

*Научный журнал*

ISSN



**2017**  
**Выпуск 1**

**Социальные  
и гуманитарные науки:  
теория и практика**



ISSN

Научный журнал  
Выходит 1 раз в год

---

**Социальные и гуманитарные науки:  
теория и практика**

2017

Выпуск 1

**Social Sciences and Humanities:  
Theory and Practice**

---

Issue 1

Учредитель: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Пермский государственный национальный исследовательский университет»

Founder: Perm State University

Научный журнал «Социальные и гуманитарные науки: теория и практика» рассчитан на широкий круг читателей, заинтересованных в понимании как текущего состояния, так и актуальных проблем философии, социологии, психологии, наук о культуре и искусстве, теории и практики работы с молодежью. Публикуются оригинальные статьи, основанные на теоретических и эмпирических исследованиях в данных областях.

The scientific journal «Social Sciences and Humanities: Theory and Practice» is designed for a wide range of readers interested in understanding of contemporary state and actual problems of philosophy, sociology, psychology, researches of culture and art, theory and practice of youth work. The journal provides original papers and reviews based on results of theoretical and empirical researches in these fields.

***Редакционная коллегия:***

Главный редактор – Внутских Александр Юрьевич (д-р филос. наук, профессор ПГНИУ), Олег Александрович Барг (д-р филос. наук., профессор ПГНИУ), Юрий Викторович Лоскутов (канд. филос. наук, доцент ПГНИУ), Елена Михайловна Березина (канд. филос. наук, профессор ПГНИУ), Юлия Владимировна Ветошкина (к. культурологии., доцент ПГНИУ), Екатерина Валерьевна Дудорова (канд. психол. наук, доцент ПГНИУ), Екатерина Сергеевна Игнатова (канд. психол. наук, доцент ПГНИУ), Алексей Витальевич Краснов (канд. психол. наук, доцент ПГНИУ), Ольга Ивановна Полянина (канд. психол. наук, доцент ПГНИУ), Александр Евгеньевич Кузнецов (канд. социол. наук, доцент ПГНИУ), Людмила Александровна Хачатрян (канд. истор. наук, доцент ПГНИУ), Елена Вячеславовна Малкова (канд. филос. наук, доцент ПГНИУ), Любовь Анатольевна Метлякова, (канд. пед. наук, доцент ПГППУ).

**Адрес редакционной коллегии**

614990, Пермский край, г. Пермь, ул. Букирева, д. 15. Тел. +7(342) 2396-305.

E-mail: [fsf-conferencia@yandex.ru](mailto:fsf-conferencia@yandex.ru)

Web-site: <http://www.philsoc.psu.ru/nauka-na-fsf/journal-social-and-humanitarian-science>

*Издание включено в национальную информационно-аналитическую систему «Российский индекс научного цитирования» (РИНЦ)*

© Пермский государственный  
национальный исследовательский  
университет, 2017

<i>Щукина И.Н., Дзурнакова Л., Щукин О.Е.</i> Семантическая импликация традиционных ценностей в сознании современных подростков .....	252
---	-----

### **Раздел III. МОЛОДЕЖЬ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ: ПРОБЛЕМЫ, ОПЫТ, ВОЗМОЖНОСТИ**

<i>Федосеева В.А.</i> Анализ проблем студенческой молодёжи г. Перми и пути их решения.....	268
<i>Бачерикова Е.Г., Малкова Е.В.</i> Информационная открытость как принцип молодежной политики. Роль молодежных медиа.....	275
<b><i>Безруков А.В.</i> Стратегии трудового самоопределения молодёжи (на примере исследования молодёжи г. Перми).....</b>	<b>283</b>
<i>Меньшиков К.В., Малкова Е.В.</i> Предпосылки молодежного лидерства, или ориентиры пермской молодежи.....	290
<i>Ощепкова М.А.</i> Технологизация социальных процессов в сфере гражданско-патриотического воспитания молодежи и критерии оценки их эффективности .....	298
<i>Петраева О.И.</i> Оценка эффективности молодежной политики в отношении работающей молодежи в Пермском крае .....	307
<i>Петрова М.Д.</i> Анализ миграционных настроений молодежи Перми .....	315
<i>Ушатова Л.А., Береснева Н.И., Береснев В.Д., Смирнова Е.А.</i> «Патриотическая» картина мира.....	323
<i>Федотова Н.С.</i> Информационно-методическая площадка как субъект реализации патриотического воспитания на примере ГАУ «Пермский краевой центр военно-патриотического воспитания» .....	343
<i>Червинская Е.О.</i> Молодежное лидерство в современной Великобритании: условия и факторы развития.....	351
<i>Чернышова Д.А., Внутских А.Ю.</i> Современные технологии профессионального отбора молодых специалистов как способ взаимодействия государства и бизнеса.....	359

## **СТРАТЕГИИ ТРУДОВОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ МОЛОДЁЖИ (НА ПРИМЕРЕ ИССЛЕДОВАНИЯ МОЛОДЁЖИ г. ПЕРМИ)**

*А.В. Безруков*

*Пермский государственный национальный  
исследовательский университет*

Статья посвящена особенностям трудового самоопределения молодёжи. На основе авторского количественного исследования молодых людей г. Перми формулируются четыре стратегии трудового самоопределения, отражающие ориентацию на карьеру, общественную пользу, интересы и простоту труда. Описывается содержательная наполненность выделенных стратегий на уровне субъективной оценки определённых сторон труда, предпочитаемых видов трудовой деятельности и отношения к социокультурным условиям. Обосновывается актуальность реализации определённых стратегий в современных условиях глобальной нестабильности.

*Ключевые слова:* социальное самоопределение, стратегия трудового самоопределения, молодёжь, социокультурный контекст.

Современные исследования молодёжи меняют представление о ней. Отмечается переход от интерпретации молодёжи как объекта социализации в сторону её восприятия в качестве активного субъекта [3].

Говоря об условиях современных социальных изменений, во-первых, произошла структурная трансформация и переход от закрытых национальных экономических систем к открытому глобальному капитализму [5, р. 50]. Во-вторых, производство социальных рисков стало «нормой» модернизации [2, с. 45]. В-третьих, ценной свободой стали небезопасность и неуверенность в том, что предпринимаемые действия приведут к ожидаемым результатам. Такие особенности социокультурного контекста заставляют исследователей обращаться к субъективному аспекту

социализации, в качестве которого выступает «социальное самоопределение».

Самоопределение рассматривается как процесс внутренней переоценки господствующих норм и ценностей для более эффективной внешней адаптации в сложившемся социальном порядке. В условиях институционализации «неуверенности» [1] самоопределение становится принудительной и обязательной к решению задачей.

Говоря о видах самоопределения, исследователи в частности выделяют профессиональное или трудовое самоопределение [4], которое касается проблем поиска места в системе производственных отношений и материального благополучия и направлено на выработку представлений о желаемом социальном статусе. Профессиональное самоопределение как подсистема социального самоопределения в процессе социализации направлена на закрепление социального статуса. Поведенческим аспектом трудового самоопределения является соответствующая стратегия деятельности.

Характеристика трудового самоопределения была одной из задач социологического исследования пермской молодёжи<sup>1</sup>. Респондентам предлагалось оценить важность отдельных сторон трудовой деятельности по пятибалльной шкале от «совершенно не важно» до «очень важно». В структуре мотивов наибольшее значение имеют благоприятные условия труда и дружный коллектив, а также возможности карьерного роста. Менее всего значимыми оказались полезность работы для общества и простота труда (см. табл. 1).

На основе полученных оценок был проведён факторный анализ, в результате которого удалось обнаружить четыре фактора, описывающих 70 % суммарной дисперсии (см. табл. 1). Образующими характеристиками «Фактора 1» являются «возможности карьерного роста», «хорошие возможности обучения» и

---

<sup>1</sup> Исследование проведено летом 2017 г. методом анкетирования с использованием квотной выборки (пол, возраст, основной род деятельности). Опрошено 600 респондентов в возрасте от 16 до 30 лет. Полевые работы выполнялись при содействии сотрудников Кафедры социологии и Центра социального партнёрства и социологических исследований Пермского государственного национального исследовательского университета.

«возможность проявлять инициативу» (см. табл. 1). При этом свойственно непринятие «гибкого графика работы», который, действительно, как в теории, так и на практике, слабо связан с факторообразующими характеристиками. Такой набор, вероятно, свойственен молодым людям, ориентированным на строительство профессиональной карьеры.

*Таблица 1. Факторный анализ оценок респондентами сторон трудовой деятельности (матрица повернутых компонент)*

<i>Стороны труда</i>	<i>Индекс важности</i>	<i>Фактор 1</i>	<i>Фактор 2</i>	<i>Фактор 3</i>	<i>Фактор 4</i>
Благоприятные условия труда и дружный коллектив	0,64	0,412	<b>0,658</b>	0,158	0,163
Возможности карьерного роста	0,62	<b>0,826</b>	0,209	0,058	0,238
Хорошие возможности обучения	0,56	<b>0,791</b>	0,242	0,178	0,013
Надежность работы, чтобы не грозил увольнение	0,51	0,401	0,451	-0,207	<b>0,575</b>
Возможность заниматься тем, чем хочется	0,49	0,303	-0,018	<b>0,760</b>	0,132
Возможность проявлять инициативу	0,43	<b>0,611</b>	0,153	0,496	-0,240
Престиж данной работы (профессии)	0,29	0,297	0,332	0,168	<b>0,458</b>
Предусмотрен гибкий график работы	0,28	-0,010	0,246	<b>0,777</b>	0,235
Возможность приносить пользу стране, обществу	0,22	0,091	<b>0,828</b>	0,153	-0,152
Простота труда, работа не требует особых знаний	-0,22	0,002	-0,033	0,241	<b>0,829</b>

Метод выделения: Анализ методом главных компонент.

Метод вращения: Варимакс с нормализацией Кайзера.

Выделены наиболее значимые компоненты по факторам.

Индекс важности рассчитывался по формуле

$$It = (n_5 + 0,5n_4 + n_3 - 0,5n_1 - n_1) / n.,$$

где  $n_1$  – число тех, для кого данная сторона труда «совершенно не важна»,  $n_2$  – «не важна»,  $n_3$  – «не могут сказать точно»,  $n_4$  – «важна» и  $n_5$  – «очень важна»,  $n$  – общее число респондентов. Значение индекса изменяется в пределах  $[-1; 1]$ . Положительные значения свидетельствуют о субъективной важности стороны труда, отрицательные – неважности, «0» означает равную численность групп.

Аналогичным образом, «Фактору 2» соответствуют «возможность приносить пользу обществу», «благоприятные условия труда и дружный коллектив», «надежность работы» при непринятии «возможности заниматься тем, чем хочется», что может быть обозначено как общественно-ориентированная трудовая деятельность. «Фактор 3» составляют «гибкий график работы», «возможность заниматься тем, чем хочется», «возможность проявлять инициативу» при отсутствии важности «надежности работы», что соответствует свободной трудовой деятельности, ориентированной на интересы молодых людей. Наконец, «Фактор 4» заметно отличается важностью «простоты труда» при необходимости «надёжности работы без угрозы увольнения» и определённого «престижа профессии», а также неготовности «проявлять инициативу», что характеризует эту группу молодых людей как ориентированных на стабильность своей профессиональной деятельности (см. табл. 1).

Для более содержательной характеристики выделенных факторов определялась степень их связанности: 1) с предпочитаемыми видами деятельности; 2) отношением к социальным изменениям, конкуренции, инновациям; 3) локусом контроля; 4) склонность к риску в трудовой деятельности; 5) готовностью жертвовать личными интересами. Также определялись имеющиеся различия в половозрастных группах (см. табл. 2).

Несмотря на то, что полученные связи оказались довольно слабыми, можно проследить определённые тенденции. Например, относительно предпочитаемых видов трудовой деятельности, «Фактор 1» наиболее тесно коррелирует с предпринимательской и управленческой деятельностью. Основная часть молодых людей в этой группе выражает нежелание заниматься фрилансом (свободной деятельностью), социальным обслуживанием и исполнительским трудом. «Фактор 2», соответственно, наиболее тесно связан с социальным обслуживанием (образование, медицина и прочее) и государственной службой при непринятии фриланса. «Фактор 3», наоборот, выражает явную приверженность свободной трудовой деятельности, предпринимательству и творчеству при неготовности заниматься рабочей деятельностью и социальным обслуживанием. Наконец, «Фактор 4» демонстриру-

ет единственно значимую положительную связь с исполнительской (рабочей) деятельностью (см. табл. 2, п. 1).

*Таблица 2. Связь выделенных факторов с предпочтениями в труде, субъективными мнениями и личными особенностями, коэффициенты корреляции*

<i>Параметры</i>	<i>Фактор 1</i>	<i>Фактор 2</i>	<i>Фактор 3</i>	<i>Фактор 4</i>
<b>1. Предпочитаемые виды деятельности</b>				
Рабочая деятельность	<b>-0,082</b>	0,071	<b>-0,161</b>	<b>0,147</b>
Социальное обслуживание	<b>-0,084</b>	<b>0,143</b>	<b>-0,105</b>	-0,013
Государственная служба	0,022	<b>0,123</b>	-0,073	0,025
Предпринимательство	<b>0,094</b>	<b>-0,080</b>	<b>0,143</b>	0,024
Управленческая деятельность	<b>0,102</b>	0,035	0,038	0,045
Творческую деятельность	0,064	0,042	<b>0,097</b>	-0,037
Фриланс	<b>-0,101</b>	<b>-0,192</b>	<b>0,148</b>	<b>-0,099</b>
<b>2. Отношение к социокультурным условиям</b>				
Отношение к социальным изменениям	<b>0,098</b>	0,031	<b>0,081</b>	-0,059
Отношение к конкуренции	<b>0,117</b>	-0,041	<b>0,104</b>	-0,056
Отношение к инновациям	0,056	0,008	0,037	-0,001
<b>3. Прочие параметры</b>				
Локус контроля	<b>0,146</b>	<b>0,080</b>	0,010	-0,022
Склонность к риску	<b>0,121</b>	<b>-0,189</b>	<b>0,230</b>	-0,047
Готовность жертвовать собой	<b>-0,109</b>	0,008	<b>-0,141</b>	<b>-0,143</b>
<b>4. Социально-демографические параметры</b>				
Пол	-0,032	<b>0,093</b>	<b>-0,119</b>	-0,028
Возраст	-0,061	-0,027	-0,029	-0,068
Образование	-0,052	<b>-0,017</b>	-0,007	<b>-0,098</b>

Выделены статистически значимые связи.

Говоря о различиях в отношении к условиям социокультурной среды, стоит отметить, что ориентация на карьеру («Фактор 1») и ориентация на личные интересы в труде («Фактор 3») наиболее тесно связаны с положительным восприятием социальных изменений, конкуренции и инноваций, в то время как ориентированные на простоту труда («Фактор 4») вовсе антагонистичны по отношению к ним (см. табл. 2, п. 2). Кроме того, интернальный локус контроля в большей степени характеризует молодых людей из групп «Фактора 1» и «Фактора 2» (см. табл. 2, п. 3). Показательна также положительная связь совокупности «Фактора 1» и «Фактора 3» с готовностью идти на



риск в трудовой деятельности без особых гарантий заработной платы и уверенности в будущем (см. табл. 2, п. 3).

Описанные связи выделенных на основе факторного анализа субъективной важности определённых сторон труда и предпочитаемых видов трудовой деятельности, их соотношении, позволяют говорить о четырёх стратегиях трудового самоопределения молодых людей (см. табл. 1 и табл. 2):

1. Стратегия карьерного роста, реализуемой на основе постоянного профессионального развития, обучения, повышения квалификации и проявления инициативы с целью занятия наиболее высоких позиций в социальной структуре общества;

2. Стратегия общественной пользы, ориентированная на развитие и благоприятных условий труда, поддержание дружного коллектива и стабильность работы;

3. Стратегия свободной занятости, основанная на личных интересах и проявлении инициативы в их продвижении и реализации, рассматривается как способ самореализации;

4. Стратегия исполнения, ориентированная на простоту трудовой деятельности, гарантии рабочей занятости и заработной платы.

Каждая стратегия демонстрирует определённую негативную тенденцию. Так, например, молодые люди, которые придерживаются стратегии исполнения, склонны к риску профессиональной несостоятельности. Стратегия пользы сопряжена с риском отрицания развития. Стратегии карьерного роста и свободной занятости связаны с риском нежелания приносить пользу обществу.

Существенных различий в приверженности выделенным стратегиям по возрасту не выявлено. Можно заметить, что среди девушек более распространена стратегия общественной пользы, в то время как среди юношей стратегия свободной занятости. Вместе с тем, чем ниже достигнутый уровень образования, тем вероятнее реализация стратегии исполнения (см. табл. 2, п. 4).

Таким образом, на основе собранных данных и проведённого статистического анализа, были выделены четыре стратегии трудового самоопределения молодёжи. Конечно, они представляют собой лишь теоретические абстракции и лишь в редких исключениях существуют в чистом виде. Однако, нельзя не отметить их практическую связь с современным социокультурным кон-

текстом. В частности, стратегии карьерного роста и свободной занятости наиболее всего соответствуют реалиям, связанным с интенсификацией социальных изменений и рыночной конкуренции. Последнее говорит о том, что приверженность этим стратегиям с наибольшей вероятностью приведёт к успехам профессиональной самореализации.

#### **Библиографический список**

1. *Бауман З.* Индивидуализированное общество / пер. с англ.; под ред. В.Л. Иноземцева. М.: Логос, 2005. 390 с.
2. *Бек У.* Общество риска: На пути к другому модерну / пер. с нем. В. Седельника, Н. Федоровой. М.: Прогресс–Традиция, 2000. 383 с.
3. *Зубок Ю.А.* Проблемы социального развития молодежи в условиях риска // Социологические исследования. 2003. № 4. С. 42–51.
4. *Шарова Е.Н., Мулина Т.В.* Профессиональное самоопределение молодежи в условиях социокультурной трансформации российского общества (региональный аспект) // Журнал социологии и социальной антропологии. 2010. Т. 8, № 1. С. 50–68.
5. *Bendit R.* Youth Sociology and Comparative Analysis in the European Union Member States, German Youth Institute. Papers 79. 2006. P. 49–76.

### **STRATEGIES OF THE LABOR SELF-DETERMINATION OF YOUTH (ON THE BASIS OF THE STUDY OF THE PERM YOUTH)**

*A.V. Bezrukov*  
*Perm State University*

The article is devoted to the features of the labor self-determination of young people. On the basis of the author's quantitative research of young people in Perm, four strategies of labor self-determination are formulated, reflecting the orientation toward career, public benefit, interests and simplicity of work. The content of the allocated strategies is described at the level of subjective evaluation of certain aspects of labor, preferred types of labor activity and attitudes to sociocultural conditions. The relevance of the implementation of certain strategies in today's global instability is substantiated.

*Keywords:* social self-determination, strategy of labor self-determination, youth, socio-cultural context.