journal of Sociology*, 25 (3), pp. 743–761. <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2025-25-3-743-761>. <https://elibrary.ru/ajzlad>.
 43. Dezhina, I. G. Ponomarev, A. K. (2023). Universities in transition to a new model of technological development. *Science Management: Theory and Practice*, 5 (4), pp. 55–70. <https://doi.org/10.19181/smtp.2023.5.4.3>. <https://elibrary.ru/grtiag>.
 44. Kameneva, E. G. (2024) The Role of State Support in the Development of Scientific-Industrial Cooperation. *University Management: Practice and Analysis*, 28 (1), pp. 71–85. <https://doi.org/10.15826/umpa.2024.01.005>. <https://elibrary.ru/qcadga>.
 45. Konstantinova, L. V., Titova, E. S., Petrov, A. M. (2024). Institutional Transformations of Higher Education: Key Gaps and New Practices. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*, 33 (11), pp. 9–28. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2024-33-11-9-28>. <https://elibrary.ru/zyyvqq>.

МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНІЗАЦІИ



CORPORATE MANAGEMENT

СТАЖИРОВКА КАК ИНСТРУМЕНТ КАРЬЕРНОЙ НАВИГАЦИИ МОЛОДЕЖИ

Л. С. Пастухова ^{a,b}, А. К. Грамотина ^b

^a Российская академия образования (Москва, Россия)

^b Благотворительный фонд «Система» (Москва, Россия)

АННОТАЦИЯ

Введение. Актуальность исследования обусловлена дисбалансом современного российского рынка труда, проявляющимся в парадоксальном сочетании острого дефицита кадров с трудностями трудоустройства выпускников по специальности. Наблюдается разрыв между институтами образования и потребностями реального сектора экономики. Цель исследования: социолого-педагогический анализ института стажировок как инструмента расширения карьерных возможностей молодежи и преодоления указанного структурного дисбаланса.

Материалы и методы. Методологическую основу составили сравнительный анализ нормативно-правовых документов и экспертных публикаций для дифференциации понятий «практика» и «стажировка», а также данные социологического исследования «Оценка карьерных возможностей молодежи», проведенного авторами в декабре 2024 г. среди 1173 студентов и выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в возрасте 18–28 лет.

Результаты. Определены ключевые различия между механизмами «практик» и «стажировок». Хотя «практика» остается наиболее популярным форматом взаимодействия образовательной организации и работодателя, «стажировка» рассматривается молодежью как форма самостоятельного наращивания карьерных возможностей. Представлены мотивационные установки молодежи в вопросе прохождения стажировки: помимо утилитарной задачи получения опыта, стажировка выполняет компенсаторную функцию, обеспечивающую восполнение пробелов формального образования; а также рефлексивную, направленную на проверку собственной профессиональной пригодности и идентичности. Выявлен приоритет карьерного роста над уровнем заработной платы, что свидетельствует о смещении ценностных установок мотивированной молодежи от ориентации на краткосрочную материальную выгоду в сторону долгосрочной ориентации на профессиональное развитие.

Обсуждение. Для научного дискурса представляется важным социолого-педагогический анализ стажировки как формирующегося социально-образовательного института. Полученные результаты служат ориентиром для работодателей в проектировании эффективных стажерских программ; для образовательных организаций – в необходимости большей гибкости и интеграции с реальным сектором; для государства – в необходимости вариативной поддержки данного института. Перспективы исследования связаны с проведением лонгитюдных исследований для оценки долгосрочных эффектов стажировок и других практико-ориентированных инструментов подготовки кадров.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Стажировка, практика, работодатель, молодой специалист, выпускники, рынок труда, образовательная организация, практико-ориентированное образование.

ФИНАНСИРОВАНИЕ

Статья выполнена без внешнего финансирования.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

Пастухова Л. С., Грамотина А. К. Стажировка как инструмент карьерной навигации молодежи // Вопросы управления. 2026. Т. 20, № 2. С. 118–133. EDN QRUUQG.

© Л. С. Пастухова, А. К. Грамотина, 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.



ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Пастухова Лариса Сергеевна – доктор педагогических наук; Российская академия образования (119121, Россия, г. Москва, ул. Погодинская, 8) – *член-корреспондент*; Благотворительный фонд «Система» (127006, Россия, г. Москва, ул. Малая Дмитровка, 18с1) – *президент*; larisa-sinls@mail.ru. SPIN 7747-0440, ORCID 0009-0008-9703-1116, Scopus 57207471623.

Грамотина Алина Каймаразовна – Благотворительный фонд «Система» (127006, Россия, г. Москва, ул. Малая Дмитровка, 18с1) – *заместитель программного директора*; kajmarazova@yandex.ru. SPIN 8145-9771, ORCID 0009-0000-4680-5080, Researcher PGF-7206-2026.

ВКЛАД АВТОРОВ

Пастухова Л. С. – разработка концепции исследования, написание текста рукописи, формулировка выводов, утверждение окончательного варианта.

Грамотина А. К. – сбор, обработка и анализ данных, написание текста рукописи.

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СРЕДСТВ ИИ

Авторы заявляют о том, что при написании данной статьи не применялись средства генеративного искусственного интеллекта.

Статья поступила 31.01.2026; рецензия получена 15.04.2026; принята к публикации 30.04.2026.

RESEARCH ARTICLE

INTERNSHIP AS A CAREER NAVIGATION TOOL FOR YOUNG PEOPLE

L. S. Pastukhova ^{a,b}, A. K. Gramotina ^b

^a Russian Academy of Education (Moscow, Russia)

^b Charitable Foundation «Sistema» (Moscow, Russia)

ABSTRACT

Introduction. The relevance of the research is due to the imbalance of the modern Russian labor market, manifested in a paradoxical combination of an acute shortage of personnel with difficulties in finding graduates in their specialty. There is a gap between educational institutions and the needs of the real sector of the economy. The purpose of the study: a sociological and pedagogical analysis of the internship institute as a tool for expanding the career opportunities of young people and overcoming this structural imbalance.

Materials and methods. The methodological basis was made up of a comparative analysis of regulatory documents and expert publications to differentiate the concepts of «practice» and «internship», as well as data from the sociological study «Assessment of youth career Opportunities» conducted by the authors in December 2024 among 1,173 students and graduates of professional educational organizations and higher education institutions aged 18-28 years.

Results. The key differences between the mechanisms of «practices» and «internships» have been identified. Although «practice» remains the most popular format of interaction between an educational organization and an employer, «internship» is considered by young people as a form of independent career development. The motivational attitude of young people to the issue of internships has been presented: in addition to the utilitarian task of gaining experience, the internship performs a compensatory function to fill the gaps in formal education.; as well as reflexive, aimed at checking one's own professional aptitude and identity. The priority of career growth over the salary level has been revealed, which indicates a shift in the value orientations of motivated youth from a focus on short-term financial gain towards a long-term focus on professional development.

Discussion. The sociological and pedagogical analysis of internships as an emerging socio-educational institution is important for scientific discourse. The results obtained serve as a guideline for employers in designing effective internship programs; for educational organizations – in the need for greater flexibility and integration with the real sector; for the state – in the need for variable support for this institution. The research prospects are related to conducting longitudinal studies to assess the long-term effects of internships and other practice-oriented training tools.

KEYWORDS

Internship, practice, employer, young specialist, graduates, labor market, educational organization, practice-oriented education.

FUNDING

The article has been completed without external funding.

FOR CITATION

Pastukhova, L. S., Gramotina, A. K. (2026) Internship as a career navigation tool for young people. *Management Issues*, 20 (2), 118–133. <https://elibrary.ru/qruuqg>.

AUTHORS' INFORMATION

Larisa S. Pastukhova – Doctor of Pedagogical Sciences; Russian Academy of Education (119121, Russia, Moscow, Pogodinskaya st., 8) – *Corresponding Member*, Charitable Foundation «Sistema» (127006, Russia, Moscow, Malaya Dmitrovka st., 18s1) – *President*; larisa-sinls@mail.ru. SPIN 7747-0440, ORCID 0009-0008-9703-1116, Scopus 57207471623.

Alina K. Gramotina – Charitable Foundation «Sistema» (127006, Russia, Moscow, Malaya Dmitrovka st., 18s1) – *Deputy Program Director*; kajmarazova@yandex.ru. SPIN 8145-9771, ORCID 0009-0000-4680-5080, Researcher PGF-7206-2026.

AUTHORS' CONTRIBUTION

Pastukhova L. S. – development of the research concept, writing the text of the manuscript, formulation of conclusions, approval of the final version.

Gramotina A. K. – data collection, processing and analysis, writing the text of the manuscript.

CONFLICT OF INTEREST

The authors declare interest conflict lack.

USE OF AI TOOLS DECLARATION

The authors declare that they have not used Artificial Intelligence (AI) tools to write this article.

The article was submitted 31.01.2026; reviewed 15.04.2026; accepted for publication 30.04.2026.

■ ВВЕДЕНИЕ

Современный этап социально-экономического развития Российской Федерации характеризуется глубокими трансформациями на рынке труда, следствием которых стал беспрецедентный кадровый дефицит, с которым столкнулась страна в последние несколько лет. По данным Федеральной службы государственной статистики, уровень безработицы в стране на конец III квартала 2025 года составил рекордно низкие 2,1%¹. По результатам последнего выборочного обследования организаций, проведенного Росстатом в 2024 году, потребность в работниках составляет более 2,2 млн человек – 7,6% от общего количества рабочих мест, что является максимумом с начала ведения подсчетов в 2008 году². Демографическая ситуация в стране, характеризующаяся низкой рождаемостью в период 1990-х гг., позволяет делать выводы о нарастающей тенденции дефицита сотрудников на ближайшие десятилетия.

Вместе с тем, в условиях структурных изменений и технологической перестройки экономики сохраняется острая потребность не просто в рабочей силе, а в высококвалифицированных специалистах, обладающих практическими навыками

и адаптивностью, способных обеспечить устойчивое развитие в ситуации растущих рисков и неопределённости.

Развитие человеческого капитала в целях удовлетворения потребности приоритетных отраслей экономики в кадрах выступает одной из ключевых задач государства и общества. Особую роль в этой связи обретает молодежь, обладающая наибольшим воспроизводственным, трудовым, экономическим и социальным потенциалом, в то же время являющаяся наиболее адаптивной и восприимчивой к изменениям социально-демографической группой.

Сопровождение молодежи на этапе ее включения в трудовую деятельность – одно из приоритетных направлений в современной государственной политике страны, реализуемое через ряд применяемых мер поддержки. Так, в 2024 году в российской нормативно-правовой практике закреплено новое понятие «молодой работник», определяющее статус молодых людей, трудоустроившихся в первые три года не по полученной специальности, а также дополнено понятие «молодой специалист», устраняющее правовую коллизию, не позволяющую считать молодыми

¹ Численность безработных в возрасте 15–72 лет и уровень безработицы // Росстат, 2025. – URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 19.12.2025).

² Списочная численность работников и потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по профессиональным группам на 31 октября 2024 года // Росстат, 2025. – URL: <http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/trud2024.pdf> (дата обращения: 17.12.2025).

специалистами выпускников, подрабатывающих в период обучения³. Данные меры позволяют реализовать инструменты целенаправленной государственной поддержки молодежи на этапе выхода на рынок труда.

Стратегическая задача содействия профессиональному становлению талантливой молодежи также реализуется через новые национальные проекты «Молодежь и дети» и «Кадры». Первый ориентирован на долгосрочное формирование человеческого капитала, способного обеспечить суверенитет, конкурентоспособность и развитие страны⁴, второй – на оперативное удовлетворение кадрового спроса экономики⁵, в первую очередь через создание скоординированной системы взаимодействия между государством, образованием и бизнес-средой.

В ситуации кадрового дисбаланса на рынке труда со значительным превалированием спроса над предложением рабочей силы работодатели также готовы менять отношение к найму выпускников, ранее, в условиях профицита трудовых ресурсов, не выдерживающих конкуренции с более опытными специалистами.

Данные исследования, проведенного сервисом «Авито.Работа» зимой 2024/2025 годов, свидетельствуют о значительном росте количества вакансий (37%), опубликованных для соискателей без предъявления требований к профессиональному опыту по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года. Одновременно с тем, более точные выводы формируются при детальном рассмотрении отраслевого распределения представленных вакансий. Наибольший рост предложения фиксируется в сегменте рабочих специальностей. Так, спрос на каменщиков вырос на 301%, схожие тенденции отмечаются в смежных областях: количество вакансий для сборщиков мебели увеличилось на 260%, а для плотников – на 250%⁶. Сложившаяся ситуация свидетельствует о повышении интереса работодателей к соискателям без опыта, к которым первостепенно относится молодежь, вместе с тем, в большей степени он проявляется в группе низкоквалифицированных специальностей.

При этом сохраняется проблема трудоустройства по полученной специальности среди

выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования. Тезис подтверждается статистическими данными. По итогам выборочного обследования рабочей силы, проведенного Федеральной службой государственной статистики, 926,4 тыс. выпускников (32,9%), окончивших российские профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования в 2021–2023 гг., трудоустроены не по полученной специальности. Наиболее высокий показатель несоответствия наблюдается среди выпускников программ подготовки специалистов среднего звена и программ подготовки квалифицированных рабочих (служащих) образовательных организаций среднего профессионального образования – 39% и 44%. Средний показатель среди выпускников вузов составляет 26%, достигающий более высоких значений по ряду приоритетных для государства направлений: физико-технические науки и технологии – 64%, машиностроение – 36%, нанотехнологии и наноматериалы – 35%, техника и технологии наземного транспорта – 35%, технологии материалов – 33%⁷.

Формируется парадокс, при котором в условиях кадрового дефицита для молодежи сохраняются трудности при трудоустройстве на высококвалифицированные должности по полученной специальности.

По данным исследования ВЦИОМ «Рынок труда в эпоху турбулентности», 61% молодых людей в возрасте от 19 до 24 лет сталкиваются с трудностями при трудоустройстве по специальности. Среди основных причин: отсутствие опыта работы, ее назвали 89% респондентов; низкий доход из-за отсутствия опыта – 71%; недостаточность/отсутствие вакансий по специальности в месте проживания – 61%; предложение о трудоустройстве лишь на низшие позиции – 39%; недостаточность полученных знаний и навыков для работы – 38%⁸.

Эксперты определяют среди причин: отсутствие реального опыта работы на производстве, отсутствие необходимых компетенций и необходимость дополнительных финансовых и временных затрат со стороны работодателей на их адаптацию [1], а также низкий уровень качества подготовки студентов в образовательных организациях [2].

³ Федеральный закон «О молодежной политике в Российской Федерации» от 30.12.2020 № 489-ФЗ (в редакции федеральных законов от 22.04.2024 № 95-ФЗ, от 28.12.2024 № 550-ФЗ, от 23.07.2025 № 258-ФЗ) // Система «Гарант», 2025. – URL: <https://base.garant.ru/400156192/> (дата обращения: 17.12.2025).

⁴ Национальный проект «Молодежь и дети» // Правительство России, 2025. – URL: <http://government.ru/rugovclassifier/914/about/> (дата обращения: 17.12.2025).

⁵ Национальный проект «Кадры» // Правительство России, 2025. – URL: <http://government.ru/rugovclassifier/916/about/> (дата обращения: 17.12.2025).

⁶ Количество вакансий для соискателей без опыта за год выросло на 37% // Авито.Работа, 2024. – URL: https://www.avito.ru/company/press/avito_rabota_kolichestvo_vakansij_dlya_soiskatelej_bez_opyta_za_god_vyroslo_na_37_procentov?ysclid=m8zzrrio79677440709 (дата обращения: 18.12.2025).

⁷ Трудоустройство выпускников 2021–2023 гг. // Росстат, 2025. – URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 18.12.2025).

⁸ Рынок труда в эпоху турбулентности. // ВЦИОМ. – URL: https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/20230301_Fedorov_Rynok_truda.pdf (дата обращения: 19.12.2025).

Сложившаяся ситуация является проявлением более глубокого структурного дисбаланса, при котором институты образования и экономики функционируют в недостаточно скоординированных логиках. Одной из ключевых задач современного профессионального образования выступает подготовка высококвалифицированных специалистов, чьи знания и навыки достаточны для выполнения трудовых задач, направленных на социально-экономическое развитие общества. На ее решение в значительной мере способно повлиять повышение практико-ориентированности образования, достижимое при условии тесного сотрудничества образовательной организации с работодателями как прямыми «заказчиками» кадров.

В данных условиях актуализируется роль социальных институтов, обеспечивающих практико-ориентированность образовательного процесса и, в конечном итоге, успешность перехода молодого человека из системы образования в систему занятости. Одним из них выступает стажировка, в отличие от обязательной учебной практики, жестко регламентированной образовательными стандартами, обладающая большей гибкостью, добровольностью и прямой ориентацией на текущие потребности работодателя. Это позволяет рассматривать ее не только как инструмент обучения, но и как специфическую социальную практику, в рамках которой конструируется профессиональная идентичность, формируются социальные связи и происходит адаптация будущего молодого специалиста в реальных производственных условиях еще на этапе получения образования.

■ ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Анализ отечественной и зарубежной научной литературы позволяет делать вывод о том, что проблемы разрыва в навыках и несоответствия квалификаций на рынке труда являются критической общемировой тенденцией [3]. Одновременно с тем исследователи отмечают прямое влияние качества подготовки специалистов на уровень экономического развития стран [4]. Многие исследователи отдают ключевую роль в решении данного вопроса повышению практико-ориентированности образования, трактуемого как сотрудничество образовательной организации и ее партнеров для максимального развития профессиональных компетенций, навыков и практического опыта обучающихся [5]. В рамках рассмотрения моделей реализации практико-ориентированного образования особая роль отводится обучению вне формальных образовательных институтов и гибким методам подготовки кадров [6].

Опыт зарубежных систем образования показывает позитивный эффект подобного подхода на подготовку высококвалифицированных кадров для рынка труда. Исследователи отмечают устойчивое влияние немецкой дуальной системы,

объединяющей теоретическое обучение в образовательных организациях с практическим обучением на предприятиях, на успешное экономическое развитие Германии, связанной в том числе с распределением финансовой нагрузки подготовки специалистов между государством и частным сектором [7]. Тема реализации практико-ориентированного подхода подготовки кадров через взаимодействие с работодателями находит свое отражение в работах казахских исследователей [8]. Углубление интеграции образования и отрасли с целью повышения качества образования, расширения занятости и содействия экономическому развитию активно обсуждается в контексте китайской системы профессионального образования [9].

Отечественные исследователи также отмечают важность внедрения практико-ориентированных подходов в систему профессионального образования для расширения карьерных возможностей молодежи, реализуемых через раннее знакомство будущих молодых специалистов с представителями реального сектора экономики и выстраивание партнерских связей высшей школы с индустриальными партнерами. При этом подчеркивается, что практико-ориентированное обучение является значимым для подготовки специалистов различных направлений, включая гуманитарные [10], инженерные [11] и ИТ-специальности [12].

Одновременно с тем, ключевым тезисом отечественных авторов в данном контексте является несоответствие содержания образовательных программ запросам рынка труда, связанным с темпом социальных, технологических и экономических изменений [13], и значительным уклоном российского образования в теорию без достаточного внимания к практическим знаниям и навыкам [14]. Описанные выше проблемы указывают на недостаточный уровень коммуникации и отсутствие отлаженной системы взаимодействия между институтом образования, государством и бизнесом. Г. А. Ключарев отмечает, что «между основными субъектами сферы занятости и рынка труда – работодателями, государственными органами и учебными заведениями – в основном отсутствуют устойчивые формализованные контакты» [15, с. 55].

Работы последних лет фиксируют рост интереса к инструментам практико-ориентированной подготовки, подразумевающим сотрудничество образовательных организаций с представителями работодателей. Исследователи выделяют в качестве таких инструментов проектную деятельность [16], реализацию базовых кафедр [17], организацию целевого обучения [18], привлечение представителей работодателей к реализации учебного процесса в качестве преподавателей, реализацию совместной научно-исследовательской деятельности, карьерные ярмарки и др.

В части публикаций отечественных исследователей, посвященных механизмам практик и стажировок, фокус часто смещен именно на практику – обязательный элемент основных образовательных программ [19], институциональные рамки которой ограничивают ее эффективность. Важно отметить, что данные понятия зачастую используются как взаимозаменяемые, несмотря на их концептуальные различия.

Отечественные исследователи, рассматривающие стажировки как отдельный инструмент практико-ориентированного образования, отмечают их эффективность в части приобретения молодежью востребованных навыков и компетенций [20].

Работы зарубежных авторов позволяют говорить об эффективности инструмента стажировок в вопросе трудоустройства молодежи, являющимся острым для множества стран мира. Так, испанские исследователи называют прохождение стажировки одним из самых значимых видов опыта для студентов, развивающих социальный и человеческий капитал и трудоустроиваемость [21]. Кроме того, позитивное влияние стажировок на расширение профессиональных возможностей отмечается не только для студентов и молодых людей, получивших образование, но и в том числе уязвимой группы молодежи, прервавших обучение [22]. В то же время важно отметить, что позитивный эффект стажировок распространяется за пределы темы трудоустройства. Ряд авторов отмечают такое влияние на последующие академические результаты студентов, развитие гибких навыков, склонность к критическому мышлению [23].

О высокой заинтересованности в стажировках со стороны самих работодателей говорят социологические данные. По итогам проведенного стаффинговой группой компаний АНКОР исследования, в котором приняли участие 887 компаний-работодателей, в 2025 году 45% из них используют стажировки в качестве инструмента решения кадрового вопроса, при этом 84% определяют в качестве ключевой цели дальнейшее трудоустройство стажеров⁹.

Проведенный анализ научной литературы позволяет сделать вывод о том, что современные исследования, посвященные стажировкам, носят преимущественно управленческий или педагогический характер, оставляя за рамками анализа их социологическое измерение. Кроме того, выявлена терминологическая диффузия, при которой понятия «практика» и «стажировка» зачастую используются как взаимозаменяемые, несмотря на существенные различия в их правовом статусе, субъектности участников и выполняемых социальных функциях, что указывает на необходимость их дифференциации.

Целью данного исследования является социолого-педагогический анализ института стажировок как инструмента расширения карьерных возможностей молодежи. В задачи исследования входило: 1) выявление мотивационных установок и критериев выбора молодежью программ стажировок; 2) сравнительный институциональный анализ стажировки и учебной практики.

■ МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Для дифференциации понятий «практика» и «стажировка» были использованы методы анализа и сравнения нормативно-правовых документов (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ), экспертных публикаций и комментариев представителей компаний – участников проекта групповых и индивидуальных ознакомительных стажировок для студентов и выпускников образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования «Первая стажировка», реализуемого Благотворительным фондом «Система», позволяющих выявить различия правового статуса, субъектности сторон и функционального наполнения институтов учебной практики и стажировки.

Эмпирическую базу исследования оценки эффективности влияния стажировок на собственные карьерные возможности молодежью, а также ее мотивационных установок в части профессионального развития, критериев выбора программы и места прохождения стажировок, составили данные, полученные в ходе социологического исследования «Оценка карьерных возможностей молодежи».

Гипотезой исследования выступило предположение о том, что стажировка воспринимается молодежью как важный инструмент профессиональной интеграции, эффективность которого связана не с материальной компенсацией, а с долгосрочными профессиональными перспективами и возможностью расширения собственных карьерных возможностей.

Исследование проведено в декабре 2024 года. В качестве основного метода сбора данных был выбран анкетный онлайн-опрос, обеспечивающий широкий охват целевой аудитории. В опросе участвовали 1173 респондента – студенты и выпускники профессиональных образовательных организаций (13,7%) и образовательных организаций высшего образования различных курсов и уровней подготовки (86,3%) в возрасте 18–28 лет, из которых 56,9% – женщины, 43,1% – мужчины. Респонденты представили 51 регион Российской Федерации. В исследовании применен целевой тип выборочного метода: в опрос были включены участники профориентационных и образовательных проектов Благотворительного фонда «Система», направленных на повышение возможностей

⁹ Привлечение молодых специалистов // Анкор, 2025. – URL: [https://ancor.ru/upload/files/Привлечение%20молодых%20специалистов%202025%20\(1\).pdf](https://ancor.ru/upload/files/Привлечение%20молодых%20специалистов%202025%20(1).pdf) (дата обращения: 22.12.2025).

профессиональной самореализации молодежи, как наиболее мотивированных в части реализации собственных карьерных возможностей. Распространение анкеты онлайн-опроса осуществлялось путем адресной рассылки по электронным адресам. Уровень отклика и заполнения анкеты составил 93%.

Анкета состояла из вопросов закрытого типа, разделенных четырьмя тематическими блоками. Первый блок, посвященный оценке собственного выбора будущей профессии и предполагаемых карьерных возможностей, включал следующие вопросы: «Нравится ли Вам специальность, по которой Вы получаете (получили) образование?», «Планируете ли Вы в будущем работать по получаемой (полученной) специальности?», «Как Вы оцениваете карьерные возможности современных выпускников?», «Считаете ли Вы, что профессионального образования (без опыта) достаточно, чтобы найти достойную работу по специальности?», «Когда, по Вашему мнению, должно происходить знакомство молодого человека с работодателем?». Второй блок анкеты был направлен на исследование отношения современной молодежи к инструменту стажировок и включал вопросы: «В каких форматах взаимодействия с работодателем, реализованных в Вашей образовательной организации, Вы принимали участие?», «Считаете ли Вы, что прохождение стажировки может позитивно сказаться при будущем трудоустройстве?», «Для чего Вы хотите пройти стажировку?», «На какую максимальную длительность неоплачиваемой стажировки Вы готовы?», «Какие критерии для Вас являются наиболее важными при выборе стажировки?». Третий блок вопросов анкеты был направлен на оценку отношения молодежи к будущей работе и работодателю: «Какие критерии для Вас являются наиболее важными при выборе компании в качестве работодателя?», «По Вашему мнению, с какого момента оптимально совмещать работу и обучение?». Четвертый блок содержал вопросы для формирования социально-демографического портрета респондентов.

Обработка полученных в ходе опроса ответов респондентов осуществлялась с помощью их импортирования в базу данных MS Excel и анализа в IBM SPSS Statistics для последующей интерпретации в контексте поставленных исследовательских задач и проверки выдвинутой гипотезы.

■ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Результаты проведенного анализа позволяют выявить ключевые различия между инструментальной практикой и стажировками.

Практика, закрепленная в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации»

от 29.12.2012 № 273-ФЗ, выступает обязательным элементом основных образовательных программ. Обращаясь к определению, согласимся с нормативно зафиксированной формулировкой, определяющей практику как «форму организации образовательной деятельности при освоении образовательной программы в условиях выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы»¹⁰.

Виды практик определяются для каждой конкретной образовательной программы в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом или самостоятельно утвержденным вузом образовательным стандартом в соответствии с законодательством.

Среди основных видов практики можно выделить учебную, производственную и преддипломную. Учебная практика, которая может включать несколько этапов, проходящая, как правило, на первых курсах обучения, направлена на получение первичных профессиональных навыков либо в организации, либо в самом вузе. В рамках ознакомительной практики, являющейся особым типом учебной практики, студент может не выполнять какие-либо трудовые функции, осуществляя свободное знакомство с организацией труда в компании. Производственная практика, на которую допускаются студенты старших курсов, в отличие от учебной, предполагает выполнение основных трудовых задач и обязанностей со стороны практиканта, позволяет реализовать профильные навыки студентами во время ее прохождения. Преддипломная практика, проводимая непосредственно перед завершением обучения в компании, напрямую связанной с тематикой выпускной квалификационной работы, направлена на сбор информации об организации, которая ляжет в основу написания выпускной квалификационной работы.

Определение объема и содержания любого из видов практик как обязательного элемента основной образовательной программы ложится на образовательную организацию, как и распределение студентов между организациями для прохождения практики. Студент также может выбрать место прохождения практики самостоятельно или пройти практику в организации, в которой он трудоустроен, однако это возможно лишь в случае, если деятельность организации напрямую связана с направлением его обучения.

Одновременно с тем, прием студентов на практику требует серьезных трудовых,

¹⁰ Приказ Минобрнауки России № 885, Минпросвещения России № 390 от 05.08.2020 (ред. от 18.11.2020) «О практической подготовке обучающихся» (вместе с «Положением о практической подготовке обучающихся») (Зарегистрировано в Минюсте России 11.09.2020 № 59778) // Консультант, 2025. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_362126/ (дата обращения: 22.12.2025).

интеллектуальных и ресурсных затрат со стороны работодателей, которые должны окупаться возможностью поиска талантливой, мотивированной молодежи с определенным уровнем практических знаний и навыков. Однако ограниченный срок прохождения практики, низкая мотивация «попавших по распределению» студентов и отсутствие возможности влияния на содержание практики и любые другие аспекты ее проведения снижают субъектность работодателей и уровень их вовлеченности в данный процесс.

Это, в свою очередь, вызывает дефицит организаций-партнеров, что в конечном счете приводит к низкой эффективности практики в части получения молодыми людьми практических навыков и необходимых компетенций и, как следствие, минимальному влиянию данного инструмента на расширение карьерных возможностей молодежи.

Основное отличие стажировок от практик заключается в инициативном характере первых: студент или выпускник, исходя из собственных

стремлений и мотивов, принимает решение о необходимости прохождения стажировки и получения практического профессионального опыта. Задачи, ставящиеся перед стажером, определяются в рамках деятельности работодателя, а не руководителем практики от образовательной организации, что кажется более целесообразным в контексте цели обретения профессионального опыта.

Длительность, методы отбора стажеров и содержание не регламентируются законодательством и определяются компанией на основе стоящих перед ней задач. Работодатель самостоятельно определяет потребность в молодых специалистах и в соответствии с этим выстраивает процесс организации стажировок, получая мотивированных в профессиональном развитии и будущем трудоустройстве студентов, что, безусловно, позволяет повысить эффективность инструмента стажировки.

Ключевые различия и специфика инструментов практики и стажировки отражены в таблице 1.

Таблица 1 – Специфика и особенности реализации практик и стажировок в Российской Федерации
Table 1 – Specifics and features of the implementation of practices and internships in the Russian Federation

Критерий сравнения	Практика	Стажировка
Институциональный статус	Обязательный элемент основных образовательных программ (Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). Жесткая регламентация	Форма дополнительного профессионального образования (Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). Гибкое, локальное регулирование
Субъектность работодателя	Ограничена. Работодатель не имеет возможности осуществить самостоятельный отбор практикантов и определить формат практики	Высокая. Компания самостоятельно определяет содержание, длительность, форматы и критерии отбора на основе стоящих перед ней задач
Субъектность молодого человека	Ограничена за счет обязательного характера практики и ограничения перечня организаций для ее прохождения	Высокая за счет инициативно-мотивационного характера и отсутствия ограничений в части выбора места прохождения стажировки
Целевая аудитория	Обучающиеся образовательных организаций, осваивающие основные профессиональные образовательные программы	Широкая. Определяется и регламентируется работодателем
Связь с профилем образовательной программы	Организация, проводящая практику, должна осуществлять деятельность по профилю образовательной программы обучающегося	Широкий спектр организаций. Отсутствие обязательного соответствия профиля осваиваемой/освоенной стажером образовательной программы месту прохождения стажировки
Продолжительность	Регламентируется образовательной программой, разработанной образовательной организацией в соответствии с ФГОС или ОС, утвержденным образовательной организацией высшего образования самостоятельно	Продолжительность стажировки не регламентирована и определяется работодателем

Обобщая представленные данные, можно сформулировать следующее понятие стажировки: стажировка – это добровольная, инициативная форма практико-ориентированной подготовки к профессиональной деятельности, осуществляемая в рамках сотрудничества между субъектами трудовых и образовательных отношений (работодателями, образовательными организациями и молодыми специалистами/обучающимися), основанная на текущих потребностях рынка труда, направленная на приобретение практических навыков и компетенций, адаптацию к реальным условиям труда, формирование профессиональной идентичности через гибкое взаимодействие и локальное регулирование.

Несмотря на потенциально высокую эффективность стажировок в качестве инструмента практико-ориентированной подготовки будущих специалистов, на сегодняшний день существует ряд проблем, связанных в первую очередь с недостаточностью взаимодействия образовательных организаций и работодателей при реализации данного инструмента.

Так, высокие требования к практикам, реализуемым в рамках учебного процесса, зачастую не позволяют студентам засчитывать в их счет прохождение стажировки, которая, по итогу, дает значительно больший эффект в части приобретения реального профессионального опыта. В свою очередь отсутствие должной взаимосвязи работодателей и образовательных организаций, неготовность привлечения представителей компаний к разработке рабочей программы практики приводит к низкой эффективности данного инструмента. Перед студентом встает выбор между выполнением обязательной программы в рамках образовательного процесса и использованием более действенного инструмента в ущерб образовательному процессу.

Выстраивание взаимодействия в рамках реализации практик и стажировок на условиях равноправного сотрудничества образовательной организации и работодателя с учетом интересов обеих сторон в данном случае может послужить повышению их эффективности в части расширения карьерных возможностей молодежи.

Результаты проведенного социологического исследования позволили определить оценку существующих карьерных возможностей и эффективности влияния на них стажировок мотивированной к профессиональному развитию молодежи. Так, по итогам опроса, 49% молодых людей отмечают, что существующие сегодня карьерные возможности для молодежи максимально широки и найти подходящую работу по специальности не составляет труда. В то же время 45,1% чувствуют ограничения в части возможности

выбора подходящего места для трудоустройства по специальности. Еще 3,9% заявили о невозможности трудоустройства в современных реалиях. При этом большинство молодых людей – 90,2% (45,1% – «точно да», 45,1% – «скорее да») – удовлетворены собственным выбором специальности для получения образования, и такое же количество респондентов в будущем хотели бы по ней работать (35,3% – «точно да», 54,9% – «скорее да»).

64,7% молодых людей называют отсутствие практического опыта фактором, ограничивающим возможность трудоустройства на достойную должность. Оставшиеся 35,3% считают, что профессионального образования без опыта достаточно, чтобы найти подходящую работу по специальности. Данные результаты позволяют сделать выводы о том, что большинство молодых людей, стремящихся к профессиональному развитию, понимают необходимость приобретения дополнительного профессионального опыта на этапе обучения для успешного карьерного старта. Важным фактором в данном контексте молодежь называет раннее знакомство с работодателем. Так, 74,5% молодых людей считают, что оно должно происходить еще в школе, и сразу 98,9% отмечают необходимость такого знакомства на этапе получения профессионального образования.

Наиболее популярные форматы взаимодействия с работодателями, в которых принимали участие респонденты, представлены на рисунке 1.

Представленные данные позволяют сделать вывод о том, что практика остается наиболее популярным форматом взаимодействия образовательной организации с компаниями-работодателями.

Однако сами молодые люди не ограничивают возможности знакомства с работодателем и получения практического опыта в период обучения форматами, реализуемыми образовательной организацией. Молодежь, стремящаяся к карьерному развитию, готова занимать проактивную позицию в данном вопросе, беря ответственность за формирование собственных навыков и компетенций. Так, 88,2% молодых людей считают оптимальным периодом начала трудовой деятельности этап профессионального обучения: 49% – с середины обучения, 25,5% – с последнего курса, 13,7% – с первого курса.

Еще одним форматом самостоятельного наращивания карьерных возможностей молодые люди называют стажировки. 96,1% респондентов отмечают, что прохождение стажировки может оказать позитивное влияние на их трудоустройство и будущее профессиональное развитие (74,5% – «точно да», 21,6% – «скорее да»).

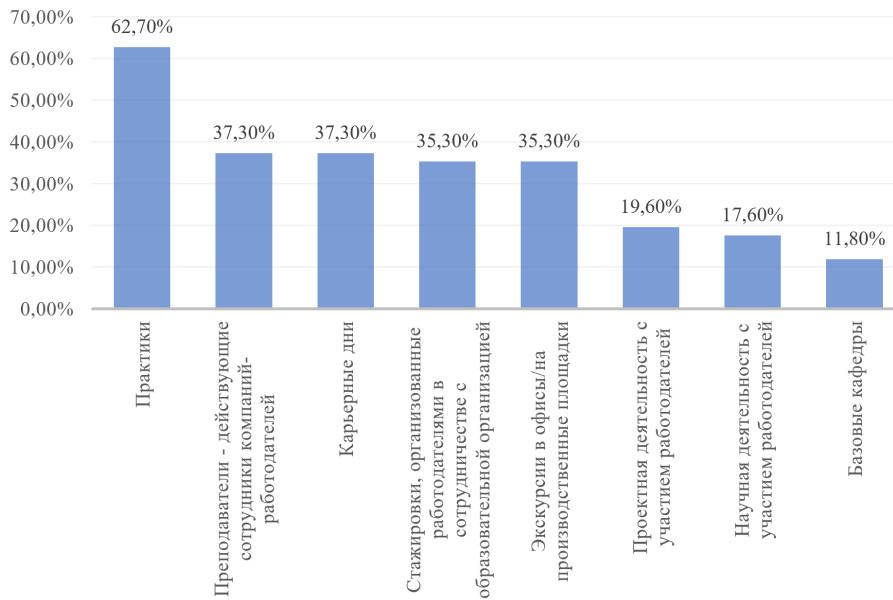


Рисунок 1 – Форматы взаимодействия молодежи с работодателями, реализуемые в образовательной организации

Figure 1 – Formats of youth interaction with employers implemented in an educational organization

Исследование позволило изучить мотивационные установки молодежи в вопросе прохождения стажировки. Доминирующей целью является получение практических знаний и навыков (82,4%), что отражает осознание молодежью дефицита практико-ориентированной подготовки в основной образовательной программе. Вторая по значимости

мотивация – возможность последующего трудоустройства в компании (62,7%), что позволяет говорить о том, что молодые люди рассматривают стажировку как прямой инструмент для дальнейшего успешного трудоустройства. Для 43,1% стажировка является инструментом самотестирования и профессиональной идентификации (рисунок 2)

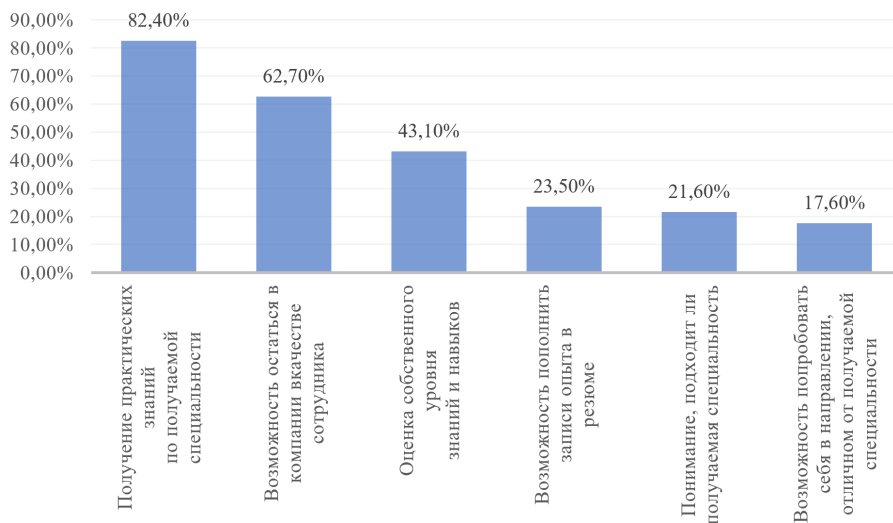


Рисунок 2 – Мотивационные установки молодежи в прохождении стажировок

Figure 2 – Motivational attitudes of young people during internships

Данная структура мотивации выявляет многоуровневую функциональность стажировки в восприятии молодёжи. Помимо остающейся ключевой функции приобретения практического опыта, стажировки также выполняют и ряд латентных функций, среди которых можно выделить компенсаторную функцию, позволяющую восполнить пробелы, возникшие в процессе получения образования, а также рефлексивную функцию,

направленную на формирование понимания интереса к выбранной специальности.

По итогам оценки критериев выбора молодежью места прохождения стажировки можно сделать вывод о приоритетности карьерного развития над «быстрыми» выгодами среди молодежи (рисунок 3). Так, наиболее популярным ответом среди респондентов стала «возможность дальнейшего трудоустройства» (70,6%). Вторым

по значимости критерием стала «возможность совмещения стажировки и учебы» (58,8%). Следующие по популярности ответы – «наличие интересных позиций» (51%) и «наличие наставника» (45,1%) оказались более значимыми в сравнении с денежным вознаграждением (37,3%),

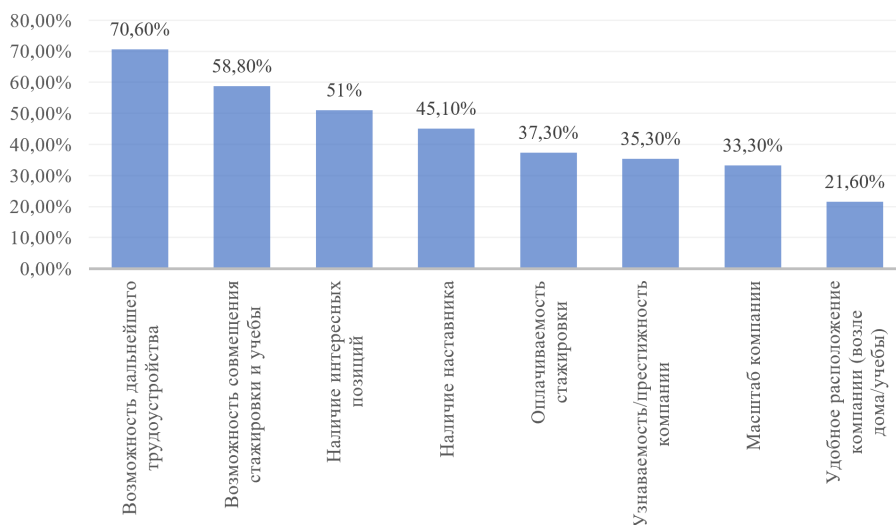


Рисунок 3 – Критерии выбора молодежью места прохождения стажировки
Figure 3 – Criteria for choosing an internship place by young people

Данные, полученные в ходе исследования, дают возможность сделать вывод о формирующейся новой модели поведения молодежи в части карьерного развития. Активные молодые люди в первую очередь оценивают перспективы накопления собственного социального и профессионального капитала через получение содержательных задач и наставничество, не ставя в приоритет корпоративный бренд компании.

Важным для понимания оценки эффективности стажировок как инструмента профессионального развития является согласие их прохождения без оплаты. 94,1% респондентов указали на готовность к неоплачиваемым стажировкам, четко обозначая их временные границы. Для 54,9% молодых людей максимальная продолжительность составляет один месяц, для 27,5% – два месяца, для 7,8% – шесть месяцев и только для 3,9% – более полугода. Полученные данные позволяют говорить о рассмотрении молодыми людьми стажировок в качестве инструмента карьерного навигирования с ожиданием при этом достаточно быстрого результата в виде практического опыта или трудоустройства. Важно отметить, что вопрос исследования может носить лишь предположительный характер, так как стажировки, предусматривающие выполнение трудовых функций, должны быть оформлены в качестве трудовых отношений и требуют оплаты труда стажеров.

Проведенное исследование показало, что значительная доля молодых людей рассматривает компанию прохождения стажировки для

узнаваемостью/престижностью (35,3%) и масштабом (33,3%) компании. Результаты позволяют говорить о рационально-прагматическом подходе мотивированных молодых людей в вопросах формирования собственного профессионального маршрута.

будущего трудоустройства. В данном контексте представляется важным уточнение критериев выбора молодежью будущего работодателя.

Ключевым критерием выбора будущего места работы становится возможность карьерного роста – об этом заявили 88,2% респондентов. Важно отметить, что мотивированная молодежь на старте карьеры ставит собственное развитие выше уровня заработной платы – в качестве значимого критерия ее отметили 72,5% опрошенных. Третьим по популярности ответом стала интересная работа (66,7%). Еще 43,1% отметили предоставление возможностей обучения и повышения квалификации, что позволяет сделать выводы о готовности молодых людей к развитию собственных навыков и компетенций после успешного трудоустройства. Сочетание высокой значимости интересной работы и возможности обучения отражает запрос на содержательную вовлеченность и непрерывное развитие, что противоречит стереотипу о ее пассивном или сугубо меркантильном отношении к труду. Данные также говорят о важности социальной ответственности компании для молодежи – данный критерий оказался популярнее (29,4%) критериев масштаба компании (23,5%) и ее узнаваемости/престижности (19,6%) (рисунок 4).

В совокупности, установки, выявленные в ходе опроса, формируют портрет современного проактивного молодого специалиста, строящего карьеру в логике осмысленного выбора, ценностной определенности и долгосрочной самореализации.

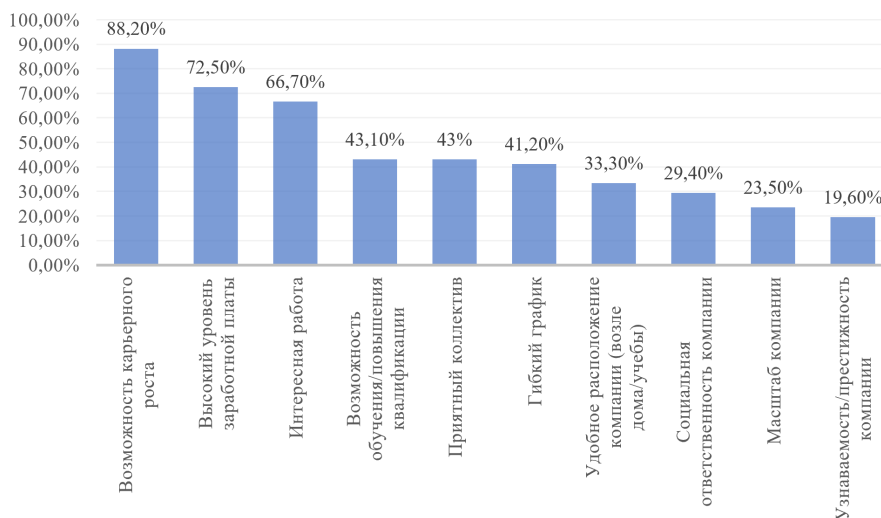


Рисунок 4 – Критерии выбора молодежью будущего работодателя
Figure 4 – Criteria for choosing a future employer by young people

■ ОБСУЖДЕНИЕ

Проведенное исследование позволяет сделать ряд выводов. Сравнительный анализ институциональных характеристик практики и стажировки (таблица 1) показывает не отмирание института практики, а его функциональную дифференциацию. Практика остается наиболее популярным форматом взаимодействия образовательной организации и работодателя, продолжая обеспечивать базовое соответствие образовательного процесса отраслевым стандартам. Стажировка же становится гибким, практико-ориентированным институтом, отвечающим на динамичные изменения и конкретные запросы реального сектора экономики. Их эффективное сочетание в рамках социального партнерства образовательной организации, государства и работодателя может создать устойчивую систему подготовки высококвалифицированных практико-ориентированных кадров для рынка труда.

Результаты проведенного авторского социологического исследования позволяют перейти от констатации эмпирических данных к их социологической интерпретации и оценке влияния стажировки на расширение карьерных возможностей молодежи в контексте структурных трансформаций рынка труда. Полученные данные не только подтверждают выдвинутую гипотезу, но и расширяют понимание стажировки за рамки инструментального подхода.

Основной вывод исследования заключается в том, что стажировка трансформируется из вспомогательного образовательного формата в формирующийся социальный институт, направленный на интеграцию молодежи в современную экономику и общественные отношения. Данный тезис подтверждается рядом институциональных признаков стажировки, в том

числе – наличия устойчивых функций. Среди них: утилитарная и компенсаторная функции, подтверждаемые тем, что 82,4% респондентов связывают стажировку с получением опыта, практических знаний и навыков, не в полной мере обеспечиваемым в образовательной организации; рефлексивная и идентификационная функции, подтверждаемые мотивацией прохождения стажировки в виде оценки собственных знаний и навыков (43,1%) и формирования понимания соответствия получаемой специальности собственным профессиональным интересам и ожиданиям (21,6%); интеграционная функция, определяемая высокой долей опрошенных (62,7%), рассматривающих стажировку как канал последующего трудоустройства и вхождения в профессиональную среду. Кроме того, стажировка выполняет адаптационную функцию, обеспечивая освоение норм, требований и ролевых ожиданий реальной трудовой среды.

Среди оснований рассматривать стажировку в качестве формирующегося социального института – наличие ряда других институциональных признаков: относительно устойчивых ожиданий со стороны молодежи и работодателей; закрепляющихся типовых ролей участников – стажера, наставника, работодателя, образовательной организации; на сегодняшний день гибко регулируемых на уровне организаций механизмов воспроизводства.

Выявленные в ходе исследования ключевые мотивационные установки прохождения стажировки позволяют сделать вывод об их восприятии молодыми людьми в качестве эффективного инструмента карьерного навигирования, направленного на сокращение разрыва между теоретической подготовкой и реальным требованиям к молодым специалистам со стороны рынка.

Готовность большинства опрошенных к прохождению неоплачиваемых стажировок с четким ограничением их сроков говорит о рационально-прагматическом подходе к данному инструменту: молодые люди готовы инвестировать в развитие собственного профессионального и социального капитала, при этом с ожиданием быстрой отдачи – в виде связей, навыков и опыта.

Результаты, свидетельствующие о приоритете возможностей карьерного развития (88,2%) над уровнем заработной платы (72,5%), а также высокой значимости интересной работы (66,7%) и возможностей продолжения обучения (43,1%) свидетельствуют о значительном сдвиге ценностных ориентаций наиболее мотивированной молодежи. Полученные данные противостоят устоявшимся стереотипам о меркантилизме, потребительском отношении и пассивности молодых людей.

Выявляется важная тенденция роста запроса со стороны молодежи на осмысленность и социальную значимость труда, подтверждаемая приоритетом критерия социальной ответственности компании (29,4%) над ее престижем (19,6%) и масштабом (23,5%) при выборе работодателя.

Исследование позволяет восполнить выявленный в литературном обзоре пробел социологического анализа стажировок в качестве инструмента карьерного навигирования молодежи.

Полученные результаты для работодателей могут стать основанием перестройки реализуемых программ стажировок с учетом запроса молодежи на предоставление карьерных перспектив, содержательных задач и системы сопровождения через институт наставничества. Для образовательных организаций выводы обостряют необходимость усиления практико-ориентированной компоненты обучения с вовлечением представителей работодателей на условиях социального партнерства. Для органов государственной власти исследование обосновывает рациональность поддержки и регулятивного оформления стажировок как эффективного инструмента расширения карьерных возможностей молодых специалистов на рынке труда.

Одновременно с тем, исследование имеет ряд ограничений. В первую очередь, выборка проведенного исследования включает наиболее мотивированную часть молодежи, участвующую в профильных проектах, что может приводить к смещению результатов в сторону большей проактивности и оптимизма. Кроме того, исследование носит срезовой характер и не позволяет оценить долгосрочные эффекты стажировок на карьерные траектории, уровень доходов и профессиональную удовлетворенность молодежи.

В связи с этим в качестве перспективных направлений для дальнейших исследований можно выделить проведение схожего исследования

на репрезентативной выборке всей молодежи страны для сравнения с результатами проведенного исследования среди мотивированной молодежи; проведение лонгитюдных исследований, отслеживающих карьерный путь выпускников, прошедших и не прошедших стажировки, для оценки их реального влияния на профессиональную успешность и социальную мобильность; проведение качественных исследований для изучения неформальных аспектов стажировки: процесса приобретения навыков и освоения компетенций, адаптации, формирования профессиональной идентичности, отношений с наставником.

■ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование подтвердило актуальную роль стажировок как инструмента расширения карьерных возможностей молодежи в условиях структурного дисбаланса на рынке труда. Стажировка перестает быть эпизодическим инструментом, превращаясь в формирующийся социально-образовательный институт и значимую педагогическую практику, которые выполняют комплекс функций: обеспечивают практико-ориентированную подготовку, снижают информационную асимметрию между выпускником, образовательной организацией и работодателем, способствуют профессиональной идентификации и служат каналом целевого рекрутинга.

Мотивированная к профессиональному развитию молодежь демонстрирует рационально-прагматический, и в то же время – стратегический подход к построению карьеры, выражающийся в готовности к инвестициям в свое образование, дополнительную подготовку и практику в обмен на долгосрочные профессиональные перспективы и развитие.

Для преодоления парадокса одновременного дефицита кадров и трудностей трудоустройства выпускников по полученной специальности необходимо развитие социального партнерства между государством, образовательными институтами и бизнесом, целью которого должно стать преодоление разрыва между содержанием образования и реальными запросами рынка труда.

Таким образом, целенаправленное развитие института стажировок на основе полученных данных представляется действенным механизмом не только для решения текущих кадровых проблем; формирования поколения квалифицированных, адаптивных и социально ответственных специалистов, способных обеспечить устойчивое развитие экономики в условиях неопределенности, но и решения развивающейся социальной напряженности в обществе, в том числе молодежной среде, связанной со сложностями, которые диктует рынок труда.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Платонова Р. И., Олесова М. М. Сотрудничество вузов с крупными компаниями по организации производственной практики студентов // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2024. № 3 (48). С. 122–126. EDN KUIFEM.
2. Жулькова Ю. Н., Федорова Г. В., Купцова А. С. Трудоустройство выпускников вузов: проблемы рынка труда и роль образовательных учреждений // Проблемы современного педагогического образования. 2024. № 85-3. С. 107–110. EDN XHLLKD.
3. Stevens, A. H., Kurlaender, M., Grosz, M. Career technical education and labor market outcomes evidence from California community colleges // Journal of Human Resources. 2019. Vol. 54 (4). P. 986–1036. DOI 10.3368/jhr.54.4.1015.7449R2.
4. Gu, S. The Impact of Higher Education on Economic Growth: A Comparative Analysis of China, Germany, and the United States // Proceedings of Finance in the Age of Environmental Risks and Sustainability. 2024. Vol. 99. P. 105–112. DOI 10.54254/2754-1169/99/2024OX0191. EDN HVTBMP.
5. Rakhmetullina, S. Zh., Konurbayeva, Zh. T., Surova, D. S. Practice-oriented education as a response to the challenges of the modern world // Scientific Journal «Bulletin of the University «Turan». 2023. № 3 (99). P. 415–427. DOI 10.46914/1562-2959-2023-1-3-415-427. EDN IWJPTY.
6. Li X., Chen C., Wu P. Vocational Education from a Cross-national Perspective: Comparative Analysis of China, Germany, and the United States, with a Case Study of Zhaixing Academy // Journal of Educational Theory and Management. 2023. № 7 (1). P. 21–26. DOI 10.26549/jetm.v7i1.12525. EDN VDKGCS.
7. Haasler, S. R. The German system of vocational education and training: Challenges of gender, academisation and the integration of low-achieving youth // Transfer: European Review of Labour and Research. 2020. № 26 (1). P. 57–71. DOI 10.1177/1024258919898115. EDN QKZEOI.
8. Смирнова, О. А., Черненко Ю. В., Петрова И. В. [и др.]. Реализация практико-ориентированного подхода в подготовке бакалавров образования // Наука и реальность. 2023. № 2 (14). С. 42–49. EDN RQWQUC.
9. Liu, X., Li, Z., Wang, J., Chu, J. Research on the efficiency of «dual-chain» integration of talent chain and industrial chain of vocational education based on big data technology // Journal of Electrical and Computer Engineering. 2022. DOI 10.1155/2022/8751815. EDN DUOKPT.
10. Басик Н. Ю., Купалов Г. С., Мальшакова И. Л. Значение практико-ориентированного обучения в профессиональной подготовке российских педагогов // Современная высшая школа: инновационный аспект. 2023. № 1 (59). С. 50–62. EDN YDSIFE.
11. Миронова Д. Ю., Киселева П. С., Баранов И. В. Кооперация вузов и предприятий в контексте новых вызовов современного инженерного образования // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2023. № 1. С. 60–70. DOI 10.24147/1812-3988.2023.21 (1).60-70. EDN ROKKJG.
12. Гурьева Т. Н. Взаимодействие работодателя в процессе подготовки вузом выпускников по направлению «Бизнес-информатика» // Отечественная и зарубежная педагогика. 2025. № 1. С. 62–70. DOI 10.24412/2224-0772-2025-103-62-70. EDN WWRRDG.
13. Пичко Н. С., Гафиатулина Н. Х., Васильева А. А. Проблемы и противоречия в системе высшего образования в России // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2023. № 4. DOI 10.23672/SAE.2023.81.17.001. EDN WTLYMT.
14. Вешкурцева Е. А., Махмуд А. Ю., Кучина О. В. Трудоустройство студентов и выпускников // Проблемы науки. 2019. № 6 (42). EDN IWRTKK.
15. Ключарев Г. А. «Разрыв» образования и рынка труда: мнения экспертов // Социологические исследования. 2015. № 11. С. 49–56. EDN VBZYSF.
16. Несмеянов Е. Е., Харламова Г. С. Проектная деятельность в вузе как основа инноваций // Гуманитарные и социальные науки. 2023. Т. 101. № 6. С. 20–27. DOI 10.18522/2070-1403-2023-101-6-20-27. EDN VTCEIE.
17. Губаев Д. Ф., Губаева О. Г., Гатауллин А. М. Функциональная значимость базовых кафедр в высшем образовании (опыт работы и перспективы) // Экономика и управление: проблемы, решения. 2025. Т. 9, № 1 (154). С. 159–166. DOI 10.36871/ek.ur.p.r.2025.01.09.019. EDN RNDNAW.
18. Федотов А. А., Алексеева Е. Н., Тарасова О. В. Совершенствование механизмов целевого обучения на современном этапе развития отечественной системы образования // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Проблемы высшего образования. 2023. № 2. С. 16–20. EDN GJVAFO.
19. Апенько С. Н., Лукаш А. В., Давыдов А. И. Интеграция университетов и работодателей – потенциал в формировании социального капитала // Высшее образование в России. 2024. Т. 33, № 7. С. 144–164. DOI 10.31992/0869-3617-2024-33-7-144-164. EDN UHMNAN.
20. Вяткина И. В., Ханнанова-Фахрутдинова Л. Р. Интеграция образования, науки и производства: новый взгляд на подготовку кадров //

- Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2024. № 11 (ноябрь). С. 313–329. DOI 10.24412/2304-120X-2024-11193. EDN KFKZKF.
21. Díaz-Durran C., Labrador J., Jrodar R. Young Spanish university students facing employment: a qualitative comparative analysis of the conditions that lead to greater participation in selection processes // *Social Sciences & Humanities Open*. 2026. Vol. 13. Article 102718. DOI 10.1016/j.ssaho.2026.102718.
22. Kwan C. K., Shum M. H. Y., Chu T. T., Ng N. K. S. L. Internship: Breaking the vicious unemployment cycle for vulnerable youth // *Children and Youth Services Review*. 2025. Vol. 169. Article 108122. DOI 10.1016/j.childyouth.2025.108122. EDN LZAVRA.
23. Álvarez-Huerta P., Muela A., Larrea I. Influence of internship, service learning and student mobility programmes on the development of critical thinking disposition in higher education // *Social Sciences & Humanities Open*. 2024. Vol. 10. Article 101006. DOI 10.1016/j.ssaho.2024.101006. EDN VPCVZS.

REFERENCES

1. Platonova, R. I., Olesova, M. M. (2024) Cooperation of universities with large companies in organizing industrial practice for students. *Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology*, (3), pp. 122–126. <https://elibrary.ru/kuifem>.
2. Zhulkova, Ju. N., Fedorova, G. V., Kuptsova, A. S. (2024) Employment of university graduates: problems of the labor market and the role of educational institutions. *Problems of modern pedagogical education*, (85-3), pp. 107–110. <https://elibrary.ru/xhllkd>.
3. Stevens, A.H., Kurlaender, M., Grosz, M. (2019) Career technical education and labor market outcomes evidence from California community colleges. *Journal of Human Resources*, 54 (4), pp. 986–1036. <https://doi.org/10.3368/jhr.54.4.1015.7449R2>.
4. Gu, S. (2024) The Impact of Higher Education on Economic Growth: A Comparative Analysis of China, Germany, and the United States. *Advances in economics, management and political sciences*, 99 (1), pp. 105–113. <https://doi.org/10.54254/2754-1169/99/2024OX0191>. <https://elibrary.ru/hbtbmp>.
5. Rakhmetullina, S. Zh., Konurbaeva, Zh. T., Surova, D. S. (2023). Practice-oriented education as a response to the challenges of the modern world. *Bulletin of «Turan» University*, (3), pp. 415–427. <https://doi.org/10.46914/1562-2959-2023-1-3-415-427>. <https://elibrary.ru/iwjpyt>.
6. Li, X., Chen, C., Wu, P. (2023) Vocational Education from a Cross-national Perspective: Comparative Analysis of China, Germany, and the United States, with a Case Study of Zhaixing Academy. *Journal of Educational Theory and Management*, № 7 (1), pp. 21–26. <https://doi.org/10.26549/jetm.v7i1.12525>. <https://elibrary.ru/vdkgcs>.
7. Haasler, S. R., (2020) The German system of vocational education and training: Challenges of gender, academisation and the integration of low-achieving youth. *Transfer*, 26 (1), pp. 57–71. <https://doi.org/10.1177/1024258919898115>. <https://elibrary.ru/qkzeoi>.
8. Smirnova, O. A., Chernenko, Yu. V., Petrova, I. V. [et al.]. (2023) Implementation of a practice-oriented approach in the preparation of bachelor's degrees in education. *Science & Reality*, (2), pp. 42–49. <https://elibrary.ru/rqwquc>.
9. Liu, X., Li, Z., Wang, J., Chu, J. (2022) Research on the efficiency of «dual-chain» integration of talent chain and industrial chain of vocational education based on big data technology. *Journal of Electrical and Computer Engineering*, (2022), article 8751815. <https://doi.org/10.1155/2022/8751815>. <https://elibrary.ru/duokpt>.
10. Basik, N. Yu., Kupalov, G. S., Malshakova, I. L. (2023) Significance of practice-focused teaching in professional training of Russian teachers. *Contemporary higher education: innovative aspects*, 15 (1), pp. 50–62. <https://elibrary.ru/ydsife>.
11. Mironova, D. Yu., Kiseleva, P. S., Baranov, I. V. (2023) Cooperation of universities and enterprises in the context of new challenges of modern engineering education. *Herald of Omsk university. Series «Economics»*, (1), pp. 60–70. [https://doi.org/10.24147/1812-3988.2023.21\(1\).60-70](https://doi.org/10.24147/1812-3988.2023.21(1).60-70). <https://elibrary.ru/rokkjg>.
12. Guryeva, T. N. (2025) Employer's interaction in the process of training business informatics graduates by the university. *Domestic and foreign pedagogy*, 1 (1), pp. 62–70. <https://doi.org/10.24412/2224-0772-2025-103-62-70>. <https://elibrary.ru/wvrrdg>.
13. Pichko, N. S., Gafiatulina, N. Kh., Vasilyeva, A. A. (2023) Problems and contradictions in the system of higher education in Russia. *Humanities, social-economic and social sciences*, (4), pp. 84–88. <https://doi.org/10.23672/SAE.2023.81.17.001>. <https://elibrary.ru/wtlymt>.
14. Veshkurtseva, E. A., Mahmud, A. Yu., Kuchina O. V. (2019) Employment of students and graduates. *Problems of science*, (6), pp. 38-42. <https://elibrary.ru/iwrtkk>.
15. Kliucharev, G. A. (2015) «Rupture» of education and labor market: experts' opinions. *Sotsiologicheskie Issledovaniia*, (11), pp. 49–56. <https://elibrary.ru/vbzysf>.
16. Nesmeyanov, E. E., Kharlamova, G. S. (2023) Project activity at the university as the basis of innovation. *The Humanities and Social sciences*, (6), pp. 20–27. <https://doi.org/10.24412/2224-0772-2023-103-20-27>.

- org/10.18522/2070-1403-2023-101-6-20-27. <https://elibrary.ru/btceie>.
17. Gubaev, D. F., Gubaeva, O. G., Gataullin, A. M. (2025) Functional importance of basic departments in higher education (work experience and prospects). *Ekonomika i upravlenie: problemy resheniya*, 9 (1), pp. 159–166. <https://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2025.01.09.019>. <https://elibrary.ru/rndnaw>.
 18. Fedotov, A. A., Tarasova, O. V., Alekseeva, E. N. (2023) Improving the mechanisms of targeted learning at the present stage of development of the domestic education system. *Proceedings of Voronezh state university. Series: Problems of higher education*, (2), pp. 16–20. <https://elibrary.ru/gjvafo>.
 19. Apenko, S. N., Lukash, A. V., Davydov, A. I. (2024) Integration of universities and employers – potential in building social capital. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*, 33 (7), pp. 144–164. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2024-33-7-144-164>. <https://elibrary.ru/uhmnan>.
 20. Vyatkina, I. V., Hannanova-Fakhrutdinova, L. R. (2024) Integration of education, science and production: a new look at personnel training. *Scientific-methodological electronic journal «Koncept»*, (11), pp. 313–329. <https://doi.org/10.24412/2304-120X-2024-11193>. <https://elibrary.ru/kfkzki>.
 21. Díaz-Durran, C., Labrador, J., Jrodar, R. (2026) Young Spanish university students facing employment: a qualitative comparative analysis of the conditions that lead to greater participation in selection processes. *Social Sciences & Humanities Open*, (13), article 102718. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2026.102718>.
 22. Kwan, Ch. K., Shum, M. H. Ya., Chu, T. T., San Ling Ng, N. K. (2025) Internship: Breaking the vicious unemployment cycle for vulnerable youth. *Children and Youth Services Review*, (169), article 108122. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2025.108122>. <https://elibrary.ru/lzavra>.
 23. Álvarez-Huerta, P., Muela, A., Larrea, I. (2024) Influence of internship, service learning and student mobility programmes on the development of critical thinking disposition in higher education. *Social Sciences & Humanities Open*, (10), article 101006. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101006>. <https://elibrary.ru/vpcvzs>.

МЕЖПОКОЛЕНЧЕСКИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В УНИВЕРСИТЕТАХ: АНАЛИЗ СМЫСЛОВОГО ЯДРА ИНТЕРВЬЮ С ПЕДАГОГИЧЕСКИМ И УПРАВЛЕНЧЕСКИМ ПЕРСОНАЛОМ

Д. А. Гладырев ^а

^а Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина
(Екатеринбург, Россия)

АННОТАЦИЯ

Введение. Актуальность исследования обусловлена рисками, которые могут создавать нерешенные поколенческие противоречия для качества образования и науки, воспроизводства кадров и устойчивости вузов. Цель статьи – выявить и систематизировать ключевые проблемные зоны, триггеры конфликтов и предложить пути гармонизации межпоколенческих взаимодействий в современном российском университете.

Материалы и методы. Эмпирическую основу образует 41 полуструктурированное интервью с представителями научно-педагогических работников (n=20) и административно-управленческих работников (n=21) вузов Уральского федерального округа. Выборка формировалась с учетом регионального представительства, типа вуза, дисциплинарного профиля и уровня управления. Для анализа использовался комплекс качественных и количественных методов обработки текста, включая выделение смысловых ядер интервью, частотный анализ ключевых слов и визуализацию данных.

Результаты. Несмотря на то, что в целом информанты характеризуют отношения как бесконфликтные, детальный анализ выявляет скрытые проблемные зоны, которые могут нанести ущерб в долгосрочной перспективе. К числу таких зон относятся: технологический разрыв, ценностные различия, взаимное непонимание и конкуренция за ресурсы (должности, финансирование, ставки). Основными триггерами обострения проблем респонденты называют цифровизацию, последствия пандемии, государственную политику («Приоритет-2030» и прочие программы), реформы в образовании и возросшую нагрузку. Отношение к существующей политике омоложения кадров неоднозначно, а главным ее риском считается потеря опыта, разрыв поколений и утрата научных школ.

Обсуждение. На основе результатов предложены четыре принципа, направленных на гармонизацию межпоколенческих отношений: 1) равноправие и взаимное уважение; 2) непрерывное и взаимное обучение, включая институционализацию наставничества; 3) сбалансированная политика возраста, учитывающая риски для преемственности знаний; 4) формирование инклюзивного корпоративного духа. Полученные данные и выводы могут быть использованы для разработки эффективной кадровой и управленческой политики в университетах, направленной на превращение многопоколенности в ключевой ресурс развития.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Межпоколенческие взаимодействия, университетское сообщество, поколенческие конфликты, политика возраста, качественное исследование, высшее образование, Уральский федеральный округ.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

Гладырев Д. А. Межпоколенческие взаимодействия в университетах: анализ смыслового ядра интервью с педагогическим и управленческим персоналом // Вопросы управления. 2026. Т. 20, № 2. С. 134–149. EDN FIATGL.

ФИНАНСИРОВАНИЕ

Исследование выполнено за счёт гранта Российского научного фонда № 25-18-00206. <https://rscf.ru/project/25-18-00206/>.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Гладырев Дмитрий Анатольевич – Институт экономики и управления, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина (620002, Россия, г. Екатеринбург,

© Д. А. Гладырев, 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.



ул. Мира, 19) – старший преподаватель кафедры экономики, директор центра поддержки научной деятельности; d.a.gladyrev@urfu.ru. SPIN 4465-6959, ORCID 0000-0001-5746-0495, Scopus 57208191401.

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 11.01.2026; рецензия получена 06.03.2026; принята к публикации 12.05.2026.

RESEARCH ARTICLE

INTERGENERATIONAL INTERACTIONS IN UNIVERSITIES: SEMANTIC CORE ANALYSIS OF INTERVIEWS WITH TEACHING AND ADMINISTRATIVE STAFF

D. A. Gladyrev^a

^a Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin (Yekaterinburg, Russia)

ABSTRACT

Introduction. The relevance of the study stems from the risks that unresolved generational contradictions may pose to the quality of education and research, personnel reproduction, and the sustainability of higher education institutions. The aim of the article is to identify and systematize key problem areas and conflict triggers, as well as to propose ways to harmonize intergenerational interactions in the contemporary Russian university.

Materials and methods. The empirical basis consists of 41 semi-structured interviews with academic and teaching staff (n=20) and administrative and managerial staff (n=21) from universities of the Ural Federal District. The sample has been formed considering regional representation, type of university, disciplinary profile, and level of management. A combination of qualitative and quantitative text processing methods has been used for the analysis, including the extraction of semantic cores of the interviews, frequency analysis of keywords, and data visualization.

Results. Even though informants generally characterize relations as conflict-free, a detailed analysis reveals latent problem areas capable of causing damage in the long term. Among these problem areas are the technological gap, value differences, mutual misunderstanding, and competition for resources (positions, funding, staff units). According to respondents, the main triggers exacerbating these problems are digitalization, the consequences of the pandemic, state policy (the “Priority-2030” program and similar initiatives), educational reforms, and increased workload. The attitude towards the existing policy of staff rejuvenation is ambiguous, and its main risk is perceived to be the loss of experience, generation gap, and disappearance of scientific schools.

Discussion. Based on the results, four principles aimed at harmonizing intergenerational relations are proposed: 1) equality and mutual respect; 2) continuous and mutual learning, including the institutionalization of mentoring; 3) a balanced age policy that considers risks to knowledge continuity; 4) fostering an inclusive corporate spirit. The obtained data and conclusions can be used to develop effective personnel and management policies in universities aimed at turning multi-generational composition into a key resource for development.

KEYWORDS

Intergenerational interactions, university community, generation conflicts, age policy, qualitative research, higher education, Ural Federal District.

FUNDING

The research was carried out at the expense of the grant of the Russian Science Foundation No. 25-18-00206. <https://rscf.ru/project/25-18-00206/>

FOR CITATION

Gladyrev, D. A. (2026). Intergenerational interactions in universities: semantic core analysis of interviews with teaching and administrative staff. *Management Issues*, 20 (2), 134–149. <https://elibrary.ru/fatgl>.

AUTHOR'S INFORMATION

Dmitry A. Gladyshev – Graduate School of Economics and Management, Ural Federal University (620002, Russia, Yekaterinburg, Mira st.,19) – *Senior Lecturer at the Department of Economics, Director of the Research Support Center*; d.a.gladyshev@urfu.ru. SPIN 4465-6959, ORCID 0000-0001-5746-0495, Scopus 57208191401.

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 11.01.2026; reviewed 06.03.2026; accepted for publication 12.05.2026.

■ ВВЕДЕНИЕ

Современный университет представляет собой сложный социальный организм, характеризующийся многопоколенным составом участников. Это создает уникальные возможности для синергии, обмена опытом и знаниями, но одновременно порождает риски возникновения напряженности и конфликтов. Среди наиболее очевидных проблем: взаимное игнорирование интересов, распространение возрастных стереотипов, ценностные разрывы и структурные дисбалансы. Для разработки эффективных механизмов управления этими процессами необходима детальная картина, основанная на эмпирических данных и отражающая специфику восприятия проблем самими участниками университетского сообщества.

Данная статья призвана внести вклад в построение этой картины, предложив анализ представлений научно-педагогических и административно-управленческих работников о проблемах, конфликтах и возможностях гармонизации межпоколенческих взаимодействий в стенах вузов.

Актуальность данного исследования обусловлена тем, что нерешенные структурные и ценностные противоречия между поколениями в долгосрочной перспективе могут создавать риски для качества образования и науки, воспроизводства кадров и устойчивости вузов.

Цель исследования – выявить и систематизировать ключевые проблемные зоны, триггеры конфликтов и предложить пути гармонизации межпоколенческих взаимодействий в современном российском университете.

■ ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Теоретико-методологические основания изучения поколений в вузе остаются предметом дискуссий. Отечественные исследования развиваются в рамках нескольких ключевых подходов. При этом доминирующей теоретической рамкой часто выступает теория поколений У. Штрауса и Н. Хоу¹, что ограничивает методологический

плюрализм и не всегда учитывает специфику российского университетского контекста [1].

Критический анализ существующих подходов выявляет их общие ограничения: методологическую уязвимость, связанную с нечеткостью концепта «поколение»; фрагментарность и односторонность (например, концентрацию на поколении Z); а также доминирование поперечных исследований над лонгитюдными, что затрудняет анализ динамики поколенческих процессов [1].

В качестве перспективных направлений для таких исследований предлагаются поколенческо-функциональный подход [1] и организационная теория поколений А. Джоши [2]. Первый рассматривает университет как систему, где каждое поколение образовательных общностей (студентов, НПП, АУР) выполняет специфические функции (трансляция знаний, инновации, поддержание стабильности), а их взаимодействие обеспечивает устойчивость академической среды [3]. Вторая позволяет анализировать поколенческие взаимодействия через призму организационной хронологии (время вступления в вуз) и генеалогии (механизмы передачи знаний и ценностей), что особенно ценно для операционализации понятий и выявления механизмов преемственности и конфликтов [2].

Существующие исследования фиксируют ряд устойчивых проблем межпоколенческих взаимодействий в вузах. К ним относится взаимное игнорирование интересов и потребностей разных поколенческих общностей [4]. Как показывают работы, посвященные российской высшей школе, это приводит к дисбалансам в системе образования, наносящим ущерб ее развитию [4]. Зарубежные авторы выделяют несколько потенциальных источников конфликта в многопоколенном академическом коллективе: различия в восприятии рабочего этикета и графика, отношении к технологиям, ожиданиям от карьерного роста, стилях коммуникации и понимании профессионального уважения².

Важным аспектом проблемы является распространение межпоколенческой нетерпимости

¹ Strauss, W., Howe, N. (1991). *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. New York : William Morrow & Co. 538 p. ISBN-10: 0688081339. ISBN-13: 978-0688081331.

² Berk, R.A. (2013). Multigenerational diversity in the academic workplace: implications for practice. *Journal of Higher Education Management*. 28, (1), 10–23. – URL https://www.ronberk.com/articles/2013_diversity.pdf (дата обращения: 10.01.2026).

и конкуренции. Анализ возрастной структуры российских вузов показывает растущий дисбаланс в пользу старших возрастов на фоне сокращения доли молодежи до 30 лет. Это создает структурные предпосылки для конкуренции и усугубляет карьерные барьеры для молодых преподавателей, для многих из которых должность доцента становится «стеклянным потолком» [5].

Значительную роль в генерации напряженности играют возрастные стереотипы. А. Ван Россем [6] демонстрирует, что поколенческие стереотипы функционируют как социальные категории, направляя процессы социальной категоризации и формируя восприятие своей и чужой группы. Эти стереотипы не всегда совпадают с возрастными и могут проявляться в поведении. В российском контексте И. Б. Дуракова и Е. В. Майер [7] подчеркивают, что корпоративная культура, способствующая распространению негативных стереотипов о старости (эйджизм), является серьезным барьером для продуктивного взаимодействия.

Особую остроту проблеме придают межпоколенческие ценностные разрывы. А. А. Федоров и др. [8] отмечают различия в ценностных ориентирах преподавателей и студентов в меняющемся мире образования. Авторы критикуют традиционную стратегию «передачи опыта» от старших к младшим как порождающую «презумпцию некомпетентности» младшего поколения и препятствующую развитию у него самостоятельности, ответственности и инициативы.

Ключевым барьером для молодых ученых по всему миру является нестабильность трудоустройства и финансирования. Крупномасштабные опросы, например, в Австралии [9] или Пакистане [10], показывают, что неуверенность в работе является основной причиной намерения покинуть академию. Эта проблема усугубляется токсичными элементами организационной культуры и отсутствием эффективного наставничества.

Как показала Е. О. Нидергаус, одной из причин возможных конфликтов у представителей разных поколений является разная иерархия профессиональных ценностей. Для старшего поколения (60+) доминирующей ценностью является воспитание студентов, тогда как образовательная и научная деятельность второстепенны. В среднем поколении (36–60 лет) на первый план выходит образовательная деятельность. Молодые же преподаватели (до 35 лет) в значительной степени ориентированы на внешние по отношению к классической академической профессии факторы: гибкий график, статус и уровень материального вознаграждения; лишь малая часть из них считают преподавательскую работу своим призванием [11].

Молодые ученые сталкиваются с плохим руководством, несправедливой практикой найма, а в некоторых случаях – с запугиванием и сомнительными исследовательскими практиками коллег [10].

Исследования в странах Африки [12], Бангладеш [13], Нигерии [14] и Великобритании [15] подтверждают, что отсутствие поддержки и руководства со стороны опытных коллег является одним из главных вызовов для начинающих исследователей по всему миру. Н. В. Баранов и др. [16] и Е. Г. Гиндес и др. [17] отмечали важность наставничества и в российской высшей школе. В то же время, для молодых исследователей имеет значение поддержка в коллективе в целом, а не только от опытных исследователей [18]. Отмечается также и необходимость создания в университетах системной психологической поддержки [19; 20].

Эффективное наставничество важно не только для исследовательской деятельности, но и для педагогической работы молодых университетских сотрудников. Р. Тернер и др. [15] показывают, что преподаватели-наставники играют ключевую роль в поддержке новых сотрудников в развитии их педагогических практик, способствуя их успешной интеграции в академическую среду. Н. Аделакун [14] подчеркивает, что наставничество молодых ученых является обязательным условием для успешной научной публикационной деятельности.

В качестве альтернативы конфликтной парадигме исследователи предлагают различные модели гармонизации межпоколенческих отношений. А. А. Федоров и др. [8] выдвигают концепцию «конвенции поколений» как многовекторного взаимодействия, которое преодолевает недостатки стратегии однонаправленной передачи знаний. Этот подход предполагает признание представителей разных поколений равноправными субъектами образовательного пространства.

И. Б. Дуракова и Е. В. Майер [7] предлагают экосистемный подход к поддержанию успешности и развития преподавателей старших возрастов, который включает: а) поддержание и развитие компетентности через непрерывное обучение, в том числе в сфере цифровизации, с учетом возрастных особенностей; б) поддержание и развитие вовлеченности через формирование экокультурной среды, противодействующей эйджизму, и развитие экокультурного лидерства, ориентированного на управление отношениями.

Проведенный анализ литературы выявляет сложный и многогранный характер межпоколенческих взаимодействий в высшей школе. С одной стороны, устойчивыми проблемами являются взаимное игнорирование интересов, ценностные разрывы, возрастные стереотипы и структурные дисбалансы. С другой стороны, системные кризисы, такие как отсутствие эффективного наставничества и нестабильность карьерных траекторий молодых ученых, усугубляют эти конфликты.

Несмотря на большое количество научных работ по данной теме, наблюдается дефицит комплексных эмпирических исследований, которые, во-первых, рассматривали бы восприятие

проблем одновременно с двух позиций – управленческих и научно-педагогических, и во-вторых, выявляли бы не просто список проблем, а их причинно-следственные связи и триггеры обострения в российских условиях. Данное исследование призвано восполнить этот пробел.

■ МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Теоретико-методологическую основу исследования составляет поколенческо-функциональный подход, рассматривающий университет как систему, в которой разные поколенческие общности выполняют специфические функции, а характер их взаимодействия определяет устойчивость академической среды [1; 3].

Эмпирической основой статьи являются результаты качественного исследования, проведенного исследовательской группой под руководством Г. Е. Зборовского в мае–июле 2025 г. Метод сбора информации – полуструктурированное интервью, сфокусированное на проблемах взаимодействия поколений в университетском сообществе. В качестве информантов выступили 41 представитель научно-педагогических (НПР, n=20) и административно-управленческих работников (АУР, n=21) вузов Уральского федерального округа.

Выборка формировалась с учетом регионального представительства³, типа вуза⁴, дисциплинарного профиля⁵ и для АУР – уровня управления (высший, средний, низший)⁶.

Анализ транскриптов интервью проводился в несколько этапов с использованием комбинации качественных и количественных методов обработки текстовой информации.

1. *Выделение смыслового ядра*: на первом этапе из ответов на ключевые открытые вопросы гайда были выделены смысловые ядра – краткие

формулировки основной идеи высказывания длиной 10–30 слов. Для объективизации процесса и исключения исследовательской субъективности на данном этапе использовался искусственный интеллект (Deepseek)⁷, который помогал идентифицировать ключевые мысли и наиболее важные цитаты, отражающие суть ответа.

2. *Анализ ключевых слов и частот*: на втором этапе из выделенных смысловых ядер с помощью скрипта на языке Python были удалены стоп-слова (предлоги, союзы, местоимения), после чего проведён анализ оставшихся слов и подсчитана частота их употребления. Это позволило выявить наиболее значимые для респондентов темы.

3. *Визуализация данных*: на третьем этапе на основе списков ключевых слов и их частот для каждого из анализируемых вопросов были построены облака слов (word clouds)⁸. Визуализация позволила наглядно представить семантическое поле ответов и выделить акценты в восприятии проблем респондентами.

Такой комплексный подход позволил сочетать глубину качественного анализа с наглядностью и систематизацией количественных данных.

■ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Респонденты чаще всего говорили о том, что **в основе межпоколенческих отношений в их университетах отсутствуют острые конфликты**. Примеры двух цитат приведены ниже.

«На самом деле, я как-то с особыми проблемами в коммуникации со старшим поколением не сталкивался. Наоборот, старшее поколение всегда обычно достаточно дружелюбно и готово помочь, когда ты приходишь к ним с вопросом».

Старший преподаватель, 35–40 лет, инженерно-технические науки, г. Екатеринбург

³ Количество опрошенных НПР по региону определялось количеством вузов в регионе и численностью студентов в них. Распределение информантов по регионам: Свердловская область – 9 чел., Челябинская область – 6 чел., Тюменская область – 2 чел., ХМАО – 2 чел., Курганская область – 1 чел. Количество опрошенных АУР по региону определялось количеством вузов в регионе и численностью студентов в них. Распределение информантов по регионам: Свердловская область – 9 чел., Челябинская область – 6 чел., Тюменская область – 2 чел., ХМАО – 2 чел., Курганская область – 2 чел. НПР и АУР из ЯНАО не вошли в выборку, поскольку в регионе отсутствуют самостоятельные вузы.

⁴ Был применен стихийный гнездовой отбор вузов разных типов (с особым статусом – федеральный, национальный исследовательский, опорный университет, университет-участник программы «Приоритет-2030»; без особого статуса – остальные). Распределение информантов по типу вуза: НПР из вузов с особым статусом – 10 чел., НПР из вузов без особого статуса – 10 чел.; АУР из вузов с особым статусом – 10 чел., АУР из вузов без особого статуса – 11 чел.

⁵ Был использован укрупненный подход к дисциплинарному профилю НПР (социально-гуманитарный и естественно-технический). Распределение информантов по дисциплинарному профилю: социально-гуманитарный профиль – 11 чел., естественно-технический профиль – 9 чел.

⁶ Были выделены три уровня управления: высший уровень (ректор, проректор), средний (декан, директор института), низший (заведующий кафедрами). Распределение информантов по уровню управления: высший – 9 чел., средний – 6 чел., низший – 6 чел.

⁷ Промпт (текстовая инструкция), использовавшийся автором для выделения смыслового ядра в Deepseek на основе текстовых расшифровок интервью:

В прикрепленном файле даны ответы НПР на вопросы в рамках интервью, посвящённого межпоколенческому взаимодействию в университетах УрФО. Выдели наиболее важные мысли в размере от 10 до 30 слов на каждый ответ (без дублирования слов в рамках одного ответа) в формате:

ВОПРОС 1:

ОТВЕТ 1 информанта: ОСНОВНАЯ МЫСЛЬ ВКРАТЦЕ; Прямые цитаты при необходимости.

ОТВЕТ 2 информанта: ОСНОВНАЯ МЫСЛЬ ВКРАТЦЕ; Прямые цитаты при необходимости

и т. д. до последнего ответа,

и т. д. до последнего вопроса.

⁸ WordsCloud. – URL: <https://wordscld.pythonanywhere.com/> (дата обращения: 10.01.2026).

«Я не вижу жестких конфликтов межпоколенческих. Более солидарны у нас отношения. Мы пытаемся закрывать отдельные недостатки друг друга. И в этом ключе опять же, если мы говорим про какие-то конфликты или взаимодействия, это больше индивидуальные вещи какие-то, а не поколенческие».

Доцент, 35–40 лет, социально-экономические науки, г. Челябинск

Несмотря на доминирующую оценку отношений как бесконфликтных, углубленный качественный и частотный анализ ответов респондентов позволил выявить ряд устойчивых проблемных зон – и именно на них, в соответствии с целью исследования, и сфокусированы результаты.

На вопрос о наблюдаемых проблемах обе группы респондентов (НПР и АУР) наиболее часто называли «конфликты» и «непонимание» (таблица 1, рисунок 1).

Таблица 1 – Какие проблемы межпоколенческих взаимодействий сегодня Вы наблюдаете в своём вузе? (Ключевые слова)

Table 1 – What intergenerational interaction issues do you observe at your university today? (Keywords)

Административно-управленческие работники (далее – АУР)	Научно-педагогические работники (далее – НПР)
конфликты (6), непонимание (4), разное восприятие информации (3), сопротивление нововведениям (3), низкая лояльность (2), социальная напряженность (2), выдавливание старших (2), игнорирование (2), манипуляции (2), разобщенность (2), технологический разрыв (2), взаимопонимание (1), опека (1), недоверие (1), статичность (1), менталитет (1), цифровая несостыковка (1), информационное поле (1), регламент (1), передача опыта (1), завышенная самооценка (1), многозадачность (1), деньги (1), льготы (1), инициатива (1), правила (1), негативное восприятие (1), неформальный авторитет (1)	конфликты (6), цифровой разрыв (6), непонимание (5), разобщенность (5), уважение (4), преемственность (4), студенты (4), традиции (3), инновации (3), коммуникация (3), подход (3), коллектив (2), нагрузка (2), отказ (2), технологии (2), методики (2), консерватизм (2), сопротивление (2)



Рисунок 1 – Какие проблемы межпоколенческих взаимодействий сегодня Вы наблюдаете в своём вузе? (Облако слов)

Figure 1 – What intergenerational interaction issues do you see at your university today? (Word cloud)

Примеры цитат из ответов на обозначенный вопрос приведены ниже.

«Межпоколенческие проблемы возникают в силу неадекватности восприятия своих возможностей у возрастного поколения. Заведующие кафедрами преклонного возраста не уступают дорогу молодым, коллективы депрессируют, аналогичная ситуация и в диссоветах».

Профессор, 65–70 лет, социально-экономические науки, г. Челябинск

«Кто по возрасту большой, им сложно понять какие-то новые вещи. Нужно помогать. Молодежь соображает лучше в плане технологий, но у них проблема идет по взаимодействию именно с возрастными. Нет того уважения, которое должно быть. <...> В IT-сфере «старички» не соображают, молодежь соображает, а в чем-то вот банальном – с точностью наоборот».

Доцент, 35–40 лет, технические науки, г. Екатеринбург

«Повсеместная проблема цифровой несостыковки, так скажем. Разные инструменты используют, разные среды, разная степень вовлеченности в цифровую среду, и понятное дело, что у нас молодое поколение – очень продвинутое в плане цифровых технологий. Поколение уважаемой профессуры использует другие инструменты, техники, которые совершенно отличаются от того, чем пользуются сейчас современные ученые».

Заведующий лабораторией, 35–40 лет, социально-экономические науки, г. Челябинск
 «Молодежь воспринимает новые правила и регламенты быстро, то есть, им достаточно сказать один раз. Распечатали так, подписали так, принесли сюда. Ждем через неделю. Будет у вас. Взрослое поколение это не воспринимает. Иногда не соблюдают правила».

Заместитель директора института, 30–35 лет, технические науки, г. Тюмень

Однако акценты различались. АУР чаще говорили о «сопротивлении нововведениям» со стороны старших коллег, «низкой лояльности» молодежи, «игнорировании» и даже «выдавливании старших». В их ответах звучали такие категории, как «манипуляции» и «социальная напряженность». НПП, в свою очередь, чаще фиксировали «разобщенность» коллектива, «технологический разрыв» и проблемы с «преемственностью» знаний и традиций. Для них важными категориями оказались «уважение» (вероятно, его недостаток) и «коммуникация». Облако слов для этого вопроса демонстрирует плотный кластер негативно окрашенных понятий, что свидетельствует об остроте восприятия проблем.

Основными триггерами имеющих проблем, по мнению респондентов, стали масштабные внешние изменения (таблица 2, рисунок 2). Наиболее частотными причинами были «цифровизация» и «пандемия» (и связанный с ней «дистант»).

Таблица 2 – Когда и в связи с чем, по Вашему мнению, возникли (или обострились) названные проблемы межпоколенческих взаимодействий? (Ключевые слова)

Table 2 – When and in connection with what, in your opinion, did the named problems of intergenerational interactions arise (or become more acute)? (Keywords)

АУР	НПП
государственная политика (4), цифровизация (3), низкие зарплаты (2), бюрократизация (2), разная скорость изменений (2), пенсионный возраст (1), карьерный рост (1), отсутствие наставничества (1), льготы и гранты (1), академическая культура (1), новые кадры (1), ковид (1), социальный кризис (1), реформы образования (1), исторический разрыв (1)	пандемия (4), дистант (4), цифровизация (4), изменения (4), эффективный контракт (4), нагрузка (3), реформы (2), руководство (2), студенты (2)

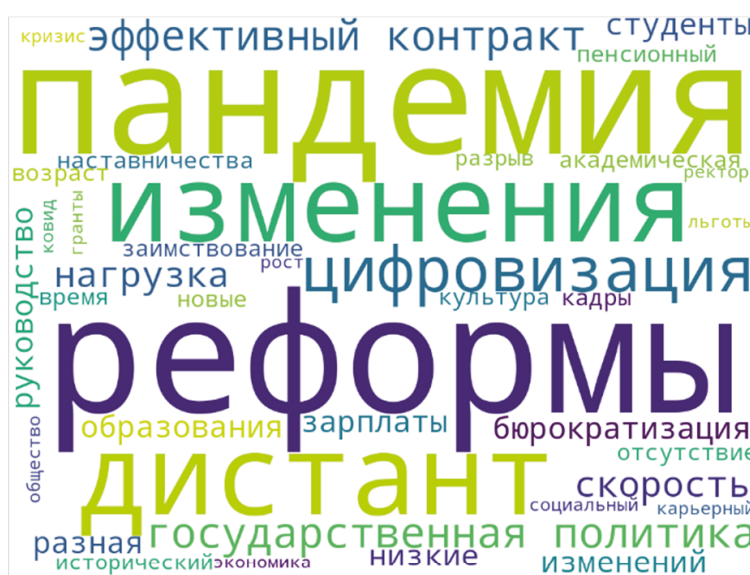


Рисунок 2 – Когда и в связи с чем, по Вашему мнению, возникли (или обострились) названные проблемы межпоколенческих взаимодействий? (Облако слов)

Figure 2 – When and in connection with what, in your opinion, did the named problems of intergenerational interactions arise (or become more acute)? (Word cloud)

АУР также выделяли «государственную политику» (вероятно, в рамках программ вроде «Приоритет-2030») и «бюрократизацию». НПП, помимо этого, указывали на возросшую «нагрузку» и общую скорость изменений.

Примеры цитат из ответов на обозначенный вопрос приведены ниже.

«Проблемы обострились, когда активно начала развиваться цифровая среда. Аналитические тренды и инструкции сильно изменились».

Заведующий лабораторией, 35–40 лет, социально-экономические науки, г. Челябинск
«Во-первых, это политические причины. В девятые многие ушли из науки. Это создаёт разрыв. Во-вторых, это наше не очень системное преобразование всех сфер образования. Конечно, хорошо, что оно идет, но не всегда понятными способами».

Мы не всегда видим конечный результат, к чему должны прийти».

Проректор, 45–50 лет, социально-экономические науки, г. Челябинск
«Один период есть, это когда был коронавирус. Ранее постепенно всё шло, сглаживалось, такого скачка определенного не было. А вот этот коронавирус – на дистант вышли, и всё поехало – это прямо чувствуется».

Доцент, 35–40 лет, технические науки, г. Екатеринбург
«Это просто тенденции времени. То есть, меняется программное обеспечение, меняются требования, меняются часы и учебные курсы».

Профессор, 60–65 лет, естественные науки, г. Екатеринбург
 Анализ примеров конфликтов выявил их ресурсную природу (таблица 3, рисунок 3).

Таблица 3 – Приведите примеры межпоколенческой конкуренции, межпоколенческого конфликта (ключевые слова)

Table 3 – Give examples of intergenerational competition, intergenerational conflict (keywords)

АУР	НПП
омоложение кадров (4), сокращение ставок (4), уход профессоров (2), скандал (2), регламенты (2), неформальные встречи (1), личное знакомство (1), музеи (1), QR-коды (1), баттл идей (1), оценка знаний (1), давление (1), игнор (1), категорический отказ (1), бюрократические барьеры (1), урезание ставок (1), взаимная критика (1), отторжение инноваций (1), борьба за ресурсы (1), необоснованное давление (1)	должность (4), студенты (4), назначение (2), докладная (2), отказ(3), ФОСы(2), увольнение(2), научный спор (2), ресурсы, расписание (2), привилегии, критика (2), недовольство (2)



Рисунок 3 – Приведите примеры межпоколенческой конкуренции, межпоколенческого конфликта (облако слов)

Figure 3 – Give examples of intergenerational competition, intergenerational conflict (word cloud)

Со стороны АУР доминируют темы «омоложения кадров» и «сокращения ставок», что зачастую приводит к «уходу профессоров». НПП чаще приводят примеры конфликтов вокруг распределения «должностей», «назначений», рабочих «ресурсов» и «расписания», а также

содержательные разногласия, например, при обсуждении ФОСов или в ходе «научного спора». Ключевые слова показывают, что конкуренция носит не только открытый («скандал»), но и скрытый характер («давление», «игнор», «недовольство»).

Примеры цитат из ответов на обозначенный вопрос приведены ниже.

«Когда ты подаешь заявку на грант, очень важно твоё портфолио. <...> И здесь конкуренция очень большая, потому что я могу конкурировать, например, с профессорами, которым пятьдесят пять. За годы этой разницы очень многое можно сделать, но мы оказываемся в одной возрастной категории, несмотря на то, что у них научный задел и уровень профессионализма больше. Естественно, я автоматически проигрываю».

Доцент, 35–40 лет, технические науки, г. Екатеринбург

«Молодое поколение очень часто игнорирует [старшее], воспринимая их уже просто как стариков, ну а соответственно старшее поколение считает, что молодые и средние – не те специалисты, не способны эффективно управлять и реализовывать, не туда ведут университеты».

Директор института, 45–50 лет, социально-экономические науки, г. Тюмень

«[Выступит] профессор заслуженный какой-нибудь, а молодой может сказать “а вот тут Вы неправы”. Вот там и может конкуренция начаться. <...> Больше по научной части конфликт идёт».

Доцент, 35–40 лет, технические науки, г. Екатеринбург

«Люди старшего поколения – сейчас те люди, которые понимают, что надо передавать опыт. <...> Но есть, к сожалению, и другие примеры: “Вот сейчас я передам, а меня подсыдят и отправят на пенсию”. <...> В итоге они уходят и оставляют выжженное, грубо говоря, поле за собой».

Заведующий лабораторией, 35–40 лет, технические науки, г. Екатеринбург

Несмотря на конфликтность, респонденты отмечают и зоны сотрудничества (таблица 4, и рисунок 4). Универсальным катализатором солидарности выступает совместная «проектная» деятельность, работа над «грантами» и «разработками».

Таблица 4 – Приведите примеры межпоколенческого консенсуса, солидарности (ключевые слова)
Table 4 – Give examples of intergenerational consensus and solidarity (keywords)

АУР	НПР
проект (5), разработка стратегии (3), принятие документов (2), общие цели (2), распределение средств (2), неформальные встречи (1), взаимопонимание (1), технические науки (1), достижения (1), родительская любовь (1), передача дел (1), наставничество (1), организация конференций (1), решение текущих задач (1), формирование команд (1), дни здоровья (1), юбилей вуза (1), фонд директора (1), приоритет кафедр (1), созидание (1)	проект (5), грант (5), разработка (4), коллектив (4), компромисс (4), взаимопомощь (4), программа (3), аккредитация (2), стратегия (2), команда (2), цель (2), поддержка (2), обсуждение (2)



Рисунок 4 – Приведите примеры межпоколенческого консенсуса, солидарности (облако слов)
Figure 4 – Give examples of intergenerational consensus and solidarity (word cloud)

Для НПР важную роль играет «взаимопомощь» и нахождение «компромисса» внутри «коллектива». АУР, в свою очередь, видят консенсус

в выработке общей «стратегии» и достижении «общих целей».

Примеры цитат из ответов на обозначенный вопрос приведены ниже.

«У нас есть какие-то элементы эмоциональной поддержки. У меня работа с людьми старшего поколения, они немного беспокойные. Например, необходимо по гранту статьи подготовить. Они их стремятся сделать с большим запасом, а то вдруг план не выполним. И приходится их поддерживать эмоционально: всё мы сделаем, мы всё успеем, всё будет нормально, здесь получу справку. Такая форма поддержки. Даже не научная, а именно вот в плане ответственности за выполнение грантов».

Доцент, 35–40 лет, социально-экономические науки, г. Челябинск

«Солидарность, она, как правило, возникает, когда возникает какой-то общий интерес. Хорошо она возникает на фоне грантов, там нужны

представители всех поколений. Есть требования по наличию и публикациям достаточно высокого уровня – за них ответственны, как правило, люди постарше. Но нужны и, как правило, вот те самые “рабочие лошадки”, которые основную работу тянуть будут. И это удачный пример, когда очень быстро находится общий язык и распределяются обязанности. Сколько работаю, я не наблюдала конфликтов внутри грантовых групп. Там, как правило, царит порядок, договоренность, понимание своих задач, потому что у всех есть понимание, зачем это, достаточно мотивации».

Доцент, 50–55 лет, социально-экономические науки, г. Челябинск

Анализ показал, что в вузах существует осознанная или стихийная политика, направленная на «омоложение» кадров и «поддержку молодежи» (таблица 5, рисунок 5).

Таблица 5 – Существует ли в современных вузах политика возраста? (Ключевые слова)

Table 5 – Is there an age policy in modern universities? (Keywords)

АУР	НПР
поддержка молодежи (8), КРІ/показатели (6), гранты (5), омоложение кадров (4), стратегия вуза (4), государственная политика (3), льготы (2), негосударственные пенсии (2), детские сады (2), корпоративные мероприятия (2), кадровый резерв (2), «Приоритет-2030» (2), коллективный договор (1), награды (1), ассоциация выпускников (1), аккредитационные показатели (1), интуитивная политика (1), социальные лифты (1)	омоложение(6),гранты(6),молодежь(6), поддержка (5), «Приоритет-2030» (4), показатели (4), эффективный контракт (4), сокращение (3), стипендии (3), надбавки (3), финансирование (2), стажировки, конкурсы (2), дискриминация (2)



Рисунок 5 – Существует ли в современных вузах политика возраста? (Облако слов)

Figure 5 – Do modern universities have an age policy? (Word cloud)

Реализуется эта политика через «гранты», «показатели КРІ» и программы типа «Приоритет-2030».

Примеры цитат из ответов на обозначенный вопрос приведены ниже.

«Любой вуз сейчас принимает эти программы по омоложению управленческих кадров,

по омоложению профессорско-преподавательского состава. Понятно, что все заточены на то, чтобы молодые приходили».

Проректор, 45–50 лет, социально-экономические науки, г. Челябинск

«Наличие показателей в программе «Приоритет-2030» и жесткое требование их выполнения

приводит к непопулярным административным решениям. Вопрос, насколько жестко надо их принимать и проводить, – он все время есть и будет. Будут новые показатели, будем перестраиваться. Деньги-то дают за показатели. Хотя у университета должна быть своя стратегия, независимо от этих показателей, потому что

«Приоритет» – это лишь небольшая часть денег университета».

Представитель ректората,
70–75 лет, г. Екатеринбург

В то же время, отношение к проводимой университетом политике поколений неоднозначное (таблица 6, рисунок 6).

Таблица 6 – Как относятся к вузовской политике поколений Ваши коллеги? (Ключевые слова)
Table 6 – How do your colleagues feel about university generational policies? (Keywords)

АУР	НПР
недовольство (4), поддержка (3), понимание (2), необходимость (2), вредная (1), одобрение (1), несправедливые (1), абсурдные решения (1), критика (1), личные амбиции (1)	неодобрение (4), негатив (4), положительно (4), необходимость (4), несправедливость (3), понимание (4), инициатор, поддержка (2), дифференцированный подход (2), критика (2)

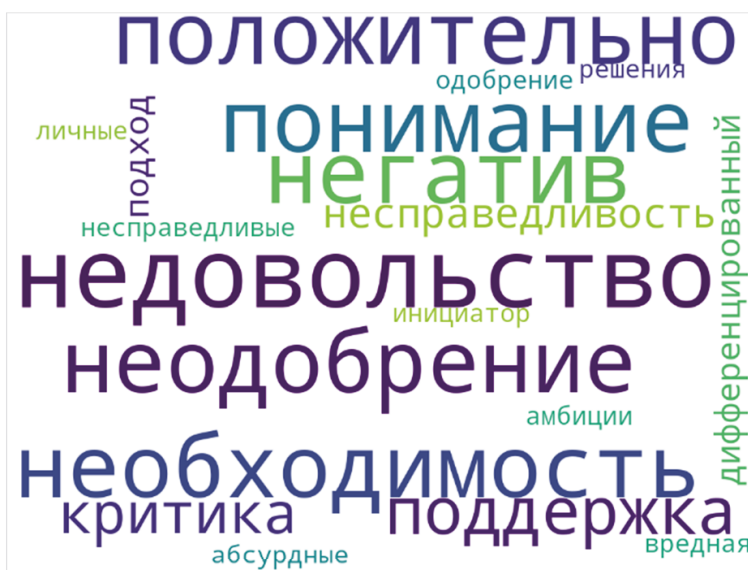


Рисунок 6 – Как относятся к вузовской политике поколений Ваши коллеги? (Облако слов)
Figure 6 – How do your colleagues feel about university generational policies? (Word cloud)

Ключевые слова отражают спектр оценок: от «поддержки» и понимания «необходимости» до «недовольства», «несправедливости» и «критики».

Примеры цитат из ответов на обозначенный вопрос приведены ниже.

«Все очень рады, когда кому-то какие-то выплаты. То есть, мы рады, что старшему поколению платят, старшее поколение рады, что платят нам... Никакой зависти, ничего такого у нас нет».

Преподаватель, 20–25 лет, социально-экономические науки, г. Челябинск

«Среднее поколение там по эффективному договору получает выплаты. Они какие-то свои плюшечки получают – пусть и не в связи с возрастом. Поэтому никакой обиды и огорчения, ничего такого нет».

Доцент, 35–40 лет, технические науки, г. Екатеринбург

«Это может вызывать какое-то недовольство, да. Мы вынуждены, если мы говорим про грантовую ситуацию, включать в свой коллектив

молодых специалистов, чтобы соблюдать требования. И если бы этого требования не существовало, то наш состав был бы другим. Я могу себе представить, что людей среднего поколения в этой работе было бы больше, потому что условная отдача от них тоже как будто бы больше. Но из-за наличия этих требований их количество сокращается за счет как раз молодых».

Доцент, 35–40 лет, социально-экономические науки, г. Челябинск

Многие респонденты видят в такой политике риски «дискриминации» старших коллег (таблица 7, рисунок 7).

Главным риском существующей политики и текущей ситуации все группы респондентов считают «потерю опыта» и «разрыв поколений», что ведет к «утрате научных школ» и «традиций». Также отмечают риски «кадрового голода», падения «качества образования» и усиления «формализма» в погоне за количественными «показателями».

Таблица 7 – Какие риски в политике поколений? (Ключевые слова)
Table 7 – What are the risks in intergenerational policy? (Keywords)

АУР	НПР
потеря опыта/научных школ (5), разрыв поколений (4), невыполнение показателей (3), уход кадров (3), дискриминация старших (2), отсутствие преемственности (2), социальные риски (2), крах системы (1), дисбаланс из-за КРП (1), потеря классических знаний (1), уникальные дисциплины (1), традиции (1), технологический суверенитет (1), потеря нагрузки (1)	утрата традиций (4), качество образования (4), кадровый голод (4), формализм (4), уход опыта (4), дискриминация (2), сокращения (2), выгорание, коллапс, обезличивание, показатели (2)

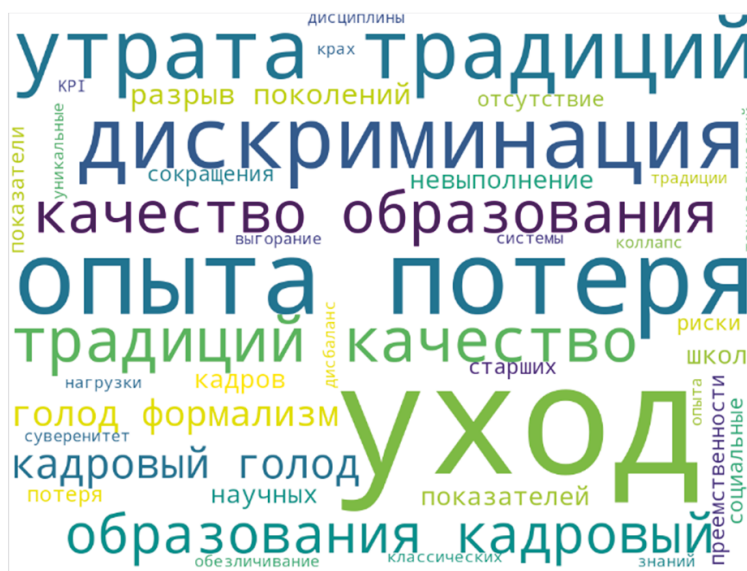


Рисунок 7 – Какие риски в политике поколений? (Облако слов)
Figure 7 – What are the risks in intergenerational politics? (Word cloud)

Примеры цитат из ответов на обозначенный вопрос приведены ниже.

«Потеряется преемственность, потеряются определенные традиции, которые на протяжении многих лет мы пытаемся сохранить. А возможно, будет риск в том, что многие молодые, поработав, не захотят связать свою судьбу с вузом. Ну опять же, говорю за условия работы и так далее. Быть частью этого сообщества, если ты не готов, сложно».

Доцент, 30–35 лет, социально-экономические науки, г. Екатеринбург

«Если не будет молодых в профессорско-преподавательском составе, их не будет и в управленческом составе. Они с Марса не прилетят, это взаимосвязанные системы. Человек, который придет в управление в вузе, он должен как минимум быть преподавателем этого вуза или хотя бы магистратуру закончить. То есть, он должен быть из этой среды, должен понимать, как управлять. Сейчас введено, что моложе 40 лет человек должен быть на должности. Если он старше, то его на управленческую должность не ставят. Но мы же тоже понимаем, что в науку народ не бежит семимильными шагами, и если мы не видим общего притока

молодежи, то откуда возьмутся молодые управленцы.

Проректор, 45–50 лет, социально-экономические науки, г. Челябинск

Межпоколенческие взаимодействия в университетах УрФО не характеризуются острыми конфликтами. В то же время респонденты отмечают отдельные проблемы, и в их основе лежат взаимное непонимание, ценностные и технологические разрывы, а также конкуренция за ограниченные ресурсы (ставки, должности, финансирование). Многие из этих проблем – в частности, различия в отношении к технологиям и стилям коммуникации – соответствуют отмеченным в существующих исследованиях [5; 7].

Проведенное исследование выявило триггеры, обострившие эти проблемы: ускоренную цифровизацию, реформы в образовании (эффективный контракт, показатели эффективности) и последствия пандемии, которые выступили катализаторами противоречий.

Существующая в вузах политика, направленная на омоложение кадров, воспринимается двойственно. С одной стороны, она признается необходимой, с другой – порождает новые риски, что в перспективе угрожает устойчивости университетов.

■ ОБСУЖДЕНИЕ

Проведенный анализ показал, что при общей оценке межпоколенческих отношений как бесконфликтных респонденты фиксируют ряд проблемных зон – ресурсных и ценностных. Это не столько противоречие, сколько указание на то, что напряженность существует в скрытой форме и может обостриться при наступлении определенных условий.

Наиболее заметной проблемной зоной оказался технологический разрыв. Р. Берк относит различия в отношении к технологиям к фундаментальным источникам конфликтов в многопоколенческих коллективах⁹, и полученные данные это подтверждают. В российских университетах этот разрыв был усилен конкретным событием – вынужденным переходом на дистант во время пандемии. Для старшего поколения неспособность быстро освоить цифровую среду обернулась угрозой профессиональной состоятельности, для младшего – дополнительной нагрузкой.

Конкуренция между сотрудниками разных возрастов образует второй блок проблем. Полученные данные перекликаются с выводами В. Ф. Пугач, которая характеризует ситуацию с карьерными возможностями молодых преподавателей как «стеклянный потолок» [5]. Проведенные интервью показывают, что политика омоложения кадров, призванная смягчить кадровый дисбаланс, сама становится источником напряженности. Представители и НПП, и АУР высказывали опасения, что ускоренное обновление штата без работающих механизмов передачи знаний ведет к риску утраты опыта и разрыву преемственности. Без институционального наставничества и реально действующих совместных научных проектов такие меры могут восприниматься коллективом как дискриминационные.

Ценностные расхождения и взаимное непонимание между возрастными группами проявились прежде всего в ответах научно-педагогических работников. Именно эта группа чаще акцентировала проблемы уважения, коммуникации и разобщенности.

В качестве катализаторов, обостряющих межпоколенческие противоречия, выступают внешние реформы (например, такие программы, как «Приоритет-2030») и форс-мажорные обстоятельства (пандемия).

■ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволило зафиксировать спектр проблемных зон и конфликтов, наблюдаемый сотрудниками в межпоколенческих отношениях в университетах УрФО. Результаты исследования позволяют сформулировать четыре принципа, способствующих устраниению этих проблем.

Первый из них – равноправие и взаимное уважение. Признание ценности вклада каждого поколения, борьба с возрастными стереотипами (эйджизмом) и создание условий для диалога на равных.

Второй принцип – непрерывное и взаимное обучение. Создание институционализированных систем наставничества (не только «старший – младшему», но и обратного, например, в области цифровых компетенций) и программ повышения квалификации, учитывающих потребности всех возрастных групп.

Третий принцип – сбалансированная политика возраста. Отказ от односторонней ориентации на омоложение в пользу дифференцированного подхода, поддерживающего профессиональное развитие и включенность сотрудников всех возрастов. Управленческие решения должны оцениваться через призму рисков для преемственности знаний.

Четвертый принцип – формирование корпоративного духа. Данный принцип предполагает целенаправленное создание эмоционально-психологической атмосферы, в которой многообразие поколений воспринимается не как источник конфликтов, а как общая ценность и ресурс развития. Его ключевыми индикаторами выступают: развитые горизонтальные связи и практики неформального общения, выходящие за пределы должностных иерархий; культура взаимопомощи и поддержки в коллективе, снижающая риск профессионального выгорания и стресса.

Перевод сформулированных принципов в плоскость управленческих решений предполагает несколько конкретных шагов. Все они направлены на создание организационной культуры, где многообразие поколений рассматривается не как проблема, а как ключевой ресурс развития.

Во-первых, институционализация двустороннего наставничества: прямого («старший – младшему» по научной и педагогической траектории) и обратного («младший – старшему» в сфере цифровых компетенций). Желательное условие – зачет этой деятельности в индивидуальную нагрузку сотрудников без введения дополнительной отчетности. Когда наставничество становится видимой и учитываемой частью академической работы, оно перестает держаться на личной инициативе одиночек и начинает выполняться системно, не вытесняясь текущими задачами.

Во-вторых, настройка внутренних стимулов для совместной научной и проектной работы. Искусственных предпочтений для межпоколенческих команд не требуется. Достаточно при экспертизе заявок учитывать, является ли соединение компетенций разных возрастных групп формальным дополнением или содержательно усиливает

⁹ Berk, R. A. (2013). Multigenerational diversity in the academic workplace: implications for practice. *Journal of Higher Education Management*. 28, (1), 10–23. – URL https://www.ronberk.com/articles/2013_diversity.pdf (дата обращения: 10.01.2026).

проект. Это смещает фокус с «преодоления поколенческого разрыва» на использование возрастного разнообразия как ресурса.

Третий – формирование корпоративной среды через регулярные практики неформального взаимодействия. Совместные мероприятия создают ткань горизонтальных связей, в которой возрастные и статусные барьеры постепенно уменьшаются. Роль руководства здесь не столько

в организации «сверху», сколько в отказе от избыточного контроля над такими инициативами, их умеренной ресурсной поддержке и личном участии на равных с сотрудниками. Среда, в которой представители разных поколений взаимодействуют вне формата аудиторных занятий и административных совещаний, способствует снижению скрытой напряженности и профилактике конфликтов на ранних стадиях.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- Зборовский Г. Е., Дроздова А. А., Кеммет Е. В. Концепция поколенческих взаимодействий в вузе: критический анализ отечественных и зарубежных теоретико-методологических подходов // Высшее образование в России. 2025. Т. 34, № 10. С. 27–46. DOI <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2025-34-10-27-46>. EDN QTLGGN.
- Joshi, A., Dencker, J. C., Franz, G. (2011). Generations in organizations. *Research in organizational behavior*, (31), 177–205. DOI <https://doi.org/10.1016/j.riob.2011.10.002>.
- Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. Функции поколений образовательных общностей в вузе // Высшее образование в России. 2025. Т. 34, № 7. С. 9–26. DOI <http://doi.org/10.31992/0869-3617-2025-34-7-9-26>. EDN ILILAI.
- Бровкин А. В. Проблемы современной российской системы высшего образования и пути их решения в интересах всех участников образовательного процесса: часть 1 // Современное образование. 2018. № 1. С. 1–10. DOI <http://doi.org/10.25136/2409-8736.2018.1.25053>. EDN YUDZRZ.
- Пугач В. Ф. Ещё раз о возрасте преподавателей в российских вузах: старые проблемы и новые тенденции // Высшее образование в России. 2023. Т. 32, № 3. С. 118–133. DOI <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2023-32-3-118-133>. EDN TRAEQT.
- Van Rossem, A. H. D. (2019). Generations as social categories: An exploratory cognitive study of generational identity and generational stereotypes in a multigenerational workforce. *Journal of Organizational Behavior*. 40 (4), 434–455. DOI <https://doi.org/10.1002/JOB.2341>.
- Дуракова И. Б., Майер Е. В. Успешность работников старших возрастов как вызов высшей школе // Высшее образование в России. 2021. Т. 30, № 6. С. 144–155. DOI <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2021-30-6-144-155>. EDN MJFZWC.
- Фёдоров А. А., Илалтдинова Е. Ю., Фролова С. В. «Конвенция поколений» в новом мире образования // Высшее образование в России. 2018. Т. 27, № 7. С. 28–38. DOI <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2018-27-7-28-38>. EDN XUAQOD.
- Christian, K., Johnstone, C., Larkins, J.A., Wright, W., Doran, M. R. (2021). A survey of early-career researchers in Australia. *Elife*, (10), e60613. DOI <https://doi.org/10.7554/eLife.60613>. EDN OZOSC.
- Shahbaz, S., Azam, S., Iqbal, K. (2025). Challenges Faced by Young Researchers: A Quantitative Investigation. *Academy of Education and Social Sciences Review*, 5 (1), 130–139. DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.15008077>.
- Нидеграуц Е. О. Профессиональные ценности преподавателей разных поколений в условиях перехода к модели предпринимательского вуза // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. 2023. №5(86). С. 43–49. DOI <https://doi.org/10.26105/SSPU.2023.86.5.004>. EDN MOHWHR.
- Kumwenda S., El Hadji A. N., Orondo P. W., William, P., Oyinlola, L., Bongo, G. N., Chiwona, B. (2017). Challenges facing young African scientists in their research careers: A qualitative exploratory study. *Malawi Medical Journal*, 29 (1), 1–4. DOI <https://doi.org/10.4314/mmj.v29i1.1>.
- Jubair, H., Mehenaz, M., Islam, M.M. (2025). In the Pursuit of Research: Investigating the Difficulties Faced by Aspiring Young Researchers in Bangladesh. *COMPETITIVE: Journal of Education*, 4 (2), 185–195. DOI <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-4847310/v1>. EDN BUHVDB.
- Adelakun, N. O. (2023). Mentoring young academia: A prerequisite for scholarly publishing. *Trends in Scholarly Publishing*, 2 (1), 27–30. DOI <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4943055>.
- Turner, R., Huang, R., Poverjuc, O., Wyness, L. (2016). What role do teaching mentors play in supporting new university lecturers to develop their teaching practices? *Professional development in education*, 42 (4), pp. 647–665. DOI <https://doi.org/10.1080/19415257.2015.1065898>.
- Баранов Н. В., Масюк А. А., Васильева А. Е., Рябоконева Е. В., Осипова Е. Ю. К вопросу об интеграции молодежи в научно-исследовательскую работу // Вестник СНО СПбГУ. Науки об обществе. 2024. Т. 1, № 2. С. 139–150. URL https://documents.spbu.ru/images/vestnik/tom2_2024/baranov.pdf. EDN RCVORK.

17. Гиндес Е. Г., Троян И. А., Кравченко Л. А. Наставничество в высшем образовании: концепция, модель и перспективы развития // Высшее образование в России. 2023. Т. 32, № 8–9. С. 110–129. DOI <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2023-32-8-9-110-129>. EDN TFJZYE.
18. Son, N. T., Nguyen, Q. N. (2023). Factors affecting the creativity of young lecturers. *International Journal of Professional Business Review*, 8 (6), e04333. DOI <https://doi.org/10.26668/business-review/2023.v8i6.2487>. EDN LBCJIQ.
19. Mohamad M. S., Baidi N., Suhaimi Mohamad M. (2023). Relationship between Psychological Stress and Mental Health among Young Lecturers. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, 44, pp. 120–130. DOI <https://doi.org/10.15405/epsbs.2018.07.02.96>.
20. Di Giacomo, D., Cilli, E., Ranieri, J., Guerra, F., & Martelli, A. (2024). Mental health of young researchers in academia: Towards to growth perspective. *Personalized Medicine in Psychiatry*, 43–44, 100116. DOI <https://doi.org/10.1016/j.pmp.2024.100116>. EDN LCJQHC.

REFERENCES

1. Zborovskiy, G. E., Drozdova, A. A., Kemmet, E. V. (2025). The Concept of Intergenerational Interactions in Higher Education: A Critical Analysis of Domestic and Foreign Theoretical and Methodological Approaches. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*, 34 (10), pp. 27–46. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2025-34-10-27-46>. <https://elibrary.ru/qtlggn>.
2. Joshi, A., Dencker, J. C., Franz, G. (2011). Generations in organizations. *Research in organizational behavior*, (31), pp. 177–205. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2011.10.002>.
3. Zborovskiy, G. E., Ambarova, P. A. (2025). The Functions of Generations of Educational Communities at the University. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*, 34 (7), pp. 9–26. DOI <http://doi.org/10.31992/0869-3617-2025-34-7-9-26>. <https://elibrary.ru/ililai>.
4. Brovkin, A. V. (2018). The issues of modern Russian system of higher education and ways of their solution to the benefit of all participants of educational process: Part 1. *Modern Education*, (1), pp. 1–10. <http://doi.org/10.25136/2409-8736.2018.1.25053>. <https://elibrary.ru/yudzrz>.
5. Pugach, V. F. (2023). One More Time about the Age of Teachers in Russian Universities: Old Problems and New Trends. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*, 32 (3), pp. 118–133. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2023-32-3-118-133>. <https://elibrary.ru/traeqt>.
6. Van Rossem, A. H. D. (2019). Generations as social categories: An exploratory cognitive study of generational identity and generational stereotypes in a multigenerational workforce. *Journal of Organizational Behavior*. 40 (4), pp. 434–455. <https://doi.org/10.1002/JOB.2341>.
7. Durakova, I. B., Mayer, E. V. (2021). Success and Development of Older Workers as a Challenge to Higher Education. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*, 30 (6), pp. 144–155. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2021-30-6-144-155>. <https://elibrary.ru/mjfwzc>
8. Fedorov, A. A., Ilaltdinova, E. Yu., Frolova, S. V. (2018). Convention of Generations in the New World of Education. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*, 27 (7), pp. 28–38. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2018-27-7-28-38>. <https://elibrary.ru/xuaqod>.
9. Christian, K., Johnstone, C., Larkins, J.A., Wright, W., Doran, M. R. (2021). A survey of early-career researchers in Australia. *Elife*, (10), e60613. <https://doi.org/10.7554/eLife.60613>. <https://elibrary.ru/oozosc>.
10. Shahbaz, S., Azam, S., Iqbal, K. (2025). Challenges Faced by Young Researchers: A Quantitative Investigation. *Academy of Education and Social Sciences Review*, 5 (1), pp. 130–139. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15008077>.
11. Niedergaus, E. O. (2023). Professional Values of Teachers of Different Generations in the Conditions of Transition to the Model of an Entrepreneurial University. *Vestnik Surgutskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta [Surgut State Pedagogical University Bulletin]*, 5 (86), pp. 43–49. <https://doi.org/10.26105/SSPU.2023.86.5.004>. <https://elibrary.ru/mohwhr>.
12. Kumwenda, S., El Hadji, A. N., Orondo, P. W., William, P., Oyinlola, L., Bongo, G. N., Chiwona, B. (2017). Challenges facing young African scientists in their research careers: A qualitative exploratory study. *Malawi Medical Journal*, 29 (1), pp. 1–4. <https://doi.org/10.4314/mmj.v29i1.1>.
13. Jubair, H., Mehenaz, M., Islam, M. M. (2025). In the Pursuit of Research: Investigating the Difficulties Faced by Aspiring Young Researchers in Bangladesh. *Competitive: Journal of Education*, 4 (2), pp. 185–195. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-4847310/v1>. <https://elibrary.ru/buhvdb>.
14. Adelakun, N. O. (2023). Mentoring young academia: A prerequisite for scholarly publishing. *Trends in Scholarly Publishing*, 2 (1), pp. 27–30. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4943055>.
15. Turner, R., Huang, R., Poverjuc, O., Wyness, L. (2016). What role do teaching mentors play in supporting new university lecturers to develop their teaching practices? *Professional development in education*, 42 (4), pp. 647–665. <https://doi.org/10.1080/19415257.2015.1065898>.

16. Baranov, N. V., Masyuk, A. A., Vasilyeva, A. E., Ryabokoneva, E. V., Osipova, E. Yu. (2024). Ways of integration students into science. *Vestnik SNO SPbGU. Nauki ob obshchestve [Bulletin of the Student Scientific Society of St. Petersburg State University. Social Sciences]*, 1 (2), pp. 139–150. https://documents.spbu.ru/images/vestnik/tom2_2024/baranov.pdf. <https://elibrary.ru/rcvork>.
17. Gindes, E. G., Troyan, I. A., Kravchenko, L. A. (2023). Mentorship in Higher Education: A Concept, a Model and Development Prospects. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*, 32 (8–9), pp. 110–129. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2023-32-8-9-110-129>. <https://elibrary.ru/tfjzye>.
18. Son, N. T., Nguyen, Q. N. (2023). Factors affecting the creativity of young lecturers. *International Journal of Professional Business Review*, 8 (6), article e04333. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i6.2487>. <https://elibrary.ru/lbcjiq>.
19. Mohamad, M. S., Baidi, N., Suhaimi Mohamad, M. (2023). Relationship between Psychological Stress and Mental Health among Young Lecturers. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, 44, pp. 120–130. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2018.07.02.96>.
20. Di Giacomo, D., Cilli, E., Ranieri, J., Guerra, F., Martelli, A. (2024). Mental health of young researchers in academia: Towards to growth perspective. *Personalized Medicine in Psychiatry*, 43-44, article 100116. DOI <https://doi.org/10.1016/j.pmip.2024.100116>. <https://elibrary.ru/lcjqhc>.

НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ

SCIENTIFIC LIFE

ГОСУДАРСТВЕННО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАЩИТЫ ПРАВ РЕБЕНКА В ВЕКТОРЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РОССИИ

Т. К. Ростовская^a, Е. А. Князькова^a, И. В. Ростовская^b

^a Институт социальной демографии Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (ИСД ФНИСЦ РАН) (Москва, Россия)

^b Следственный комитет Российской Федерации (Москва, Россия)

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

Ростовская Т. К., Князькова Е. А., Ростовская И. В. Государственно-правовое регулирование защиты прав ребенка в векторе демографической безопасности России // Вопросы управления. 2026. Т. 20, № 2. С. 151–161. EDN VNHVWE.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Ростовская Тамара Керимовна – доктор социологических наук, профессор; Институт социальной демографии Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (ИСД ФНИСЦ РАН) (119333, Россия, г. Москва, ул. Фотиевой, д. 6, к. 1) – *директор*; rostovskaya.tamara@mail.ru. SPIN 1129-8400, ORCID 0000-0002-1629-7780, Scopus 57192987864, Researcher F-5579-2018.

Князькова Екатерина Александровна – кандидат политических наук; Институт социальной демографии Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (ИСД ФНИСЦ РАН) (119333, Россия, г. Москва, ул. Фотиевой, д. 6, к. 1) – *ведущий научный сотрудник*; eapavlova@bk.ru. SPIN 4209-7010, ORCID 0000-0001-7313-8754, Scopus 57202401926, Researcher AAV-2422-2020.

Ростовская Ирина Валерьевна – кандидат юридических наук; Следственный комитет Российской Федерации (105005, Россия, г. Москва, Технический переулок, д. 2); ivrostovskaya@mail.ru. SPIN 7298-0561, ORCID 0009-0006-4335-0758.

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

SCIENTIFIC EVENT REVIEW

CHILDREN RIGHTS PROTECTION STATE AND LEGAL REGULATION IN THE RUSSIA DEMOGRAPHIC SECURITY VECTOR

T. K. Rostovskaya^a, E. A. Knyazkova^a, I. V. Rostovskaya^b

^a Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (Russia, Moscow)

^b Russian Federation Investigative Committee (Russia, Moscow)

FOR CITATION

Rostovskaya, T. K., Knyazkova, E. A., Rostovskaya, I. V. (2026) Children rights protection state and legal regulation in the Russia demographic security vector. *Management Issues*, 20 (2), 151–161. <https://elibrary.ru/vnhvwe>.

AUTHORS' INFORMATION

Tamara K. Rostovskaya – Doctor of Sociology, Professor, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (119333, Russia, Moscow, Fotieva st., 6, building 1) – *Director*;

© Т. К. Ростовская, Е. А. Князькова, И. В. Ростовская, 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.



rostovskaya.tamara@mail.ru. SPIN 1129-8400, ORCID 0000-0002-1629-7780, Scopus 57192987864, Researcher F-5579-2018.

Ekaterina A. Knyazkova – Candidate of Political Sciences, Professor, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (119333, Russia, Moscow, Fotieva st., 6, building 1) – *Leading Researcher*; eapavlova@bk.ru. SPIN 4209-7010, ORCID 0000-0001-7313-8754, Scopus 57202401926, Researcher AAV-2422-2020.

Irina V. Rostovskaya – Candidate of Legal Sciences; Russian Federation Investigative Committee (105005, Russia, Moscow, Technicheskii pereulok, 2); ivrostovskaya@mail.ru. SPIN 7298-0561, ORCID 0009-0006-4335-0758.

CONFLICT OF INTEREST

The authors declare interest conflict lack.

19 мая 2026 года в стенах Института социальной демографии ФНИСЦ РАН (г. Москва, ул. Фотиевой, д. 6, корп. 1, зал Ученого Совета) состоялся научно-практический семинар, посвященный совершенствованию государственно-правового регулирования защиты прав ребенка в контексте демографической безопасности Российской Федерации.

Научно-практический семинар проводился в рамках реализации Стратегии действий по реализации семейной и демографической политики, поддержки многодетности в Российской Федерации до 2036 года, а также национального проекта «Семья» и был организован Институтом социальной демографии ФНИСЦ РАН, Координационным центром развития кадрового потенциала в области демографии ФНИСЦ РАН, Научным советом РАН «Демографическое развитие и демографическая политика Российской Федерации» при поддержке Уполномоченного при Президенте Российской Федерации по правам ребенка.

В работе семинара приняли участие представители органов государственной власти и управления, научно-образовательного, экспертного и гражданского общества, сотрудники правоохранительных органов.

Цель мероприятия – обсуждение вопросов, направленных на совершенствование правовых и организационных механизмов защиты прав ребенка в векторе демографической безопасности России; формирование актуальных предложений по защите прав детей для нового состава Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации.

■ КЛЮЧЕВЫЕ МОМЕНТЫ ПРОГРАММЫ

В рамках приветственного слова выступили:

Юлия Альбертовна Зубок, директор Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, сделала особый акцент на необходимости государственно-правового регулирования: *«В числе прав, которые подлежат защите, ограждению, – не только права на жизнь, здоровье, образование, развитие, досуг, но еще и права на честь и достоинство, которые именно для этой категории архиважны,*

поскольку дети – особо уязвимая категория... Сегодня мир детоцентричен, детей мало и они являются ценностью. И это тоже определяет много новых задач, в соответствии с социальными ожиданиями. Социальные ожидания формируются и у родителей, которые в непростых условиях производят детей на свет, воспитывают и формируют, эти родительские ожидания – определенный вызов для государства. Усилия, о которых пойдет речь, сегодня архиактуальны».

Тамара Керимовна Ростовская, директор Института социальной демографии ФНИСЦ РАН, заместитель председателя Научного совета РАН «Демографическое развитие и демографическая политика Российской Федерации», доктор социологических наук, профессор, отметила, что Институт социальной демографии ФНИСЦ РАН является не только научной, но и практической базой для разработки ключевых, концептуальных стратегических документов, таких как «Стратегия действий по реализации семейной и демографической политики и поддержки многодетности на период до 2036 года», национального проекта «Семья», где *«прописаны и поставлены нами во главу угла права ребенка. <...> Демографы – специалисты междисциплинарного профиля, куда, безусловно, входят юристы высочайшего уровня с практическим опытом. Это мероприятие, которое проходит под патронатом Уполномоченного Президента Российской Федерации по правам ребенка, позволит нам донести сформулированные предложения и рекомендации до самого высокого уровня».*

Эдуард Борисович Хатов, кандидат юридических наук, Почетный работник прокуратуры Российской Федерации, полковник юстиции, старший советник юстиции, профессор кафедры прокурорского надзора за исполнением закона в оперативно-розыскной деятельности и участия прокурора в уголовном судопроизводстве Университета прокуратуры Российской Федерации, отметил особую роль прокуратуры в реализации Федерального закона от 24 июня 1999 года №120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений

несовершеннолетних»: «В широком спектре интересов защита прав несовершеннолетних – одна из тех позиций, которая выражает правозащитную деятельность прокуратуры в целом. Это – не голословные утверждения:

– есть специальный приказ (обновлен в 2021 году) по организации прокурорского надзора в этой сфере;

– в Генеральной прокуратуре есть структура по надзору над исполнением законодательства по несовершеннолетним;

– во всех прокуратурах субъектов есть соответствующие отделы либо подразделения; в районах также созданы соответствующие структуры.

По закону, координационные функции по защите детей возложены на комиссии по делам несовершеннолетних, но тем не менее, и в этих комиссиях прокуроры всегда присутствуют.

Прокуроры координируют деятельность правоохранительных органов в сфере противодействия коррупции, то есть принимают непосредственное участие в надзоре за целевым использованием средств, выделяемых на реализацию национальных проектов, в том числе в области семьи, демографии и детства.

Комплексная прокурорская деятельность – уже не просто надзор, а именно деятельность, которая проявляется в проведении научных мероприятий в сфере защиты прав детей.

Каждый из присутствующих является экспертом в сфере защиты прав детей, и мы искренне надеемся на синергетический эффект от нашего взаимодействия, который проявит себя в разработке актуальных документов».

Тамара Керимовна Ростовская отметила, что в сфере демографии особенно актуальны усилия юристов-профессионалов, которые смогут вместе с демографами разрабатывать новые междисциплинарные проекты, в том числе, для РФ, а также предложила возобновить подготовку специалистов по программе профессиональной переподготовки «Юрист-ювеналист» (1080 часов).

Докладная часть охватила широкий спектр актуальных вопросов:

– права ребёнка и демографическая безопасность (С. А. Сеницын);

– конституционные механизмы поддержки семей с детьми (О. С. Рыбакова);

– роль прокуратуры в защите детей от наркоугроз (Э. Б. Хатов);

– факторы и последствия роста числа неполных семей (Т. К. Ростовская, А. Б. Синельников);

– ответственность за вовлечение несовершеннолетних в деструктивную деятельность (А. В. Ключкова);

– проблемные аспекты защиты прав детей-инвалидов (Е. А. Князькова);

– семейберегающие технологии для молодых матерей в трудной ситуации (М. А. Гречишкина).

Дискуссия и подведение итогов прошли при участии:

Светланы Вячеславовны Ворошиловой, доктора юридических наук, профессора кафедры истории государства и права, Саратовская государственная юридическая академия (СГЮА), г. Саратов;

Марины Владимировны Сперанской, кандидата юридических наук, проректора Санкт-Петербургского государственного университета психологии и социальной работы, г. Санкт-Петербург;

Светланы Михайловны Поповой, кандидата политических наук, ведущего научного сотрудника ИСД ФНИСЦ РАН.

Модератор семинара – Тамара Керимовна Ростовская, директор Института социальной демографии ФНИСЦ РАН, заместитель председателя Научного совета РАН «Демографическое развитие и демографическая политика Российской Федерации», доктор социологических наук, профессор.

Синицын Сергей Андреевич, доктор юридических наук, профессор, заместитель директора Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации (г. Москва) в докладе «**Права ребенка и демографическая безопасность России: гуманистическая миссия права**» отметил, что приоритетными направлениями развития правовой системы России являются защита прав ребенка, повышение гарантий его безопасности: «И откуда Россия является правовым и социальным государством, в нем охраняется детство, – это является безусловной конституционной ценностью и неизблемым приоритетом правового регулирования. Защита прав ребенка – приоритет в госполитике, и это находит полное отражение и в конституционных нормах, и в международных обязательствах страны. <...> Если XX век подарил нам Конвенцию о правах ребенка, институционализацию этих прав, то XXI век – это время ожидаемых решений, когда весь потенциал этой Конвенции по возможности будет реализован в правовых решениях и гарантиях – чтобы правовые предписания не отрывались от социальной реальности».

Однако в докладе была все же поднята проблема несовершенства правового регулирования, разрыва теории и практики: «Только в 2025 году Генеральной прокуратурой РФ было зафиксировано свыше 2005 нарушений прав детей в сфере образования – и это только в одной сфере. Однако общей статистики нет. Латентной остается сфера домашнего насилия: необходимо исключение и вообще полный запрет домашнего насилия во всех его формах и полное противодействие ему. Необходимо выносить эту дискуссию на обсуждение научно-экспертного сообщества, готовить предложения этого научно-экспертного сообщества, которые бы подтвердили необходимость разработки

соответствующих проектов по профилактике семейного насилия и защите от него. Данные нормы должны базироваться в Семейном кодексе. И далее речь должна идти о реакционном действии отдельных норм законодательства, которые, с одной стороны, предупредили бы, а с другой стороны – пресекли бы семейное насилие с ярко выраженными последствиями разного характера. Здесь кроется проблема межотраслевых связей в законодательстве: если в семейном законодательстве этих норм не будет, то и нормы уголовного права действовать не будут... А общие нормы – иди-ка, попробуй докажи, что там было – психологическое истязание, издевательство или прочее... Но проблема очень социально острая».

Также в докладе были подняты и обсуждены:

– проблема декларативности правовых норм и отсутствие эффективных механизмов их реализации: «Нормы носят часто общий, абстрактный характер, есть излишняя обобщенность и неполнота формулировок – это приводит к состоянию правовой неопределенности»;

– проблема обеспечения нормативного единообразия понимания возрастных границ детства;

– проблема ориентации семейного законодательства на уже состоявшееся семейное неблагополучие, в котором оказался ребенок: «В этой связи важным является своевременное предупреждение ситуации нарушения прав ребенка»;

– необходимость иерархии ценностей: «Ценностей очень много, но между ними нет соотношения. Например, есть ценности и интересы семьи и есть интересы ребенка. И что делать в ситуации, когда ребенок становится заложником конфликтов в семье? <...> И здесь необходимо сформулировать контур приоритетов ребенка – их отсутствие сейчас является законодательной проблемой»;

– риск социального сиротства и необоснованного изъятия детей из семьи;

– проблема защиты детей от влияния цифрового пространства;

– проблема оценки рисков, разработки прогнозов с целью определения рациональных, оптимальных сценариев развития права, чтобы право не оказалось оторванным или не оказало негативное воздействие на социальную реальность.

В ходе научной дискуссии также обсуждены проблемы:

– отсутствия законодательного определения семьи, из-за чего «каждый интерпретирует ее по-своему»;

– законодательного определения возрастных границ детства и молодости, из-за отсутствия которого постоянно увеличиваются границы молодежного возраста, что негативным образом воздействует на репродуктивное поведение молодежи;

– установления возраста членов студенческой семьи таким же, как и возраст членов молодой

семьи, что не выделяет ее особенный социально-правовой статус.

Тамара Керимовна Ростовская внесла предложение о вхождении Сергея Андреевича Синецына, доктора юридических наук, профессора, заместителя директора Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации (г. Москва) в состав Научного совета РАН «Демографическое развитие и демографическая политика Российской Федерации».

Ольга Сергеевна Рыбакова, кандидат юридических наук, доцент кафедры конституционного и муниципального права Московского государственного университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА), г. Москва, выступила с докладом на тему «**Конституционный вектор поддержки семей с детьми: задачи государственного управления**», в котором обратила внимание на развитие конституционной архитектуры поддержки семьи в России: Конституция СССР 1936 г. (Конституция РСФСР 1937 г.) уже содержала конституционные гарантии реализации семейных прав, а на современном этапе материнство, детство, семья находятся под защитой государства. Все современные национальные стратегии и задачи, которые формируются государством на основе конституции, нацелены на воспроизводство населения, сохранение здоровья населения, уменьшение смертности, повышение рождаемости. И только в новой Стратегии действий по реализации семейной и демографической политики, поддержке многодетности в Российской Федерации до 2036 года обозначена необходимость формирования **национальной идеи ответственного родительства**, причем, без необходимости регулирования миграционных процессов – то, чего не было ранее: «То есть, мы обходимся в данном вопросе своими усилиями». В этом документе заложена идеология не детоцентризма, а семейноцентризма.

В своем докладе О. С. Рыбакова представила эффективные меры государственной поддержки семьи: льготы при принятии ребенка в сад и возможность освобождения семей от родительской платы за детский сад и др. Однако сделала акцент на проблемах, которые определила, исходя из существующей современной судебной практики:

– формальный подход уполномоченных органов к расчету среднедушевого дохода при назначении пособий ведет к необоснованному отказу в выплате: «необходимо предусмотреть досудебный порядок урегулирования споров как с социальным фондом, так и с пенсионным»;

– категория «условно пригодных» земельных участков, предоставляемых многодетным семьям, нарушает право на жилище: «Законодательством субъектов РФ предусматривается бесплатное предоставление земельных участков многодетным семьям для индивидуального

жилищного строительства. Обзор правоприменительной практики показал, что выделяются участки, непригодные для строительства из-за нахождения в их границах инженерных коммуникаций, наличия обременений или отсутствия необходимой инфраструктуры»;

– автоматический перенос правового статуса родителей на детей при разрешении жилищных споров создает угрозу детской бездомности – прямое нарушение права на жилище: «Обзор правоприменительной практики показал, что признание родителя утратившим право пользования жилым помещением автоматически влечет аналогичные последствия для его несовершеннолетних детей, то есть, игнорируется самостоятельный правовой статус ребенка и его право на жилище, гарантированное Конституцией РФ»;

– отсутствие единообразного подхода к учету пособий на детей при расчете алиментных обязательств создает правовую неопределенность: «В правоприменительной практике отсутствует единый подход к вопросу: подлежат ли учету при определении размера алиментов государственные пособия, выплачиваемые на ребенка? Суды могут: отнести пособия к доходу ребенка, уменьшая алиментные обязательства родителя; рассматривать их как дополнительную меру поддержки, не влияющую на обязанность родителя содержать ребенка»;

– защита прав ребенка, зачатого после смерти родителя(ей): «Правоприменительная практика высших судов по делам о правах детей, рожденных с применением ВРТ (ЭКО, криоконсервация), не сформирована. <...> У нас многие ребята сейчас уходят на СВО, сдают свой биоматериал. Через несколько лет у них появятся наследники – и необходимость их обеспечения необходимо продумать на законодательном уровне. Сейчас пока изменения в законодательство не внесены»;

– защита прав семьи на меры социальной поддержки: «Правоприменительная практика высших судов по делам о правах детей, рожденных с ВРТ (семей с детьми) на меры соцподдержки не сформирована». Отдельно автор доклада отметила, что в России законодатель в 2022 году запретил одиноким мужчинам прибегать к процедуре ВРТ в отсутствие супруги. А вот одинокая женщина – может. «Как конституционалист могу сказать, что это не совсем правильно»;

– защита прав родителей на регистрацию ребенка, зачатого с помощью ВРТ, в ЗАГС: «Заявителям было отказано в государственной регистрации рождения в связи с тем, что произвести государственную регистрацию рождения ребенка возможным не представляется, поскольку на момент подачи заявления в письменной форме на применение метода искусственного оплодотворения и на имплантацию эмбриона они не состояли в зарегистрированном браке. А суды идут

по пути: они обязывают ЗАГС зарегистрировать таких детей (более 50 аналогичных дел). Потому что у нас право на имя зафиксировано в соответствии с международными стандартами».

В рамках дискуссии также обсуждались:

– необходимость и уже существующая практика введения ценза оседлости для получения мер государственной поддержки семей с детьми – «из-за наплыва граждан других государств, которые приезжают не с целью укоренения, не с целью становиться реальными гражданами и по сути, таковыми вряд ли себя считают сами»;

– наличие «серой зоны» – репродуктивного туризма, связанного с тем, что в регионах выдаются квоты на ЭКО за счет бюджетных средств и «необходимость контроля за тем, чтобы эти квоты выдавались только по цензу оседлости и только для граждан Российской Федерации».

Эдуард Борисович Хатов, кандидат юридических наук, Почетный работник прокуратуры Российской Федерации, полковник юстиции, старший советник юстиции, профессор кафедры прокурорского надзора за исполнением закона в оперативно-розыскной деятельности и участия прокурора в уголовном судопроизводстве Университета прокуратуры Российской Федерации в докладе «**Роль прокурора в защите детей от наркоугроз**» развил идею информационной функции прокуратуры: «Прокуроры, информируя о состоянии законности, правопорядка, воздействуют на деятельность различных правоохранительных органов, доводят до населения проблематику и дают соответствующие рекомендации».

Примером реализации информационной функции прокуратуры может служить Постановление Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации «О докладе генерального прокурора о состоянии законности, правопорядка в Российской Федерации, проделанной работе по их укреплению за 2025 год», в котором подчеркнута необходимость «принимать дополнительные меры, направленные на снижение подростковой преступности, а также на противодействие вовлечению детей в деструктивную деятельность посредством мессенджеров и социальных сетей, обратить особое внимание на полноту осуществления органами и учреждениями системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, деятельности по предупреждению правонарушений и антиобщественных действий несовершеннолетних, выявлению и устранению причин и условий их возникновения» – п. 24. «Между тем, современное состояние законности в сфере защиты несовершеннолетних характеризуется наличием социально-экономических факторов, вызванных, в том числе, непростой внешнеполитической обстановкой».

ВЦИОМ в конце 2024 года проводил опрос о наличии в окружении лиц, потребляющих

наркотики, т. е. есть ли среди опрашиваемых, у анкетированных, знакомые, которые употребляют наркотики. И об этом сообщили положительно 11% россиян. Среди возрастных групп чаще всего имеют в окружении наркозависимых 25–34-летние – это молодежь, каждый шестой. Вероятно, что приобщение к наркотикам, дебют наркопотребления совпадает с отделением от семьи, с окончанием вуза, выходом во «взрослую жизнь» – снижением родительского контроля. 76% отрицают наличие наркозависимых знакомых.

Однако уголовная статистика несколько иная, она отличается от тех выводов, которые были сделаны специалистами ВЦИОМ. В 2025 году, после нескольких лет снижения количества предварительно расследованных преступлений, совершенных несовершеннолетними и при их участии, возросло на 10% и составило 29 тыс. преступлений.

Удельный вес преступности несовершеннолетних в общей структуре предварительно расследованных преступлений в 2025 году также вырос на 3,5% – он последние три года растет. То есть, происходит существенное увеличение наркопреступности и преступлений, совершенных несовершеннолетними и при их участии.

Нарастают угрозы, связанные с активным вовлечением несовершеннолетних в сбыт наркотиков и осуществлением террористической деятельности. Растет доля подростков, вовлеченных в сбыт наркотиков под видом легального трудоустройства «курьером». Все это фиксируется уголовной статистикой, которая является достоверной, поскольку формируется исходя из отчетов, которые представляются с районного уровня и поступают в Генеральную прокуратуру, которая потом напрямую передает эти данные в Росстат.

Несмотря на снижение общей доли наркопреступности, растет доля преступности, связанная со сбытом наркотиков с применением ИТ: *«Всё это указывает на сохраняющиеся высокие риски вовлечения новых подростков в преступную деятельность и на недостаточную эффективность проводимой профилактической работы [несмотря на существенные усилия государства]. Есть технологии искусственного интеллекта, которые способны выявлять риски в цифровой среде, связанные с наркоугрозами, – всё это есть, необходимо повышать эффективность. Информировать нужно также и детей (наверное, даже раньше школьного возраста) – о сложностях, связанных с цифровизацией, и использовать для этого усилия всех возможных сторон»*, – отметил Э. Б. Хатов и добавил, что *«внесены изменения в Федеральный закон № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» – в систему органов и учреждений системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних внесены*

следственные изоляторы органов федеральной службы безопасности».

В рамках дискуссии также были обсуждены вопросы, связанные с ролью органов по делам молодежи в профилактике правонарушений несовершеннолетних, **необходимостью развития сети государственных и муниципальных клубов для детей, подростков и молодежи по месту жительства** в качестве активного ресурса по профилактике правонарушений несовершеннолетних и вовлечения их в противоправную деятельность.

Анна Валентиновна Ключкова, кандидат юридических наук, заведующий лабораторией социально-правовых исследований и сравнительного правоведения юридического факультета МГУ им. М. В. Ломоносова выступила с докладом **«Ответственность за вовлечение несовершеннолетних в деструктивную деятельность»**.

Она отметила, что *«существует два основных пути вовлечения несовершеннолетних в деструктивную деятельность: один путь – это реальный, через непосредственные контакты с представителями криминального мира, и второй путь – наиболее латентный и опасный – виртуальный, связанный с вовлечением несовершеннолетних с использованием ИКТ, включая интернет. Молодых людей 18–24 лет вербуют их же сверстники»*.

Основные институты социализации, которые всегда играли основную роль в воспитании ребенка, – семья и школа – уступают место киберпространству, где происходит киберсоциализация детей. По результатам исследования лаборатории Касперского, дети до 10 лет 45% своего свободного времени проводят в социальных сетях и играх, а к 14–16 годам – до 68% своего свободного времени проводят в интернете. То есть, они не уходят на улицы, а уходят в киберпространство. А в силу особенностей развития психики подростки являются наиболее уязвимой аудиторией для манипуляции со стороны деструктивных течений.

По данным исследования Регионального общественного центра «Интернет-технологии», проведенного в 2022 году, в котором приняли участие 26 580 респондентов, оказалось, что:

- 37,5% родителей вообще не контролировали, чем занимаются дети в интернете;
- 49% родителей не видели никакой угрозы от телефона;
- 72% из числа подростков сталкивались с содержанием неприятных сайтов и изображений в интернете;
- 48% становились жертвами правонарушений с предложениями попробовать запрещенные вещества или заработать, распространяя деструктивную информацию;
- 7% получали и принимали приглашение на вступление в группы с непонятным содержанием.

Согласно другим данным (Альянса по защите детей в цифровой среде), в 2023 году (на выборке 2400 человек – подростков, родителей и учителей) уже 96% подростков фиксируют цифровые угрозы в интернете – угрозы личной безопасности, создания и распространения детской порнографии, вовлечения в криминальную деятельность и мошенничество.

Каждый четвертый подросток предпочитает блокировать неизвестные для него контакты людей, которые стремятся с ним познакомиться и предложить какую-то деятельность: *«То есть, остальные, значит, все же втягиваются в эту непонятную для них деятельность, и лишь 30% обращаются к родителям в исключительных случаях».*

Автор доклада представила для ознакомления «механизм погружения» подростков в эту негативную для них информационную среду:

1) распространение негативной информации с целью манипулирования сознанием, поведением несовершеннолетних;

2) массовые вбросы деструктивной информации;

3) рекламные кампании – продвижение своих малых групп через более крупные сообщества за деньги;

4) создание антирекламы для своей группы, распространяя сообщения, что эта группа опасна с целью привлечения внимания подростков;

5) новостные информационные публикации, которые содержат излишние подробности происшествий;

6) предложение системой Интернет персонализированных рекомендаций и тематических подборок на основе того, что подросток уже когда-то столкнулся с деструктивным контентом и проявил к нему интерес и др. *«Как реагирует подросток? Он реагирует лайками, какими-то комментариями. Постепенно он погружается, вовлекается в эту среду. И как только у него появляется больше информации, он переходит уже на закрытые ресурсы, где более жесткий и опасный контент, который, кстати, может создавать он сам».*

Юридическое сообщество озабочено, криминологи постоянно работают, чтобы совершенствовать законодательство в части защиты детей от информационных угроз.

В своем докладе А. В. Клочкова также поименовала комплекс современных законодательных и организационно-методических документов о профилактике вовлечения подростков в деструктивные субкультуры и защите от информационных угроз, отметив структуры, занимающиеся работой в этом направлении.

Особо она отметила, что в 2025 году введены ужесточения уголовной ответственности: пожизненное лишение свободы за склонение детей к террористической деятельности, а также то, что согласно новым нормам, подростки уже с 14 лет

несут ответственность за участие в диверсионной деятельности, наряду с другими тяжкими преступлениями. Это создает серьезные риски обмана детей и их вовлечения в преступную деятельность.

«Что нужно делать в такой ситуации? Необходимо постоянно совершенствовать систему анализа обновляемых массивов оперативно значимой информации. <...> Должны разрабатываться новые алгоритмы анализа больших данных с использованием технологий искусственного интеллекта, потому что мы не успеваем за криминальным миром. <...> Мы законодательно закрепляем уже вдогонку, и даже когда криминологи предупреждают о том, что преступление надо криминализировать, проходит очень много времени. <...> Необходимо определять места в сети, несущие киберугрозы подросткам; формировать электронные досье на лиц, вовлекающих детей в деструктивную деятельность; строить поведенческие профили и выявлять неявные криминальные связи, контролировать противоправную активность, и главное – отслеживать признаки подготовки к преступлениям, то есть, профилактически работать».

В рамках дискуссии, по мнению участников научно-практического семинара, большее значение необходимо придать совершенствованию системы подготовки и повышения квалификации сотрудников специализированных подразделений, обратив особое внимание на цифровое право, технические дисциплины и психологию, преподаваемые действующими специалистами соответствующих органов и служб.

Тамара Керимовна Ростовская, доктор социологических наук, профессор, директор Института социальной демографии ФНИСЦ РАН, заместитель председателя Научного совета РАН «Демографическое развитие и демографическая политика Российской Федерации» и **Александр Борисович Синельников**, доктор социологических наук, главный научный сотрудник Института социальной демографии ФНИСЦ РАН, профессор кафедры социологии семьи и демографии МГУ им. М. В. Ломоносова, выступили с докладом на тему **«Факторы и последствия роста числа неполных семей в России».**

В своем выступлении авторы констатировали:

– неполная семья скоро по своим масштабам сравняется с полной, а доля неполных семей за 19 лет увеличилась с 30% до почти 40%;

– по данным Переписи населения 2021 года, в 61% полных семей двое и более детей, а в 60% неполных – лишь один ребенок, также неполные семьи вдвое реже полных бывают многодетными (9% против 18%);

– рост доли неполных семей снижает рождаемость;

– среди семей с одним ребенком – почти половина неполных, среди семей с двумя детьми – чуть

менее 30%, а среди семей с тремя и более детьми – четверть неполных: *«То есть, первый ребенок рождается в подавляющем большинстве семей, даже если отношения между родителями неблагоприятны. А для рождения следующих детей нужно, чтобы на момент принятия решения об их рождении, отношения между папой и мамой были более-менее в порядке, что, к сожалению, не гарантирует того, что впоследствии они могут испортиться и даже разлучиться»;*

– женщины намного чаще, чем мужчины, считают, что развод в семьях с детьми допустим и в большинстве случаев не наносит им серьезного вреда (по данным Фонда «Общественное мнение», 2024 год, 53 региона, 1500 респондентов);

– женщины уверены, что дети останутся с ними, поэтому намного чаще, чем мужчины, считают нормальным явлением развод в семье с детьми по требованию одного из супругов без вины другого и отрицают негативное влияние отсутствия отца в семье на воспитание детей (по данным исследования 1106 студентов от 18 до 35 лет, проведенного Центром демографических компетенций ГБУСО Псковской области «Областной Центр семьи» в апреле 2026 г.). Здесь авторы обращают особое внимание на то, что *«данные убеждения сформированы у молодежи, еще не имеющей зачастую опыта семейной жизни»;*

– многие пары живут вместе без регистрации брака, чтобы в случае разрыва не терять жилье и (или) другую ценную собственность, это же часто удерживает и от рождения общих детей, особенно если есть хотя бы один ребенок от бывшего мужа или партнера. *«Однако этот факт снижает рождаемость и в тех семьях, в которых до развода дело так и не доходит»;*

– среднее число детей у женщин, состоящих в повторном неофициальном браке меньше, чем у состоящих в первом зарегистрированном браке. Большинство из этих женщин имеют детей не от нынешних, а только от предыдущих партнеров. Даже в семьях, основанных на повторном законном браке, среднее число детей не обеспечивает полного замещения поколений (по данным Выборочного наблюдения репродуктивных планов населения, проведенного Росстатом в 2022 году – РПН-2022): *«Повторные браки от депопуляции нас не спасут. Повторные сожительства также никакого вклада в рождаемость не вносят»;*

– по тем же данным РПН-2022, три четверти (74%) женщин, у которых распался первый брак или союз, либо не создают новые полные семьи, либо эти семьи тоже распадаются: *«Они распадаются абсолютно по тем же причинам, что и первые браки, но добавляется проблема между отцом и ребенком его жены».*

В докладе рассматривалась проблема эгоцентричных установок молодежи, склонной игнорировать интересы членов своих семей,

а бракоразводное законодательство слишком либерально и не учитывает вины инициаторов разводов, а в качестве заключения сделан вывод о том, что необходимо учитывать вину инициатора развода: *«Далеко не каждая жена решится на развод с ни в чем не повинным мужем, понимая, что ребенок может остаться с ним».*

Обсуждалось предложение сделать заключение договора обязательным для регистрации брака: *«Что обязательно – то не оскорбительно: лучше законный брак с обязательным заключением договора, чем сожительство без взаимных обязательств. После заключения договора страх потери жилья уже не будет помехой к браку. Если число браков повысится, то повысится и рождаемость. Меньше станет разводов с целью отсудить квартиру у мужа или жены».*

Было предложено особое внимание уделить вопросам, связанным с популяризацией ценности первого зарегистрированного брака, профилактикой разводов в молодых семьях. Авторы предлагают «затянуть бракоразводный процесс» семейной пары, которая имеет малолетних детей до 10 лет, конечно, если там нет явных признаков семейного насилия или один из родителей не является зависимым или преступником, дать возможность специалистам-медиаторам поработать с этой семьей на основе унифицированного для всей страны стандарта помощи в такой жизненной ситуации. Но если ситуация развода неизбежна, конечно, не препятствовать ей.

Екатерина Александровна Князькова, кандидат политических наук, ведущий научный сотрудник Института социальной демографии ФНИСЦ РАН, выступила с докладом на тему: **«Защита прав детей-инвалидов: проблемные аспекты»**, в котором обобщила ключевые положения о проблемах семей, воспитывающих детей с ментальной инвалидностью.

Актуальность обсуждаемой темы обусловлена ростом числа детей с ОВЗ:

– по данным ООН, около 70 миллионов человек по всему миру живут с аутизмом;

– по информации ВОЗ на 2023 год, каждый 100-й ребенок в мире рождается с аутизмом, а ежегодно число детей с расстройствами аутистического спектра (РАС) увеличивается на 13%;

– к 2025 году в России состояли на учете 11,1 миллиона человек с инвалидностью; дети-инвалиды составляли свыше 779 тысяч человек – 7% от доли инвалидов России и 2,6% – от численности населения моложе 18 лет. Однако данные Росстата убедительно демонстрируют повышение уровня инвалидности детского населения, а среди нозологических причин в последние годы преобладают психические расстройства и расстройства поведения (33%), болезни нервной системы (18%), врожденные аномалии и пороки развития (12%).

Автор доклада поименовала основные теории возникновения РАС, однако пояснила, что связей РАС с конкретными нарушениями в организме до сих пор не установлено. *«Семьи с детьми, имеющими инвалидность по психиатрии, сталкиваются с комплексом взаимосвязанных трудностей – от психологического выгорания до социальной изоляции и вторичной инвалидизации. К сожалению, проблема не решается по достижении ребенком с РАС совершеннолетия. Только представьте, что семьи воспитывают детей, которые в ментальном плане не вырастают никогда в привычном нам понимании этого процесса. Понимание проблем семей особенных детей способствует созданию эффективной системы их поддержки».*

Докладчик отметила, что помимо существенных экономических трудностей (один из родителей часто вынужден оставить работу или перейти на неполный рабочий день, что резко сокращает семейный доход; дополнительные расходы включают оплату специализированных занятий, медикаментов, средств реабилитации; многие семьи вынуждены тратить сбережения или брать кредиты для получения необходимой помощи) имеют место:

- психологические трудности семей, связанные с хроническим стрессом, эмоциональным выгоранием, депрессией из-за необходимости поиска вариантов решения медико-социальных вопросов, отсутствия «передышки» и возможности восстановить ресурсы. А результатом этого часто становится развод родителей и появление неполных семей, состоящих из одного родителя и ребенка-инвалида. Между тем, полные семьи демонстрируют более высокую способность к системному, долгосрочному решению проблем ребенка с ОВЗ и инвалидностью, поэтому государству важно помогать сохранять полные семьи в ситуации инвалидности ребенка;

- нормативно развивающиеся братья и сестры ребенка с ОВЗ оказываются в сложнейшей психологической и социальной ситуации, связанной с дефицитом родительского внимания, ранним взрослением и принудительной ответственностью, социальной изоляцией, проблемами с академической успеваемостью и риском вторичной инвалидизации по психическому здоровью;

- демографическое поведение семей, воспитывающих ребенка с инвалидностью, имеет ярко выраженную специфику, которая требует отдельного учета и изучения в масштабах регионов и всей России.

Отмечаются устойчивые паттерны:

- снижение или полный отказ от последующих рождений в молодых семьях, если первенец – ребенок с особенностями, и даже в тех случаях, когда исходно планировали двух-трех детей (основные причины – страх повторения патологии, осознание непосильности временных и финансовых затрат);

- семьи рассматривают рождение здорового сиблинга как «социальный страховочный ресурс» для уже имеющегося ребенка с инвалидностью, что порождает сложные этические и психологические последствия для всех сторон;

- здоровые сиблинги нередко растут с установкой «я не хочу своих детей, потому что они могут быть больными». Это – долгосрочный демографический ущерб, выходящий за рамки одного поколения;

- более устойчивы к стрессам, организованы и психологически стабильны многодетные семьи, в которых наряду с ребенком с особенностями здоровья растут здоровые дети; однако имеются случаи повторов психоречевых расстройств и появления в семьях двух и более детей с РАС, что негативно сказывается на благополучии семьи.

Крайне необходимы специальные меры государственной поддержки – доступное медико-генетическое консультирование и демографическое просвещение именно этой категории семей, включая нормативно развивающихся братьев и сестер детей с ОВЗ.

Е. А. Князькова отметила также системные барьеры, ограничивающие доступ к помощи и услугам:

- сложность и длительность этапа постановки диагноза, что ограничивает доступ семей к ранней помощи, поскольку многие придерживаются установки «нет диагноза – нет (пока) проблемы»;

- сложность и длительность процедур оформления инвалидности, а также прохождения ПМПК;

- неравномерное распределение квалифицированных специалистов: в регионах помощь значительно менее доступна, чем в крупных городах;

- отсутствие государственной системы подготовки психолого-педагогических кадров по направлениям поведенческой терапии, коммерциализация этого сектора подготовки кадров;

- нехватка специалистов по современным методикам раннего вмешательства, поведенческой терапии в государственных и муниципальных учреждениях;

- очереди на получение бесплатных услуг в государственных учреждениях;

- фрагментарность помощи: семьи вынуждены самостоятельно координировать работу разных специалистов и учреждений, относящихся к разным государственным ведомствам. Между тем, И. Л. Шпицбергом проводится работа по созданию агрегатора сайтов, который будет собирать информацию о тех видах работ, которые проводятся с детьми с ОВЗ и инвалидностью. Профиль ребенка будет разным для разных специалистов: для врачей – «пациент», для педагогов – «обучающийся». Также предусмотрен профиль «ребенок» для родителей. Система интеллектуально подстроится под перемещение семьи: если семья

переедет в другой регион или муниципальное образование, то у специалистов и семьи будет «история» работы с особенным ребенком (пилотный проект реализуется в ХМАО).

Дети с ментальной инвалидностью и их семьи сталкиваются с:

- ограниченным доступом к инклюзивному образованию: школы не всегда готовы адаптировать программы и среду;
- нехваткой подготовленных педагогов и тьюторов, готовых работать с особенными детьми;
- отсутствием преемственности между дошкольным и школьным образованием;
- дефицитом программ внеурочной деятельности и досуга, учитывающих особенности детей и др.

Особое беспокойство вызывает отсутствие системы долгосрочной поддержки:

- недостаточность системной работы с семьей в части профилактики долгосрочных демографических рисков;
- помощь сосредоточена на детях до 18 лет, тогда как потребность в сопровождении сохраняется в течение всей жизни;
- нет налаженных механизмов перехода от детской к взрослой системе здравоохранения и социального обслуживания;
- недостаточно программ дневной занятости и сопровождаемого проживания для взрослых с ментальной инвалидностью;
- полное отсутствие системы по работе с детьми, подростками и взрослыми с проблемами агрессии и самоагрессии;
- родители испытывают страх перед тем, что будет после их смерти или потери трудоспособности.

Исходя из обсуждаемых проблем, было предложено:

- использовать возможности искусственного интеллекта в части доврачебной диагностики и оценки рисков РАС;
- разработать комплексные программы сопровождения семей на всех этапах жизни ребенка, включая переход во взрослую жизнь;
- усилить психологическую поддержку родителей и близких, включая группы взаимопомощи и кризисное консультирование;
- включить психолого-педагогическое сопровождение сиблингов в стандарты помощи семьям с детьми-инвалидами;
- создать механизмы финансовой поддержки семей, воспитывающих детей с инвалидностью;
- учитывать клинические рекомендации Минздрава России (действующую, а не новую редакцию): уровень доказательности А – в первую очередь поведенческие вмешательства (АВА-терапия) и содействовать развитию кадрового потенциала в этой сфере в системе высшего и среднего образования;

– развивать систему санаторно-курортного лечения, отдыха и оздоровления семей с детьми-инвалидами, имеющими ментальные нарушения: *«В настоящее время ребенок с ментальной инвалидностью имеет право на санаторно-курортное лечение только по ряду сопутствующих заболеваний, а оказавшись в санатории, не адаптированном для людей с подобными нарушениями, испытывает колоссальные сложности сам и доставляет неудобства другим»;*

– развивать инфраструктуру инклюзивного образования и внеурочной занятости для детей с ментальной инвалидностью в каждом муниципальном образовании, а пока этого нет – *«дать возможность семьям самостоятельно выбирать детям школы без привязки к месту постоянного или фактического проживания»;*

– развивать просветительские кампании для снижения стигмы и повышения осведомленности общества;

– организовать социальные дома для людей с РАС и другими ментальными особенностями, проявляющих агрессию и не выходящих в стойкую ремиссию. Сейчас таких социальных домов нет. *«Государство прекрасно позаботилось о людях с особенностями развития, не имеющих тяжёлых поведенческих проблем, и их семьях. Мы все видели, насколько преобразились бывшие ПНИ, а ныне – социальные дома в Москве, как там всё продумано и организовано до мелочей. Но, к сожалению, есть две огромные проблемы. Во-первых, очереди в подобные учреждения растягиваются на годы, и если семья со спокойным тихим взрослым человеком с инвалидностью имеет возможность ждать, то семье с человеком, который проявляет агрессию, каждый день ожидания невыносим. Во-вторых, действие Приказа Минздрава России от 2 мая 2023 г. № 202Н, запрещающего брать туда людей с эпилепсией, шизофренией, агрессивным поведением, лишает нас возможности определить туда наших детей с вышеизложенными проблемами».*

В итоге, что мы сейчас имеем для людей с РАС и прочими ментальными расстройствами, проявляющих агрессию? Бесконечные госпитализации в психиатрические клиники с короткими перерывами, в течение которых выписанный человек дома снова начинает проявлять агрессию. Или принудительное пожизненное лечение в психиатрической больнице в том случае, если человек всё же лишит кого-то из родителей или иных родственников жизни», – выдержка из петиции родителей взрослых, уже выросших из детского возраста, людей с РАС;

– обеспечить подготовку специалистов (педагогов, медиков, социальных работников, специалистов по работе с подростками и молодежью) по работе с детьми, подростками и молодежью с ментальной инвалидностью и их семьями.

Марина Анатольевна Гречишкина, директор СПб ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам», г. Санкт-Петербург, выступила с докладом **«Семьесберегающие технологии в работе с молодыми матерями с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации. Опыт отделения “Маленькая мама” СПб ГБУ “Кризисный центр помощи женщинам”»**.

Автор доклада отмечает, что выделяются основные причины подростковой беременности: рискованное поведение, беременность по неведению, беременность «запланированная», недооцененность и низкий уровень самооценки, потребность быть любимыми, неудовлетворенная в семье; стресс и чувство незащищенности, которые испытывают девушки, выросшие без отца и матери. *«Причины поступления в отделение «Маленькая мама» не очень сильно отличаются от тех причин, с которыми мы столкнулись в начале 90-х и начале 2000-х годов: отсутствие средств к существованию, жилья и работы, внутрисемейные конфликты и насилие в семье, неготовность семьи принять факт беременности дочери и др.»*

М. А. Гречишкина представила систему индивидуальной и групповой работы с молодыми матерями в отделении «Маленькая мама» СПб ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам» и отметила, что в организацию приезжают представители регионов Российской Федерации за опытом работы с молодыми матерями. В рамках реализации 3-стороннего соглашения о сотрудничестве от 04.04.2025 № 127-25 КЦПЖ предоставляет услугу «социальная няня» в центре поддержки молодых семей на базе Института психологии и социальной работы: *«Небольшой опыт нашего взаимодействия показал, насколько важно молодым*

студенческим семьям, обучающимся в институте, иметь поддержку в лице профессионально подготовленного специалиста, пока родители находятся на занятиях или сдают экзамены. Социальная няня осуществляет присмотр за ребенком в специально оборудованном помещении, занимается развивающими играми. Этот проект поддержан Правительством Российской Федерации».

■ ИТОГИ И РЕЗУЛЬТАТЫ

В ходе оживлённой дискуссии участники:

- выделили ключевые проблемы в сфере защиты прав ребенка в векторе демографической безопасности;
- обменялись опытом реализации региональных мер по защите прав детей и поддержке семьи;
- сформулировали предложения по совершенствованию законодательства и правоприменительной практики в части защиты прав несовершеннолетних;
- наметили направления для дальнейшего научного и практического взаимодействия.

Научно-практический семинар «Государственно-правовое регулирование защиты прав ребенка в векторе демографической безопасности России» стал эффективной площадкой для конструктивного диалога между представителями органов государственной власти и управления, научно-образовательного, экспертного и гражданского общества, сотрудниками правоохранительных органов.

Выработанные рекомендации будут направлены в профильные ведомства для учета при формировании государственной политики в сфере защиты прав ребенка и укрепления института семьи.

19.05.2026, г. Москва

ПРАВИЛА ДЛЯ АВТОРОВ ЖУРНАЛА «ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ»

Редакция ожидает от авторов, что присланные статьи будут соответствовать тематическому профилю, миссии, цели и задачам журнала, отвечать международным стандартам научных публикаций и оформлены в соответствии с установленными правилами.

ТИПЫ СТАТЕЙ И ИХ ОБЪЕМ

Журнал «Вопросы управления» публикует исследовательские статьи, обзорные статьи и рецензии на книги.

Исследовательская статья должна содержать не менее 40 тыс. знаков с пробелами.

Обзорные статьи должны содержать не менее 50 тыс. знаков с пробелами. Систематический обзор литературы рекомендуется составлять с учетом международных рекомендаций PRISMA.

Рецензия на книгу – не менее 20 тыс. знаков с пробелами.

ОБРАЩАЕМ ВНИМАНИЕ АВТОРОВ, что название, аннотация, ключевые слова, список источников и сведения об авторах должны быть исключены из подсчета знаков (слов).

ТРЕБОВАНИЯ К СТРУКТУРЕ И ОФОРМЛЕНИЮ СТАТЕЙ

Текст публикации должен быть структурирован.

Исследовательские статьи должны соответствовать формату IMRAD (Introduction, Methods, Results, Discussion).

1. Введение (Introduction).

– **Обзор литературы (Literature review).**

2. Материалы и методы (Materials and methods).

3. Результаты исследования (Results).

4. Обсуждение (Discussion).

– **Заключение (Conclusion).**

Все названия рисунков, графиков, таблиц, схем, оформляются на русском и английском языках.

Оформление рисунков и таблиц:

– рисунки оформляются в едином стиле, приветствуется монохромный стиль оформления;

– на все рисунки и таблицы дается ссылка в тексте («...представлено в *таблице 1*, на *рисунке 1*»);

– название таблицы на русском и английском языках приводится сверху таблицы;

– название рисунка на русском и английском языках приводит к снизу рисунка;

– источник данных (если это не авторская разработка) на русском языке приводится снизу таблицы или рисунка.

Сокращения слов в иллюстративных материалах не допускаются за исключением единиц измерения. Указанные материалы должны иметь сквозную нумерацию и сопровождаться переводом на английский язык. Объем представляемых иллюстративных материалов не должен превышать формата А4. Страница должна иметь книжную ориентацию.

Оформление формул:

– формулы набираются во встроенном редакторе формул MS Word;

– используется сквозная нумерация формул, номер справа от формулы в скобках.

Ссылки по тексту статьи оформляются в квадратных скобках, с указанием номера источника по библиографическому списку и страниц, на которые ссылается автор в **порядке упоминания**, например: [9, с. 36].

Систематический обзор литературы рекомендуется структурировать с учетом международных рекомендаций PRISMA.

При невозможности использования структуры IMRAD (в частности, в «Рецензиях») статья подразделяется на тематические блоки.

В структуре помимо текста представлена следующая информация на русском и английском языках:

1) **Название статьи** (рекомендуется не более 8 слов);

2) **Тип статьи** (исследовательская статья, обзорная статья или рецензия);

3) **УДК** (код статьи);

4) **Сведения об авторах** (ФИО полностью, ученое звание, ученая степень, должность, название организации; ORCID (обязательно); Scopus, Researcher ID (при наличии), SPIN-код РИНЦ (для

русскоязычных авторов); e-mail, название организации с указанием страны, индекса, города, полного адреса);

5) **Аннотация** на русском и английском языках (от 2 до 2,5 тыс. знаков с пробелами), структурированная в соответствии с международными стандартами и включающая:

– Вступление (обоснование актуальности и цели исследования);

– Материалы и методы (описание методологии исследования);

– Результаты (основные результаты, новизна, выводы исследовательской работы);

– Обсуждение (значение полученных результатов для понимания существующей в мировом научном пространстве и практике управления проблемы, перспективы исследования).

Текст аннотации не должен повторять название и текст статьи. Авторская аннотация призвана выполнять функцию независимого от статьи источника информации.

6) **Ключевые слова** (до 9 слов);

7) **Список источников.**

7.1 Объем источников

Список для **исследовательской статьи** должен содержать не менее 20 источников (от 30 % до 50 % которых – англоязычные). Для отражения современных тенденций редакция рекомендует, чтобы порядка 50 % анализируемых источников были датированы не менее чем тремя годами ранее момента публикации. Допускается не более 10 % самоцитирования (или цитирования одного автора).

Список литературы для **обзорной статьи** должен содержать не менее 40 источников (из которых не менее 60 % должны быть англоязычными). Сохраняется также и требование к отражению современных публикаций и этических стандартов самцитирования.

Библиографический список формируется в конце статьи **по мере упоминания источников в тексте.**

7.2 Типы источников

Библиографический список может включать в себя следующие типы источников:

– монография;

– статья в рецензируемом научном журнале;

– статья в сборнике материалов (трудов) научно-практической конференции.

7.3 Оформление списка источников

Ссылки на источники даются в **порядке упоминания.**

Обязательным требованием является наличие кодов **DOI (международный идентификатор)**, а для русскоязычных источников **дополнительно указывается EDN**. Код EDN можно обнаружить на странице описания публикации в научной электронной библиотеке eLibrary.

Если отсутствуют и DOI, и EDN, то указывается URL и дата обращения (подобные источники предпочтительнее использовать в постраничных сносках).

Важно: при оформлении References имена авторов и название источника указываются в том виде, в каком он был опубликован в оригинале, англоязычное название журнала необходимо взять с сайта издателя журнала.

8) **Декларация о конфликте интересов**

Журнал требует декларацию о конфликте интересов от всех авторов, чтобы заявление могло быть включено в вашу статью. Если конфликта интересов не существует, ваше заявление должно выглядеть следующим образом: «Автор(ы) заявляют об отсутствии потенциальных конфликтов интересов в отношении исследования, авторства и/или публикации данной статьи».

9) **Роли участников** (если ваша статья написана в соавторстве)

Для описания конкретного вклада каждого участника статьи в научный результат вы можете воспользоваться рекомендациями CRediT, представляющей 14 ролей участников исследования: JATS XML для поддержки CRediT.

10) **Благодарности**

Если в статье имеется раздел «Благодарность» (Acknowledgement), то в англоязычной части статьи следует разместить его перевод на английский язык.

Статьи направляются на почту редакции

E-mail: management-ui@ranepa.ru

Ответственность за достоверность указанных сведений несет автор статьи.

Не принимаются статьи, направленные в редакцию без выполнения настоящих требований

Научное издание

Журнал выходит 4 раза в год

Учредитель:

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
**«Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации»**
119571, Россия, г. Москва, вн. тер. г. муниципальный округ Тропарево-Никулино,
пр-кт Вернадского, д. 82, стр. 1

Издатель:

Уральский институт управления – филиал РАНХиГС
620144, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 66

Адрес редакции:

620144, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 66
Адрес эл. почты: management-ui@ranepa.ru
<https://journal-management.com/>

Компьютерная вёрстка: Т. М. Крахмалова
Корректурa: Л. А. Сундарева
Перевод: О. М. Шишкарева

При перепечатывании ссылка на «Вопросы управления» обязательна

Журнал зарегистрирован как средство массовой информации
в Федеральной службе по надзору в сфере связи,
информационных технологий и массовых коммуникаций

Свидетельство о регистрации СМИ ПИ № ФС 77-85748 от 25.08.2023

Дата выхода в свет: 30.06.2026. Формат 60x84/8.
Гарнитура Petersburg. Усл. печ. л. 20,4. Уч.-изд. л. 17,3. Тираж 999.
Цена свободная

Отпечатано в ООО Издательство и Типография «Альфа Принт».
Адрес: 620049, г. Екатеринбург, пер. Автоматики, 2ж. Заказ № _____

