

## ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ / PROFESSIONAL EDUCATION



УДК 378.4:316.334.22

doi: 10.15507/1991-9468.111.027.202302.273-288



Оригинальная статья

### Университеты как источник формирования прекарной занятости

*А. В. Меренков<sup>1</sup>, Н. Л. Антонова<sup>1</sup>, Е. Л. Бахтин<sup>2</sup>, Г. И. Попова<sup>1,3,4</sup>* <sup>1</sup> *Уральский федеральный университет имени первого Президента России**Б. Н. Ельцина, г. Екатеринбург, Российская Федерация*<sup>2</sup> *Уральский государственный экономический университет,  
г. Екатеринбург, Российская Федерация*<sup>3</sup> *Национальный исследовательский университет**«Высшая школа экономики», г. Москва, Российская Федерация*<sup>4</sup> *Католический университет Святого Сердца, г. Милан, Италия* *gipopova@edu.hse.ru*

#### Аннотация

**Введение.** Высокие темпы социальных изменений, новые вызовы и угрозы привели к трансформации практически всех сфер общественной жизни, в том числе оказав значительное влияние на рынок труда, характер и содержание профессионально-трудовой деятельности, подготовку специалистов в высшей школе. В этих условиях перед современными университетами ставятся задачи формирования нового типа выпускника, способного оперативно включаться в разные по содержанию и характеру виды и формы трудовой деятельности. Вместе с этим вузы становятся «фабриками» по производству и воспроизводству выпускников, ориентированных на прекарную занятость, поскольку неопределенность содержания и характера труда, вызванная глобальными трансформациями на рынке труда, переориентирует систему высшего образования, меняя вектор образовательной деятельности. Цель статьи – анализ ориентаций молодежи на прекарную занятость и выявление роли университетов в их становлении.

**Материалы и методы.** Эмпирико-социологическое исследование было проведено в 2021 г. Методом анкетирования опрошено 716 студентов вузов г. Екатеринбург. Для глубинного понимания становления ориентаций на прекарную занятость и определение роли университетов применялись полуструктурированные интервью с молодежью, деятельность на рынке труда которой можно охарактеризовать как нетипичную занятость, а также с руководителями образовательных программ и кураторами проектной деятельности Уральского федерального университета. В работе также используются результаты исследования, проведенного в 2020–2021 гг., объектом которого стали выпускники вузов Уральского региона.

**Результаты исследования.** Неопределенность на рынке труда, вторичная занятость и вовлечение в проектную деятельность в процессе обучения в вузе становятся факторами выбора предпочтений студентов в профессионально-трудовой деятельности: готовность к частой смене содержания труда, нетипичным формам занятости, ненормированному рабочему дню, свободному графику работы.

**Обсуждение и заключение.** Сделанные авторами выводы расширяют представления о потребностях молодежи на рынке труда и трансформации университетского образования в условиях неопределенности. Материалы статьи вносят вклад в развитие социологического знания и могут быть полезны управленческо-административным структурам российских вузов.

© Меренков А. В., Антонова Н. Л., Бахтин Е. Л., Попова Г. И., 2023

Контент доступен под лицензией Creative Commons Attribution 4.0 License.  
The content is available under Creative Commons Attribution 4.0 License.



*Ключевые слова:* прекариат, прекарная занятость, нетипичная занятость, рынок труда, проектная деятельность, университет, молодежь, студент

*Конфликт интересов:* авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

*Для цитирования:* Университеты как источник формирования прекарной занятости / А. В. Меренков [и др.] // Интеграция образования. 2023. Т. 27, № 2. С. 273–288. <https://doi.org/10.15507/1991-9468.111.027.202302.273-288>

Original article

## Universities as a Source of Precarious Employment

A. V. Merenkov<sup>a</sup>, N. L. Antonova<sup>a</sup>, E. L. Bakhtin<sup>b</sup>, G. I. Popova<sup>a,c,d</sup>✉

<sup>a</sup> Ural Federal University, Ekaterinburg, Russian Federation

<sup>b</sup> Ural State University of Economics, Ekaterinburg, Russian Federation

<sup>c</sup> National Research University Higher School of Economics,  
Moscow, Russian Federation

<sup>d</sup> Catholic University of the Sacred Heart, Milan, Italy

✉ [gipopova@edu.hse.ru](mailto:gipopova@edu.hse.ru)

### Abstract

**Introduction.** Rapid social changes and new challenges are increasingly transforming all spheres of human life. These factors affect not only the labor market and the general nature of professional activities, but also educational approaches to training specialists in the higher education system. Modern university graduates should possess competencies that meet diverse employer expectations. At the same time, universities are becoming “factories” for the production of graduates focused on precarious employment, since the uncertainty in the type of employment caused by global transformations in the labor market is reorienting the higher education system, thereby changing the vector of educational activity. Aim – analysis of students’ orientations towards precarious employment and identification of the role of universities in their development.

**Materials and Methods.** In 2021, an empirical sociological survey was conducted. The survey sample included 716 learners studying at Yekaterinburg universities, who were interviewed using a questionnaire. In order to elucidate the process of forming students’ orientation towards precarious employment and the role of universities therein, we used semi-formalized interviews with young people whose activities in the labor market could be characterized as atypical employment, as well as with heads of educational programs and curators of project-oriented programs at the Ural Federal University. In addition, the results of a study conducted in 2020–2021 among university graduates in the Ural region were used.

**Results.** Uncertainty in the labor market, secondary employment and involvement of university students in project-oriented activities form their following work preferences: the desire for atypical forms of employment, irregular working hours, and free work schedules.

**Discussion and Conclusion.** The conclusions made by the authors expand the understanding of the needs of young people in the labor market and the transformation of university education in conditions of uncertainty. The materials of the article contribute to the development of sociological knowledge and can be useful to management and administrative structures of Russian universities.

*Keywords:* precariat, precarious employment, atypical employment, labor market, project-oriented education, university, younger generations, student

*Conflict of interest:* The authors declare no conflict of interest.

*For citation:* Merenkov A.V., Antonova N.L., Bakhtin E.L., Popova G.I. Universities as a Source of Precarious Employment. *Integration of Education*. 2023;27(2):273–288. <https://doi.org/10.15507/1991-9468.111.027.202302.273-288>

### Введение

Современный мир характеризуется высокими темпами изменений во всех сферах материального и духовного производства,

для которых высшее образование готовит квалифицированных специалистов. Будущие кадры должны соответствовать требованиям работодателей, желающих

получить выпускника вуза, способного обеспечить высокое качество товаров и услуг, создаваемых промышленными предприятиями, учреждениями образования, здравоохранения, культуры, органами власти. В связи с этим формируются конкретные требования к знаниям, умениям, навыкам, которыми должен обладать современный выпускник вуза. В процессах освоения образовательной программы и общения с преподавателями, включения в будущую профессиональную деятельность в условиях производственной практики идет становление ориентаций студентов на трудоустройство, включающих представления о содержании занятости, требованиях работодателя, собственных потребностях, связанных с условиями труда, размерами его оплаты, перспективами профессионального и карьерного роста.

Важнейшей задачей преподавателей является обеспечение соответствия ориентаций выпускников на предстоящую трудовую деятельность требованиям, предъявляемым современным производством. Оно характеризуется высокой степенью инновационности содержания, технологической и технической оснащенности, использованием разных форм организации трудовой деятельности, переходом на выполнение конкретных проектов за сравнительно короткое время – от нескольких месяцев до нескольких лет.

Активное внедрение информационных технологий, искусственного интеллекта во все сферы трудовой, бытовой и общественной деятельности современного человека усиливает неопределенность содержания и характера труда. Появляются новые специальности, отмирают прежние, получение которых требовало специального обучения. Чрезвычайная ситуация, возникшая во всем мире в результате пандемии, привела к изменению организации труда больших групп сотрудников с высшим образованием, занятых обработкой и анализом информации, обучением, лечением, принятием

управленческих решений. Они перешли на дистанционные формы передачи продуктов своего умственного труда, освоив современные цифровые технологии.

В новых условиях неизбежно возрастает доля работников, которые становятся прекариями, оказавшимися в условиях необходимости постоянного освоения нового в трудовой деятельности. Согласно данным Р. И. Анисимова, до половины россиян в возрасте от 15 до 72 лет работают в условиях неустойчивой занятости, что позволяет говорить о широкой распространенности прекарной занятости в России [1]. В то же время переход на ускоренное импортозамещение во всех отраслях общественного производства может привести к росту потребностей работодателей в молодых специалистах, способных оперативно создать востребованные технологии, технические устройства, не уступающие и даже превосходящие иностранные аналоги. Такие люди станут главной силой осуществления в ближайшие годы глубоких изменений в российской экономике<sup>1</sup>.

Это ведет к повышению степени неопределенности содержания знаний, умений, которые должен получить студент в период обучения. Многие из них устаревают к моменту ее окончания, вызывая необходимость перестройки организации образовательного процесса с целью формирования у выпускника способности оперативно включаться в новые виды и формы профессионально-трудовой деятельности. Высшее образование должно подстраиваться под неопределенность труда будущего выпускника вуза, наблюдается разрыв между актуальным заказом работодателей на выпускника вуза и компетенциями, необходимыми студентам, только поступившим в университеты, т. е. через 4–6 лет<sup>2</sup>.

Перечисленными обстоятельствами вызваны постоянные изменения содержания федеральных государственных образовательных стандартов, требований к преподавателям, которым предписывается

<sup>1</sup> Набиуллина предвекла экономике РФ непростые реформы из-за санкций [Электронный ресурс] // URA.RU : информационное агентство. URL: [https://ura.news/news/1052546553?utm\\_source=yxnews&utm\\_medium=desktop](https://ura.news/news/1052546553?utm_source=yxnews&utm_medium=desktop) (дата обращения: 01.02.2023).

<sup>2</sup> Фальков В. «Высшее образование не должно охватывать 100 % выпускников школ» [Электронный ресурс] // Коммерсант. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4956888> (дата обращения: 21.01.2023).



регулярно обновлять курсы, повышать квалификацию, осваивать новые технологии ведения лекций, семинаров, практических занятий. Приоритет в обучении сместился с профессиональных компетенций, определяемых набором способностей, необходимых для успешной работы по сравнительно узкой специальности, о чем свидетельствует введение федеральных государственных стандартов высшего образования последнего поколения, на общепрофессиональные и универсальные, позволяющие трудиться в смежных по отношению к получаемой профессии отраслях. Они помогают самостоятельно осваивать новые технологии, технические устройства благодаря навыкам поиска необходимой информации и ее использования, работать в команде, осуществлять межкультурное взаимодействие и др. С этой же целью вводится проектное обучение, когда каждый студент с первого курса учится выполнять конкретные задания предприятий и организаций, обновляемых ежегодно. У будущего выпускника вуза формируется способность оперативно включиться в новое дело, выполняемое в течение семестра. В современных условиях утверждается представление о том, что вся его трудовая деятельность после окончания учебы также будет характеризоваться сменной ее содержания, кратковременностью выполнения конкретных проектов. Это формирует неопределенность в будущей профессиональной деятельности выпускника, его позиции на рынке труда, а также формировании вектора профессиональной мобильности и карьерного роста.

Целью настоящей работы является социологическое осмысление роли университетов в становлении ориентаций молодого поколения на прекарную занятость.

### Обзор литературы

Современное трудоустройство работников любого возраста и пола во многих странах мира характеризуется ограниченностью занятости, сменой условий труда, размерами его оплаты. Для обозначения этого явления используется понятие

«прекарная занятость» (англ. *precarious* и лат. *precarium* – рискованный, нестабильный, ненадежный, уязвимый).

Согласно нормативным актам Международной организации труда, прекарная занятость (работа) определяется различными уровнями и степенями объективных (правовой статус) и субъективных (ощущения) характеристик неопределенности и незащищенности. Она подразумевает неопределенность в отношении продолжительности занятости, наличие нескольких возможных работодателей, отсутствие доступа к социальной защите и льготам, связанным с устойчивой занятостью, низкой заработной платой, а также существенными юридическими и практическими препятствиями для вступления в профсоюз и ведения коллективных переговоров<sup>3</sup>.

Наемный работник оказывается в состоянии неопределенности своего не только отдаленного, но и ближайшего будущего. В связи с этим меняются стратегия и тактика его профессиональной деятельности. В прошлом при устойчивом характере работы, определяемой низкими темпами смены технологий и технических систем, трудовой договор заключался на длительный срок. Работодатель был уверен, что принимаемый специалист успешно справится с предъявляемыми к нему требованиями. При этом у самого работника возникала, во-первых, мотивация постоянно подтверждать квалификацию качественным выполнением обязанностей, доказывая свою ценность для работодателя; он сам контролировал дисциплину труда, требования технологии производства. Во-вторых, мотивация на повышение профессионализма с помощью освоения новых знаний и навыков, определяемых особенностями техники, применяемой на конкретном предприятии. В-третьих, в процессе совместной деятельности с коллегами формировались отношения взаимопомощи, поддержки, оказывающие существенное влияние на трудовую активность; была сформирована особая психологическая привязанность к «своему» предприятию: человек ценил

<sup>3</sup> From Precarious Work to Decent Work: Outcome Document to the Workers' Symposium on Policies and Regulations to Combat Precarious Employment [Electronic resource]. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_179787.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf) (дата обращения: 18.06.2022).



место работы не только по критериям интереса к труду и уровня заработной платы, но и отношений, возникающим с коллегами, которые нередко продолжались за рамками рабочего времени<sup>4</sup> [2].

Формировался особый дух большой общности людей, включенность в которую создает установку на профессиональную самореализацию в ней на протяжении всей жизни. Примером такой организации труда является пожизненное трудоустройство в Японии [3]. Появлялись условия для принятия корпоративной культуры конкретного предприятия, организации, определяющей нормы и правила трудовой деятельности каждого труженика, его активность в реализации целей и задач развития производства [4].

Прекарная занятость ведет к разрушению традиционного отношения работника к трудовой деятельности, организации, членом которой он становится на неопределенное время. Прекарнизация трудовых отношений характеризуется нестабильным содержанием труда, ведет к снижению социальных гарантий и ослаблению защиты трудовых прав, к неустойчивой/непостоянной заработной плате и невозможности продвижения по карьерной лестнице. По мнению Ж. Т. Тощенко, прекариат представляет «принципиально новое образование, означающее наличие социального слоя, который олицетворяет отчуждение не только от результатов труда, но и от всего общества значительных социальных групп, испытывающих особо изощренные формы эксплуатации их труда, их знаний, их квалификации, а в конечном счете и качества жизни» [5]. Если прежде работник мог рассчитывать на то, что продает свою рабочую силу на основе определенных гарантий занятости, получая возможность планировать свое материальное положение, создание семьи, рождение и воспитание детей на достаточно длительное время, то такая перспектива в условиях неустойчивой занятости у него исчезает [6; 7].

Ряд исследователей рассматривают проблематику влияния прекарной занятости на

психическое здоровье человека. Обращается внимание на то, что изучение прекарной занятости через такие одномерные показатели, как временная занятость или нестабильность работы, упрощают множественные формы ее влияния [8]. Так, Ф. М. Ривьеро совместно с коллегами анализируют риск-факторы психического состояния сотрудников на рабочем месте с помощью многомерного измерения [9]. Авторы используют шкалу прекарной занятости (англ. Employment Precariousness Scale, EPRES), охватывающую шесть аспектов – временность, бесправие, уязвимость, величину заработной платы, права (декретный отпуск и др.) и возможность их реализации [10].

В условиях неопределенности содержания труда и изменения его условий [11], стремительной перестройки требований работодателя к выпускникам колледжей и вузов возникает проблема ценности тех знаний и умений, которые человек получил в процессе подготовки к профессиональной деятельности. Востребованные в настоящее время компетенции могут оказаться недостаточными для того, чтобы чувствовать себя стабильно и уверенно в профессионально-трудовой сфере.

Обостряется конкуренция на рынке труда между специалистами, имеющими опыт, стаж работы, и выпускниками вузов, колледжей, желающими найти работу, которая бы соответствовала приобретенным компетенциям, потребностям в условиях труда, уровню зарплаты [12]. У работодателей сформировалась потребность в «универсальных» выпускниках вузов, способных переходить от выполнения одной задачи к новой, более сложной благодаря навыкам оперативного приобретения прежде отсутствующих знаний и умений. Такие специалисты востребованы на самых разных видах производств, которые прежде не требовали высшего образования. В этом одна из причин увеличения количества тех, кто стремится после окончания школы поступить в вуз, даже имея сравнительно низкие результаты ЕГЭ. Не проходя

<sup>4</sup> Человек и его работа (социологическое исследование) / Под ред. А. Г. Здравомыслова, В. П. Рожина, В. А. Ядова. М. : Мысль, 1967. 392 с.; Сидоров В. А., Кагульский Е. Д., Никулин В. Г. Социально-экономические проблемы подготовки молодежи к труду. М. : Высшая школа, 1981. 175 с.; Гордон Л. А., Назимова А. К. Рабочий класс СССР: тенденции и перспективы социально-экономического развития. М. : Наука, 1985. 221 с.



по конкурсу на бюджетные места, они, используя семейный капитал, получают профессиональную подготовку. При этом нередко ради получения документа о наличии высшего образования, а не для того, чтобы трудиться по выбранной или смежной с ней специальности.

Ежегодно на рынок труда выходит большое число молодых выпускников вузов<sup>5</sup>, различающихся по наличию склонностей к работе по специальности, качеству освоения универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, готовности реализовать предъявляемые к ним требования. У руководителей предприятий и организаций возникает возможность выбора среди них тех, кто в большей степени соответствует для решения конкретных задач производства. Если работник не демонстрирует необходимых навыков, его можно заменить на другого, более подготовленного к изменениям в содержании и формах организации труда [13]. В связи с этим распространяются практики временного трудоустройства студентов в виде стажировок, позволяя работодателю выявить из них тех, кто готов активно участвовать в освоении новых технологий, машин и механизмов [14].

Постоянное внедрение новаций на разные виды производств, изменения требований работодателей к выпускникам вузов, неопределенность содержания их трудовой занятости ведет к тому, что высшая школа должна перестроить систему образования.

Для решения этой задачи в последние десятилетия происходят существенные изменения в мировом и отечественном высшем образовании. Они вызваны тем, что «все больше людей самого разного возраста... стремятся получить самое разное и современное образование. Научно-технические компании в экономике и обществе создают

растущий и быстро меняющийся рынок профессионального труда, для которого университеты должны готовить «компетентных специалистов» [15]. Например, новые требования к вузам, по мнению Б. Р. Кларка, можно реализовать при переходе к модели предпринимательского университета<sup>6</sup>, которая призвана обеспечить удовлетворение потребности молодежи в получении востребованного предприятиями/организациями образования, нуждающимися в инновационных разработках в условиях обострения конкурентной борьбы на рынке товаров и услуг. Соответственно происходят преобразования и в образовательной деятельности преподавателей, активно формирующих у обучающихся навыки применения полученных знаний на практике. В образовательный процесс вводится проектное обучение, в рамках которого под руководством преподавателя студенты в небольших группах (3–7 чел.) выполняют конкретное задание в интересах предприятий малого, среднего, крупного бизнеса, органов власти, общественных организаций. Содержание проектов меняется ежегодно<sup>7</sup>. В течение обучения на бакалавриате студент должен принять участие в 4–5 разных проектах. Таким способом вырабатывается ориентация на готовность включаться в неопределенную по содержанию и времени трудовую занятость, свойственную прекариату.

Происходящие в процессе подходы студентов к будущей трудовой деятельности ведут к изменениям федеральных государственных образовательных стандартов. В настоящее время ведущими становятся универсальные и общепрофессиональные компетенции, позволяющие выпускнику работать не только по специальности, но и в смежной, даже не связанной с приобретенной в вузе<sup>8</sup>. Особое внимание уделяется

<sup>5</sup> Сколько выпускников вузов и сузузов сразу находят работу [Электронный ресурс] // Тинькофф журнал. URL: <https://journal.tinkoff.ru/bez-opyta-stat> (дата обращения: 18.06.2022).

<sup>6</sup> Кларк Б. Р. Создание предпринимательских университетов: организационные направления трансформации; пер. с англ. А. Смирнова. М.: Изд. дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2011. 237 с.

<sup>7</sup> Положение о проектном обучении: принято решением Ученого совета ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина» (протокол № 2 от 24.02.2021 г.). URL: <https://programs.edu.urfu.ru/media/documents/00076086.pdf> (дата обращения: 18.05.2022).

<sup>8</sup> Маслова Е. В. Рынок труда и регулирование занятости: развитие профессиональных компетенций и способности трудоустройства молодых специалистов: монография. Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2017. 121 с. EDN: XVBZET

развитию универсальных компетенций, которые должны быть сформированы у всех студентов к окончанию учебы независимо от получаемой специальности. К ним относятся информационная и коммуникативная, а также способность к профессиональному росту на основе постоянного самообразования [16]. В связи с широким распространением цифровых технологий обязательной для всех выпускников стала способность умелого пользования основными программными средствами. Считается, что совокупность этих компетенций позволяет оперативно адаптироваться к постоянно возрастающим требованиям работодателей [17]. Наличие универсальных и общепрофессиональных компетенций позволяет молодому специалисту заниматься деятельностью, существенно отличающейся от той, к которой его готовили во время учебы [18].

При этом у многих выпускников существуют завышенные ожидания по поводу будущей работы: большинство стремится трудоустроиться по специальности, не всегда представляя ее востребованность на рынке труда [19]. По их мнению, желаемая трудовая деятельность должна характеризоваться высоким уровнем заработной платы, комфортными условиями труда, обеспечивать профессиональный и карьерный рост [20]. Однако неопределенность трудовой занятости выпускников вуза ведет к тому, что многие из них не стремятся максимально реализовать полученные знания, навыки, работая ради зарплаты, соглашаясь на неудовлетворительные условия труда, периодические переработки, надеясь получить когда-нибудь возможность реализовать свои способности [21]. Проведенные порталом Superjob в 2018 г. исследования показали, что 58 % молодым специалистам приходилось кардинально менять работу<sup>9</sup>. В условиях пандемии, когда многие предприятия были вынуждены сокращать персонал, переводить часть специалистов на удаленную работу, существенно возросла вероятность

прекарной занятости выпускников вузов на региональных рынках труда [22].

Таким образом, возрастание требований работодателей к молодым специалистам, изменения в организации университетского образования вызывают необходимость изучения ориентаций студентов региональных вузов на прекарную занятость в условиях неопределенности содержания будущей трудовой деятельности, трудностей, возникающих при поиске желаемого места работы, позволяющего реализовать универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции, полученные в период обучения.

### Материалы и методы

Представленное эмпирико-социологическое исследование проведено в 2021 г. Объектом исследования стала студенческая молодежь г. Екатеринбург. Материалы к настоящей статье были получены методом анкетирования. Для реализации поставленной цели нами разработан авторский опросник, состоящий из 42 вопросов (закрытых, открытых и полужакрытых). Всего было опрошено 716 студентов; из них 327 юношей и 389 девушек. Средний возраст опрошенных – 21 год. Доля ответивших по курсам обучения выглядит следующим образом: 50 % – студенты 1–2 курсов бакалавриата и специалитета, 38,8 % – студенты 3–4 курсов бакалавриата и 3–5 курсов специалитета, 11,1 % – магистранты. Таким образом, в исследовании в равных долях представлены студенты младших и старших курсов, включая магистратуру. По направлениям подготовки мы также стремились к представленности примерно в равных долях опрошенных студентов: 38 % составили обучающиеся на социогуманитарном направлении, 31 % – получают образование в области естественных наук, 31 % – на технических направлениях и специальностях. Большинство опрошенных обучаются в Уральском федеральном университете, Уральском государственном университете путей

<sup>9</sup> Гусенко М. Эксперты узнали, как люди выбирают свою профессию [Электронный ресурс] // Российская газета. URL: <https://rg.ru/2018/04/05/eksperty-uznali-kak-liudi-vybiraiut-svoiu-professiiu.html> (дата обращения: 02.06.2022).



сообщения, Уральском государственном юридическом университете, Уральском государственном экономическом университете, Уральском государственном горном университете. Третья часть респондентов проживает с родителями, остальные живут самостоятельно: в общежитии (32,8 %), на съемной квартире (17,7 %), в собственной квартире (13,3 %), у друзей (3,1 %). Основными источниками дохода для них выступают помощь родительской семьи (77,8 %), стипендия (47,5 %), вторичная занятость (42,6 %). 61,2 % респондентов отнесли себя к представителям среднего класса. Средняя продолжительность заполнения анкеты составила 20–25 мин. Все респонденты были проинформированы об участии в исследовании.

Полученные в ходе опроса материалы были обработаны с использованием программы SPSS и подвергнуты частотному, кросстабуляционному и корреляционному анализу.

Для глубинного понимания роли университетов в становлении и развитии прерванной занятости проведены полуформализованные интервью с молодежью, которая уже занимает определенные позиции на рынке труда. Всего опрошено 20 молодых людей, деятельность которых связана с нетипичной занятостью: 12 девушек и 8 юношей в возрасте от 19 до 30 лет. Опрошенная молодежь включена в сферу интернет-маркетинга и IT-технологий (6 информантов), работает репетиторами, в том числе выполняя домашние задания для студентов (5 информантов), инженерами (3 информанта), переводчиком (1 информант), психологом (1 информант), педагогом в частной школе (1 информант), трудится в сфере торговли (2 информанта), общественного питания (1 информант).

В ходе исследования по разработанному авторскому гайду проведено 16 полуформализованных интервью с руководителями образовательных программ и кураторами проектной деятельности Уральского федерального университета. Поскольку проектная деятельность – это новое для вуза направление, то все опрошенные имеют опыт включения в проектный формат работы со студентами от 1 до 3 лет.

Все тексты интервью были транскрибированы и материалы обобщены в соответствии с целевыми установками работы.

Мы также обратились к материалам исследования, проведенного в 2020–2021 гг. Используя метод анкетирования, было опрошено 520 молодых выпускников вузов Уральского региона в возрасте 21–30 лет. Среди них 58 % проживают в Екатеринбурге и 42 % – в крупных и малых городах Свердловской области и Уральского федерального округа. По половому признаку среди респондентов 52,5 % женщин и 47,5 % мужчин. В возрасте от 21 до 25 лет – 52 %, от 26 до 30 – 48 %. Из них на промышленных предприятиях трудятся 23 %, в сфере общественного питания – 21, торговли – 28, образования, культуры – 16, ЖКХ – 8, управления – 4 %. Основной целью анализа выступило определение отношения выпускников к профессионально-трудовой занятости. Полученные материалы прошли статистическую обработку с использованием программы SPSS.

Исходя из включенности в выборку студентов одного крупного промышленного регионального города, а также молодых выпускников вузов Уральского региона, который по некоторым социальным, экономическим, демографическим и другим показателям отличается от других территорий, опрос не может быть охарактеризован как репрезентативный и, соответственно, его данные не могут распространяться на другие территории с иными показателями социально-экономического развития.

### Результаты исследования

Материалы опроса свидетельствуют о том, что в процессе обучения студенческая молодежь осуществляет «первые шаги» на рынке труда: 35,9 % респондентов отметили наличие оплачиваемой работы во время обучения. Трудовая занятость студентов конкурирует с обучением как основным видом деятельности, поэтому опрошенные работают неполный рабочий день (33,9 %), имеют непостоянную работу (31,5 %). 61,5 % респондентов работают по найму в коммерческих организациях, 14,4 % – определили свой статус на рынке труда как фрилансер.



69,3 % студентов в целом удовлетворены своей работой.

Связана ли вторичная занятость студентов со специальностью, которую они получают в вузе? Только 19,1 % респондентов отметили, что трудовая деятельность соотносится с будущей профессией. Для 30 % опрошенных она лишь частично затрагивает специальность. 45,5 % ответивших полагают, что занятость во время обучения не соответствует направлению профессиональной подготовки в университете. Мотивация обращения во время обучения к рынку труда связана прежде всего со стремлением к финансовой независимости, потребностью в получении опыта трудовой деятельности, а также нестабильным материальным положением (табл. 1).

Основными сферами занятости студентов являются общественное питание (официант, бариста, работник кухни), торговля (менеджер, риелтор, промоутер, консультант). Отдельно следует выделить относительно новые в условиях цифрового общества виды работ, которые характерны для фрилансеров – веб-дизайн, SMM, копирайтинг, рерайтинг, интернет-маркетинг, монтаж видеороликов. Кроме того, студенты активно «подрабатывают», выполняя на заказ домашние работы и занимаясь репетиторством. Приобретается опыт работы в условиях неопределенности ее содержания, продолжительности по времени и получаемым жизненным навыкам. Однако

роль университета как субъекта, способствующего поиску работы по получаемой специальности в период обучения, низка: только 1 % опрошенных отметили центры развития карьеры и иные подобные вузовские структуры в качестве активного агента. Лидерские позиции принадлежат специализированным сайтам по трудоустройству (30,4 %), ближайшему окружению (26,1 %), социальным медиа (17,5 %).

Приспосабливаясь к режиму неполной трудовой занятости, студенты после окончания вуза продолжают ее воспроизводство: «Репетитором работаю со 2 курса..., продолжаю заниматься репетиторством частно» (жен., 23 г.) (орфография, пунктуация и стилистика ответов респондентов сохранены. – *Ред.*). Ненормированный свободный от иных трудовых обязательств день становится лидирующим преимуществом нетипичной занятости по оценкам информантов – участников интервью: «... работаю 4 дня в неделю по 4–5 ч. ...» (жен., 26 лет); «...много времени не трачу, примерно 2–3 ч в неделю» (жен., 34 г.), «...иногда, если время позволяет, я работаю по 6, по 7, по 8 ч. ...» (жен., 22 г.).

Информанты подчеркивают возможности самостоятельно планировать свой день, выбирать удобный режим работы, отказываться от проектов/видов работы, которые по каким-либо причинам не желают исполнять: «Я их (посты в социальных сетях для организаций/блогеров)

Т а б л и ц а 1. Мотивация поиска работы во время обучения, % к числу ответов

T a b l e 1. Motivation for job search during studying, % to the number of responses

Мотивы / Motivation	%
Желание быть независимым от родителей / Desire to be independent of parents financially	63,8
Необходимость получения опыта работы / Need for work experience	41,6
Сложное финансовое положение / Difficult financial situation	37,7
Желание почувствовать себя взрослым / Desire to feel like an adult	31,9
Большая доля свободного времени / Availability of free time	19,1
Наличие опыта трудовой деятельности у друзей/знакомых / Work experience of friends/acquaintances	10,1

*Примечание:* сумма ответов превышает 100 %, поскольку респонденты имели возможность выбрать несколько вариантов ответа.

*Note:* The sum of the answers exceeds 100%, because respondents were able to choose several answers.

*Источник:* здесь и далее в статье все таблицы составлены авторами.

*Source:* Hereinafter in this article all tables were made by the authors.



пишу в основном просто, ну... пока я еду в маршрутке, в автобусе...» (жен., 22 г.), «на фрилансе я сама себе работодатель» (жен., 34 г.), «...все зависит от собственного желания, когда есть желание и возможность могу и более 12 ч заниматься рабочими вопросами» (муж., 22 г.), «мне не нужно отчитываться перед кем-то: я могу работать тогда, когда захочу и из любого места» (жен., 26 лет).

График работы как фактор выбора будущей трудовой деятельности является значимым практически для каждого второго опрошенного (табл. 2). Абсолютное же большинство студентов будет руководствоваться при поиске уровнем заработной платы, которая, по мнению 69 % респондентов, должна быть не менее средней по региону. Материалы опроса молодых специалистов свидетельствуют, что для 36 % из них неудовлетворенность заработной платой стала причиной смены места работы в течение двух лет после окончания вуза.

В условиях ухода многих иностранных фирм из России по причине санкций, с одной стороны, возрастает количество потерявших работу и ищущих новую<sup>10</sup>. С другой – появляется вероятность трудоустройства на предприятия, которые в условиях импортозамещения наращивают объемы выпускаемой продукции. Однако, несмотря на то, что 2/3 опрошенных студентов хотели бы в будущем иметь нормированный рабочий день, каждый четвертый респондент желает работать в удобном для него режиме (ненормированный или

неполный рабочий день). Важно отметить, что 43,3 % студентов хотели бы заняться предпринимательством и/или стать самозанятыми.

Полученные данные подтверждаются исследованиями уральских социологов, проведенными на основе мониторинга трудоустройства выпускников. Зафиксирована тенденция широкой вовлеченности выпускников в неустойчивые формы занятости, которая возникает еще во время студенческой жизни при совмещении учебы с работой [23].

В условиях становления модели предпринимательского университета, когда студенты с первого курса включаются в образовательную деятельность, характеризующуюся постоянно сменой содержания выполняемых проектов, функций, возложенных на них в группе разработчиков, у обучающихся утверждается представление, что такой же будет и его работа после окончания учебы. Приобретая такой опыт, выпускники на рынке труда ориентируются на выполнение краткосрочных задач. Проектная деятельность в вузах, по нашему мнению, является драйвером развития прекарной занятости в будущей профессионально-трудовой деятельности молодежи.

Однако, как показал опрос руководителей образовательных программ и кураторов проектной деятельности, только три информанта из шестнадцати согласились с такой ее оценкой. «Нынешних студентов в будущем ждет быстрая сменяемость работ...

Т а б л и ц а 2. Факторы выбора места работы после окончания вуза, % к числу ответов  
T a b l e 2. Factors for choosing a work place after graduation, % to the number of responses

Факторы / Factors	%
Уровень заработной платы / Level of salary	91,3
График работы / Schedule of work	49,0
Комфортные отношения в трудовом коллективе / Positive relationships at the workplace	47,2
Соответствие вакансии полученному образованию / Compliance of the vacancy with the education	38,1
Наличие социальных гарантий / Availability of social guarantees	37,8
Творческий характер работы / Creative nature of the work	21,2

<sup>10</sup> Урал может столкнуться с серьезной проблемой безработицы // Урал бизнес журнал. URL: [https://ural.business-magazine.online/fn\\_1020536.html](https://ural.business-magazine.online/fn_1020536.html) (дата обращения: 01.09.2022).

Наверное, проектный подход здесь наиболее уместный для получения такого навыка, потому что ты мыслишь более короткими периодами времени и можешь от этого свое время как-то распределять дальше соответственно со своими интересами» (жен., куратор проектного обучения). «Если мы делаем какой-то проект, мы работаем 24/7. Я со студентами этот вопрос как раз обговаривала и сказала, что будем играть по-настоящему, как им предстоит в будущем. ...Мы работаем все время, вообще, когда угодно. И заказчик еще может периодически что-то просить нас предъявить новое, правильно учить студентов тому, что их ждет в будущем» (жен., куратор проектного обучения).

Большая часть опрошенных полагает, что предпосылками становления проектной деятельности в российских университетах стала трансформация рынка труда: «То, что сейчас все задачи становятся кратковременными – это да. Но мы на это никак не можем повлиять. Это внешние факторы, которые формирует рынок труда. Сейчас ни один работодатель... не может дать гарантию того, что его сотрудники... будут обеспечены работой через 5–10 лет» (жен., куратор проектного обучения); «рынок временных работ, которые имеют определенный срок, он становится более обширным» (жен., куратор проектного обучения).

Опрос работающей молодежи, включенной в нетипичную занятость, свидетельствует о том, что почти половина информантов (9 информантов из 20) за последние три года сменили место работы/сферу занятости. Основная причина – потеря интереса к работе (рутинизация) и стремление к новизне: «... работа ради работы мне не интересна; в той сфере, в которой развивалась, мне стало скучно и захотелось чего-то нового» (жен., 34 г.). Материалы анкетного опроса также показали, что ведущим фактором смены работы/специальности может стать желание заняться новым видом деятельности (50,5 %). Эта причина также выступает фактором территориальной мобильности молодежи, выбора места проживания [24].

Руководители образовательных программ и кураторы проектного обучения

отмечают негативные аспекты проектного обучения, к которым относят высокую скорость смены заказчиков, предъявляющие разные требования к исполнителям проекта, отсутствие социальных гарантий при работе над проектами в реальных условиях: «выпускники ориентируются на то, что индивидуальный поиск заказчика даст им возможность зарабатывать больше. Но это идет в ущерб социальным гарантиям. Никаких больничных, праздничных дней в таких условиях не бывает. Тут надо каждому индивидуально взвешивать плюсы и минусы» (жен., руководитель образовательной программы).

Выпускники вуза, для которых характерна нетипичная занятость, в ходе интервью очертили круг проблемных зон, свидетельствующих о прекарной занятости опрошенных: «Никакого трудового договора нет. Никаких гарантий нет. Как и по оплате ничего нет. Все на доверии получается» (жен., 22 г.), «...работаю неофициально, без трудового договора или гарантий» (муж., 25 лет). Несмотря на возможность оформления самозанятости, информанты не торопятся получить этот статус: 15 информантов из 20 опрошенных не имеют статуса самозанятого. Основными причинами отказа выступают, во-первых, наличие официального трудоустройства, поскольку опрошенные совмещают основной вид деятельности с нетипичной занятостью: «На ставку лаборанта устроен официально, фриланс неофициально» (муж., 23 г.); во-вторых, нежелание потерять статус безработного, в соответствии с которым возможно получение определенных выплат и гарантий: «Нигде официально не трудоустроен, чтобы получать пособие по безработице» (муж., 22 г.); в-третьих, страх перед неопределенностью, связанный с оценкой успешности/неуспешности выполняемой работы на фрилансе: «Моя деятельность не оформлена официально, дала себе год на раскачку» (жен., 26 лет).

Материалы проведенного исследования свидетельствуют о том, что вузы «подстраиваются» под запросы рынка в условиях турбулентности, а проектная деятельность, как отмечают эксперты, формирует новые востребованные на рынке компетенции,



такие как самоорганизация, умение работать в команде, ответственность, дисциплина, адаптивность. Согласно результатам анкетирования, 62 % студентов полагают, что такие качества, как умение рисковать, быстро адаптироваться/перестраиваться/переучиваться позволяют подготовиться к возможным негативным изменениям на рынке труда. Отметим, что финансовый ресурс как «страховку» рассматривает 53,8 % опрошенных, а владение востребованной специальностью и престижное образование выбирают 49 и 43,2 % соответственно.

Исследование молодых специалистов с опытом трудовой деятельности после окончания вуза показало, что увеличивается доля тех, чей труд характеризуется вынужденной прекарной занятостью. Это выражается в том, что 42 % опрошенных работают не по специальности, а по смежной или вообще с ней не связанной. Основной причиной является отсутствие рабочего места, соответствующего полученным профессиональным знаниям (63 %). Среди них 38 % составляют выпускники гуманитарных направлений подготовки. Число молодых специалистов в области истории, философии, политологии, социологии, искусства, филологии, журналистики значительно превышает потребность в них на региональном рынке труда. 26 % работающих по другой специальности получили инженерную, естественно-научную, педагогическую и иную подготовку.

Так, на поиск работы, не связанной со специальностью, выпускники бакалавриата тратят в среднем 6–9 месяцев. Основным способом сокращения периода нахождения желаемой рабочего места является помощь со стороны родственников, знакомых (34 %). За 4 года трудовой деятельности после окончания вуза среди молодых людей до 25 лет каждый четвертый сменил 2–3 места работы. Основными причинами являются невысокая заработная плата и неудовлетворительные условия труда. На адаптацию к новым условиям труда, особенностям корпоративной культуры организации 44 % молодых специалистов тратят до полугода, а 23 % – до одного года. С возрастом утверждается ориентация на

поиск постоянной работы, позволяющей реализовать жизненные планы: создание семьи, рождение детей, приобретение собственного жилья.

### Обсуждение и заключение

Результаты исследования позволили прийти к следующим выводам. Во-первых, современные студенты и выпускники сталкиваются с новыми вызовами на рынке труда, связанными с изменением содержания и характера труда под влиянием новых техник и технологий. Неопределенность становится источником трансформации трудовых ориентаций студентов, которые, как показывают результаты исследования, стремятся включиться в трудовую деятельность, предпочитая нетипичные формы занятости, ненормированный рабочий день, а также свободный график работы, которые воспроизводятся и после окончания вуза и свидетельствуют об ориентации студентов на прекарную занятость.

Во-вторых, наблюдается слабая связь между направлением подготовки студентов в вузе и вторичной занятостью студентов; при этом университеты занимают пассивную позицию в решении вопросов, связанных с трудовой деятельностью студентов, прежде всего по получаемому профилю подготовки, во время обучения. Кроме того, на рынке труда выпускники вузов в основном социогуманитарного профиля испытывают дефицит вакансий и вынуждены в поисках места работы осваивать новые компетенции, при этом обнаруживается частая сменяемость рабочих мест. Университеты не стремятся к ограничению внебюджетных мест по данному направлению и, по сути, становятся «фабриками» производства и воспроизводства прекариата.

В-третьих, вузы, ориентируясь на требования современного рынка труда, начинают внедрять в учебный процесс проектную деятельность, нацеленую на выработку у студентов навыков регулярного переключения на новое содержание исследовательской работы. Каждый проект уникален, как и те функции, которые будет выполнять студент в команде разработчиков. Соответственно, формируются навыки прекарной занятости, повышая конкурентоспособность молодых



специалистов на рынке труда, с одной стороны, но, с другой, проектная деятельность ведет к становлению установки на переменчивость и текучесть как самих проектов, так и заказчиков, что может послужить барьером в становлении устойчивого вектора трудового развития. В связи с этим вузам требуются скорее долгосрочные проекты с устойчивыми заказчиками, готовые на протяжении длительного времени последовательно реализовывать проект со студенческой молодежью.

Материалы проведенного исследования демонстрируют, что современный университет находится в своего рода переходном периоде, который связан с трансформацией на рынке труда и утверждением прекарной занятости, свидетельствующей о том, что содержание и характер труда постоянно меняются в результате появления новых технологий, технических устройств. Вузам приходится осуществлять движение навстречу новым требованиям, адаптироваться к изменениям, при этом стремясь удовлетворить и запросы самих студентов. Пока можно наблюдать только первые шаги в данном направлении, обнажающие противоречия, возникающие в процессе подготовки конкурентоспособных на рынке труда

молодых специалистов. Так, проектное обучение формирует набор личностных качеств студента, которые востребованы при трудоустройстве в условиях неопределенности, вырабатывая ориентации на прекарную занятость, нестабильность и непостоянство как вариант нормы в будущем. Соответственно, университеты задают вектор на прекарную занятость выпускникам вузов с целью повышения их адаптационного потенциала на рынке труда.

Полученные материалы углубляют современные представления о положении молодежи на рынке труда, ее потребностях и возможностях в условиях турбулентности, а также функционировании университетов в меняющихся условиях. Работа может представлять интерес для управленческих административных структур вузов, в зоне принятия решений которых связь университетов с бизнесом и производством, а также трудоустройство выпускников. Материалы статьи также вносят вклад в дальнейшую институционализацию таких отраслей социологического знания как социология образования, социология молодежи, экономическая социология, раскрывая современные тенденции в поле взаимодействия высшей школы и рынка труда.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анисимов Р. И. Прекаризованная занятость в России: опыт определения основных индикаторов // Социологические исследования. 2019. № 9. С. 64–72. <https://doi.org/10.31857/S013216250006652-0>
2. Магун В. С. Российские трудовые ценности: идеология и массовое сознание // Мир России. 1998. Т. 7, № 4. С. 113–144. URL: <https://mirros.hse.ru/article/view/5427> (дата обращения: 22.12.2022).
3. Theory Z: How American Business can meet the Japanese W. Ouchi Reading, MA: Addison-Wesley // Group & Organization Studies. 1981. Vol. 6, issue 3. P. 386–388. <https://doi.org/10.1177/105960118100600316>
4. Салтык Г. А., Лукаш А. И. Становление корпоративной культуры в советской и постсоветской России: история и современность // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. 2018. № 2 (46). С. 81–88. URL: <http://scientific-notes.ru/magazine/archive/number/51> (дата обращения: 20.05.2022).
5. Тощенко Ж. Т. Прекариат – новый социальный класс // Социологические исследования. 2015. № 6. С. 3–13. URL: [https://www.socis.isras.ru/files/File/2015/2015\\_6/Toshechenko.pdf](https://www.socis.isras.ru/files/File/2015/2015_6/Toshechenko.pdf) (дата обращения: 20.05.2022).
6. Бобков В. Н. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения // Народонаселение. 2019. Т. 22, № 2. С. 91–104. <https://doi.org/10.19181/1561-7785-2019-00018>
7. Kalleberg A. L. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition // American Sociological Review. 2009. Vol. 74, issue 1. P. 1–22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
8. Measuring Precarious Employment in Times of Crisis: The Revised Employment Precariousness Scale (EPRES) in Spain / A. Vives [et al.] // Gaceta Sanitaria. 2015. Vol. 29, issue 5. P. 379–382. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2015.06.008>
9. Precarious Employment, Psychosocial Risk Factors and Poor Mental Health: A Cross-Sectional Mediation Analysis / F. M. Rivero [et al.] // Safety Science. 2021. Vol. 143. Article no. 105439. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105439>



10. The Employment Precariousness Scale (EPRES): Psychometric Properties of a New Tool for Epidemiological Studies among Waged and Salaried Workers / A. Vives [et al.] // Occupational and Environmental Medicine. 2010. Vol. 67. P. 548–555. <https://doi.org/10.1136/oem.2009.048967>
11. Анисимов Р. И. Труд в эпоху неопределенности // Социологические исследования. 2017. Вып. 11. С. 44–52. <https://doi.org/10.7868/S013216251711006X>
12. Любенкова Е. П., Любенкова А. С. Современные проблемы развития молодежного рынка труда в Российской Федерации // Крымский экономический вестник. 2014. № 2 (09). С. 131–133. EDN: SIFRPL
13. Хлопина С. Ю. Анализ потребности в выпускниках профессионального образования на рынке труда Свердловской области // Вестник ЮУрГУ. Сер.: Образование. Педагогические науки. 2013. Т. 5, № 4. С. 85–89. URL: <https://vestnik.susu.ru/ped/article/view/64> (дата обращения: 12.01.2023).
14. Student Internships and Employment Opportunities after Graduation: A Field Experiment / B. S. Baert [et al.] // Economics of Education Review. 2021. Vol. 83. Article no. 102141. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2021.102141>
15. Чекмарев В. В., Губин В. А. Мировой социально-экономический контекст высшего образования (обзор книг Бёртона Р. Кларка) // Экономика образования. 2013. № 1. С. 131–133. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mirovoy-sotsialno-ekonomicheskii-kontekst-vysshego-obrazovaniya-obzor-knig-byortona-r-klarka/viewer> (дата обращения: 12.01.2023).
16. Малышева А. А., Невраева И. В. Компетенции молодых выпускников вузов глазами работодателей // Известия Томского политехнического университета. 2006. № 8. С. 55–59. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentsii-molodyh-vypusknikov-vuzov-glazami-rabotodateley/viewer> (дата обращения: 12.01.2023).
17. Подольский О. А. Погожина В. А. Ключевые компетенции выпускников и молодых специалистов при приеме на работу // Научное обозрение: гуманитарные исследования. 2016. № 1. С. 96–103. URL: <https://elck.ru/34LPLQ> (дата обращения: 12.01.2023).
18. Степанова Ю. Б. Успешное трудоустройство в представления выпускников образовательных организаций высшего образования (по результатам социологических исследований) // Среднерусский вестник общественных наук. Сер.: Социология. 2017. Т. 12, № 6. С. 75–83. URL: <https://orel.ranepa.ru/upload/iblock/1fb/StepanovaYB.pdf> (дата обращения: 12.01.2023).
19. Зубок Ю. А., Чупров В. И. Молодые специалисты: проблема подготовки и положение на рынке труда // Социологические исследования. 2015. № 5. С. 114–122. URL: <https://www.socis.isras.ru/article/5225> (дата обращения: 12.01.2023).
20. Меренков А. В., Сандлер Д. Г., Шарвин В. С. Особенности изменений ориентаций выпускников бакалавриата на трудоустройство // Образование и наука. 2019. Т. 21, № 10. С. 116–142. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2019-10-116-142>
21. Ситникова И. В. Профессиональные планы и стратегии трудоустройства современных студентов // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2019. № 4. С. 61–77. <https://doi.org/10.15593/2224-9354/2019.4.5>
22. Борисова А. А., Белоногов А. А., Глушкова Ю. В. Трудоустройство выпускников вузов: смена приоритетов поиска профессиональной реализации // Экономика труда. 2022. Т. 9, № 3. С. 675–688. <https://doi.org/10.18334/et.9.3.114327>
23. Агарков Г. А., Сандлер Д. Г., Сущенко А. Д. Финансовая и социальная успешность выпускников университетов в Уральском регионе. Проблемы и пути решения // Экономика региона. 2018. Т. 14, вып. 4. С. 1312–1326. <https://doi.org/10.17059/2018-4-20>
24. Абрамова С. Б., Антонова Н. Л., Пименова О. И. Привлекательность города как фактор территориальной мобильности в оценках студентов (на примере города Екатеринбурга) // Образование и наука. 2019. Т. 21, № 1. С. 97–123. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2019-1-97-123>

Поступила 17.01.2023; одобрена после рецензирования 27.03.2023; принята к публикации 03.04.2023.

*Об авторах:*

**Меренков Анатолий Васильевич**, доктор философских наук, заведующий кафедрой прикладной социологии Уральского федерального университета имени первого Президента России Б. Н. Ельцина (620002, Российская Федерация, г. Екатеринбург, ул. Мира, д. 19), **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-5900-0863>, **Scopus ID:** 55819596200, **Researcher ID:** Q-2004-2015, [anatoly.mer@gmail.com](mailto:anatoly.mer@gmail.com)

**Антонова Наталья Леонидовна**, доктор социологических наук, профессор кафедры прикладной социологии Уральского федерального университета имени первого Президента России Б. Н. Ельцина (620002, Российская Федерация, г. Екатеринбург, ул. Мира, д. 19), **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-2063-4970>, **Scopus ID:** 57038433100, **Researcher ID:** Q-1495-2015, [n.l.antonova@urfu.ru](mailto:n.l.antonova@urfu.ru)

**Бахтин Евгений Леонидович**, кандидат социологических наук, заведующий социологической лабораторией Уральского государственного экономического университета (620000, Российская Федерация,

г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, д. 62/45), ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2688-3238>,  
Researcher ID: R-3493-2018, e.l.bakhtin@usue.ru

**Попова Галина Ильинична**, студент магистратуры факультета экономических наук Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (101000, Российская Федерация, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20), студент по обмену Католического университета Святого Сердца (20123, Италия, г. Милан, ул. Л. А. Джемелли, д. 1), бакалавр математики Уральского федерального университета имени первого Президента России Б. Н. Ельцина (620002, Российская Федерация, г. Екатеринбург, ул. Мира, д. 19), ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6597-8670>, giporova@edu.hse.ru

*Заявленный вклад авторов:*

А. В. Меренков – теоретико-методологический и эмпирический дизайн статьи; критический анализ материалов.

Н. Л. Антонова – обзор литературы; анализ и интерпретация результатов исследования.

Е. Л. Бахтин – методы исследования; сбор эмпирических данных и их обработка.

Г. И. Попова – обзор англоязычной литературы; перевод текста на английский язык.

*Все авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

#### REFERENCES

1. Anisimov R. Precarious Employment in Russia: Major Indicators and Scales of Distribution. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2019;(9):64–72. (In Russ., abstract in Eng.) <https://doi.org/10.31857/S013216250006652-0>
2. Magun V.S. Russian Labor Values: Ideology and Mass Consciousness. *Universe of Russia*. 1998;7(4):113–144. Available at: <https://mirros.hse.ru/article/view/5427> (дата обращения: 22.12.2022). (In Russ., abstract in Eng.)
3. Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese W. Ouchi Reading, MA: Addison-Wesley. *Group & Organization Studies*. 1981;6(3):386–388. <https://doi.org/10.1177/105960118100600316>
4. Saltyk G.A., Lukash A.I. [Formation of Corporate Culture in Soviet and Post-Soviet Russia: History and Modernity]. *Uchenye zapiski. Elektronnyi nauchnyi zhurnal Kurskogo gosudarstvennogo universiteta*. 2018;(2):81–88. Available at: <http://scientific-notes.ru/magazine/archive/number/51> (accessed 20.05.2022). (In Russ.)
5. Toshchenko Zh.T. [Precariat – a New Social Class]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2015;(6):3–13. Available at: [https://www.socis.isras.ru/files/File/2015/2015\\_6/Toshechenko.pdf](https://www.socis.isras.ru/files/File/2015/2015_6/Toshechenko.pdf) (accessed 20.05.2022). (In Russ.)
6. Bobkov V.N. Precarious Employment in the Russian Federation: The State and Directions of Reduction. *Narodonaselenie*. 2019;22(2):91–104. (In Russ., abstract in Eng.) doi: <https://doi.org/10.24411/1561-7785-2019-00018>
7. Kalleberg A.L. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*. 2009;74(1):1–22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
8. Vives A., González F., Moncada S., Llorens C., Benach J. Measuring Precarious Employment in Times of Crisis: The Revised Employment Precariousness Scale (EPRES) in Spain. *Gaceta Sanitaria*. 2015;29(5):379–382. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2015.06.008>
9. Rivero F.M., Padrosa E., Utzet M., Benach J., Julia M. Precarious Employment, Psychosocial Risk Factors and Poor Mental Health: A Cross-Sectional Mediation Analysis. *Safety Science*. 2021;143:105439. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105439>
10. Vives A., Ferrer M., Amable M., Lluís S.M., et al. The Employment Precariousness Scale (EPRES): Psychometric Properties of a New Tool for Epidemiological Studies among Waged and Salaried Workers. *Occupational and Environmental Medicine*. 2010;67:548–555. <https://doi.org/10.1136/oem.2009.048967>
11. Anisimov R.I. Labor in the Uncertainty Epoch. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2017;(11):44–52. (In Russ., abstract in Eng.) <https://doi.org/10.7868/S013216251711006X>
12. Lyubenkova E.P., Lyubenkova A.S. [Modern Problems of Development of the Youth Labor Market in the Russian Federation]. *Krymskiy ekonomicheskii vestnik*. 2014;(2):131–133. (In Russ.) EDN: SIFRPL
13. Khlopina S.Yu. Analysis of Labour Market Demand in Graduates of Professional Education for Sverdlovsk Region. *Bulletin of the South Ural State University. Series: Education. Pedagogy*. 2013;5(4):85–89. Available at: <https://vestnik.susu.ru/ped/article/view/64> (accessed 12.01.2023). (In Russ., abstract in Eng.)
14. Baert B.S., Neyt B., Siedler T., Tobback I., Verhaest D. Student Internships and Employment Opportunities after Graduation: A Field Experiment. *Economics of Education Review*. 2021;83:102141. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2021.102141>



15. Tchekmaryov V.V., Gubin V.A. The World Social and Economic Context of the Higher Education (Review of Books of Burton R. Clark). *Ekonomika obrazovaniya*. 2013;(1):131–133. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/mirovoy-sotsialno-ekonomicheskii-kontekst-vysshego-obrazovaniya-obzor-knig-byortona-r-klarka/viewer> (accessed 12.01.2023). (In Russ., abstract in Eng.)
16. Malysheva A.A., Nevraeva I.V. [Competences of Young University Graduates through the Eyes of Employers]. *Bulletin of the Tomsk Polytechnic University*. 2006;(8):55–59. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentsii-molodyh-vypusnikov-vuzov-glazami-rabotodateley/viewer> (accessed 12.01.2023). (In Russ.)
17. Podolsky O.A., Pogozhina V.A. Key Competences of Graduates and Young Professionals for Employment. *Scientific Review: Theory and Practice*. 2016;(1):96–103. Available at: <https://clck.ru/34LPLQ> (accessed 12.01.2023). (In Russ., abstract in Eng.)
18. Stepanova Y.B. Successful Employment in the Views of Graduates of Educational Institutions of Higher Education (on the Results of Sociological Research). *Central Russian Journal of Social Sciences. Series Sociology*. 2017;12(6):75–83. Available at: <https://orel.ranepa.ru/upload/iblock/1fb/StepanovaYB.pdf> (accessed 12.01.2023). (In Russ., abstract in Eng.)
19. Zubok Yu.A., Chuprov V.I. [Young Professionals: The Problem of Training and the Situation in the Labor Market]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2015;(5):114–122. Available at: <https://www.socis.isras.ru/article/5225> (accessed 12.01.2023). (In Russ., abstract in Eng.)
20. Merenkov A.V., Sandler D.G., Shavrin V.S. The Features of Changes in Orientations to Employment among Bachelor's Graduates. *The Education and Science Journal*. 2019;21(10):116–142. (In Russ., abstract in Eng.) <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2019-10-116-142>
21. Sitnikova I.V. Professional Plans and Employment Strategies of Modern Students. *PNRPU Sociology and Economics Bulletin*. 2019;(4):61–77. (In Russ., abstract in Eng.) <https://doi.org/10.15593/2224-9354/2019.4.5>
22. Borisova A.A., Belonogov A.A., Glushkova Yu.V. University Graduates Employment: Changing the Priorities of the Search for Professional Realization. *Russian Journal of Labor Economics*. 2022;9(3):675–688. (In Russ., abstract in Eng.) <https://doi.org/10.18334/et.9.3.114327>
23. Agarkov G.A., Sandler D.G., Sushchenko A.D. Financial and Social Success of University Graduates in the Ural Region. *Economy of Region*. 2018;14(4):1312–1326. (In Russ., abstract in Eng.) <https://doi.org/10.17059/2018-4-20>
24. Abramova S.B., Antonova N.L., Pimenova O.I. Attractiveness of a City as a Factor of Territorial Mobility in Student Estimates (on the Example of Ekaterinburg). *The Education and Science Journal*. 2019;21(1):97–123. (In Russ., abstract in Eng.) <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2019-1-97-123>

Submitted 17.01.2023; revised 27.03.2023; accepted 03.04.2023.

*About the authors:*

**Anatoly V. Merenkov**, Dr.Sci. (Philos.), Head of the Chair of Applied Sociology, Ural Federal University (19 Mir St., Ekaterinburg 620002, Russian Federation), **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-5900-0863>, **Scopus ID:** 55819596200, **Researcher ID:** Q-2004-2015, [anatoly.mer@gmail.com](mailto:anatoly.mer@gmail.com)

**Natalya L. Antonova**, Dr.Sci. (Sociol.), Professor of the Chair of Applied Sociology, Ural Federal University (19 Mir St., Ekaterinburg 620002, Russian Federation), **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-2063-4970>, **Scopus ID:** 57038433100, **Researcher ID:** Q-1495-2015, [n.l.antonova@urfu.ru](mailto:n.l.antonova@urfu.ru)

**Evgeny L. Bakhtin**, Cand.Sci. (Sociol.), Head of Sociological Laboratory, Ural State University of Economics (62/45 8 Marta/Narodnaya Volya St., Ekaterinburg 620000, Russian Federation), **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-2688-3238>, **Researcher ID:** R-3493-2018, [e.l.bakhtin@usue.ru](mailto:e.l.bakhtin@usue.ru)

**Galina I. Popova**, Master Student of the Faculty of Economic Sciences, National Research University Higher School of Economics (20 Myasnitskaya St., Moscow 101000, Russian Federation), Exchange Student, Catholic University of the Sacred Heart (1 Largo A. Gemelli St., Milano 20123, Italy), Bachelor of Mathematics, Ural Federal University (19 Mir St., Ekaterinburg 620002, Russian Federation), **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-6597-8670>, [gipopova@edu.hse.ru](mailto:gipopova@edu.hse.ru)

*Author contribution:*

A. V. Merenkov – theoretical, methodological and empirical design of the research; critical analysis of materials.

N. L. Antonova – literature review; analysis and interpretation of research results.

E. L. Bakhtin – research methods; collection and processing of empirical data.

G. I. Popova – review of English-language literature; translation of the article into English.

*All authors have read and approved the final manuscript.*