

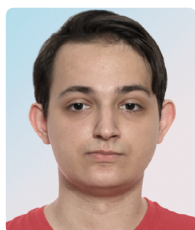
# СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

DOI: 10.15838/sa.2023.4.40.7

УДК 316.35 | ББК 60.54

© Дианов Р.К.

## КАРЬЕРНЫЙ ГАБИТУС СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ В КОНТЕКСТЕ ГИГ-ЭКОНОМИКИ: ОПЫТ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ



### РОМАН КОНСТАНТИНОВИЧ ДИАНОВ

Московский государственный институт международных отношений (университет)

Министерства иностранных дел Российской Федерации

Москва, Российская Федерация

e-mail: r.dianov@inno.mgimo.ru

ORCID: [0009-0003-6382-383X](https://orcid.org/0009-0003-6382-383X); ResearcherID: [IUO-7875-2023](https://orcid.org/IUO-7875-2023)

*В статье предпринимается попытка разработать теоретическую рамку исследования карьерного габитуса, которая учитывает трансформации социально-профессиональной структуры, возникшие под влиянием постиндустриализации. С опорой на эту теоретическую рамку было проведено эмпирическое исследование, цель которого состояла в том, чтобы очертить базовые характеристики карьерного габитуса студентов г. Москвы на фоне развития гиг-экономики как системы трудовых отношений, когда массовое распространение получает временная и краткосрочная занятость. Эмпирическое исследование состояло из двух этапов: качественного (полуструктурированные интервью) и количественного (онлайн-опрос). Авторская типология карьерного габитуса продемонстрировала свою плодотворность с точки зрения изучения представлений студенческой молодежи о профессиональном развитии. Результаты эмпирического исследования свидетельствуют, что среди студентов наличествуют базовые характеристики индустриального карьерного габитуса: это проявляется в желании респондентов иметь бессрочный трудовой договор, стандартный график работы, регулярную и гарантированную зарплату, социальные гарантии. Студенты хотят трудиться в надежной организации, которая даст им возможность расти как в должности, так и в заработной плате. Сами организации воспринимаются как средства, защищающие молодых людей от неопределенности и рисков рынка труда. С другой стороны, студенческий карьерный габитус имеет определенные постиндустриальные черты: желание работать в дистанционном формате, стремление к самореализации, готовность к относительно частой смене работодателей и др. При этом гиг-экономический карьерный габитус, как особый подтип постиндустриального габитуса,*

*выражающийся в желании избавиться от «корпоративного рабства» и быть независимым работником, не имеет массового распространения среди московского студенчества.*

*Карьерный габитус, карьерные ориентации, гиг-экономика, студенты, молодежь.*

## БЛАГОДАРНОСТЬ

*Публикация подготовлена при поддержке Программы развития МГИМО «Приоритет-2030».*

### Введение

Теоретики постиндустриализма констатировали, что общество подверглось существенным трансформациям. Значительно усилилась роль сектора услуг и информационных технологий. Труд становится более «образованным» и интеллектуальным, предполагает разнообразие и возможность наиболее полно и продуктивно в нем реализовываться (Белл, 1999; Тоффлер, 2004). В новом типе общества внеэкономическая мотивация сотрудников берет верх над экономической вследствие того, что основные потребности индивидов являются удовлетворенными. Протестантская этика, базировавшаяся на бережливости и упорном труде, постепенно отходит на второй план (Тоффлер, 2004).

Последствия постиндустриализации необходимо, однако, воспринимать критически. Крепкая взаимосвязь труда и капитала, работника и работодателя разрушается, в результате чего четко обозначенные жизненные пути, в том числе ясные профессиональные и карьерные траектории, в определенном смысле исчезают (Бауман, 2005). Капитал теперь способен перемещаться с совершенно иной скоростью, поскольку утрачивает территориальные, пространственные и социальные границы. Долгосрочная ментальность, свойственная индустриальному обществу, заменяется краткосрочной. В сфере труда она, в частности, выражается в ориентации сотрудников на гибкость и временные договоры. Все это приводит к росту автономии работника и работодателя,

но вместе с тем угрожает выработке четких перспектив относительно будущего, основам социальной солидарности и доверия индивидов друг к другу. Можно говорить о том, что формируется капитализм без труда (Бек, 2001). В новом типе общества значительная часть работников, по мнению У. Бека, рискует исчезнуть, поскольку может быть относительно легко заменена небольшой группой высококвалифицированных специалистов или переведена на аутсорсинг в другие страны. Из-за развития «ненормированного труда» «общество полной занятости» в условиях современного капитализма представляет собой «фикцию».

Трансформации института труда отражаются и на социально-профессиональной структуре современного общества. Интеллектуальная и творческая работа, о которой говорили Д. Белл и Э. Тоффлер, конечно, важна, но параллельно с ней в секторе услуг развивается низкоквалифицированный и нестабильный труд.

Американский социальный мыслитель Д. Пинк говорит о свободных агентах – независимых работниках, которые могут трудиться на нескольких работодателях одновременно на своих собственных условиях. Вместе с ними существуют различные категории временных сотрудников, не разделяющих ценностей свободы и независимости и лишенных основных социальных гарантий: temps, temp slaves и permatemps<sup>1</sup> (Pink, 2001). Экономист и социолог Р. Флорида отметил рост как креативного (индивиды, чья работа связана с созданием новых

<sup>1</sup> Под temps (от англ. temporary – временный) имеются в виду временные работники, которые, как правило, практически немедленно перешли бы на условия постоянной занятости при появлении такой возможности. Temp slaves («временные рабы») – временные сотрудники, характеризующиеся низким уровнем оплаты труда, малопрестижной должностью и плохим отношением со стороны руководства. Permatemps – сотрудники, которые фактически долговременно работают на одну компанию, но формально трудоустроены через специальные агентства временной занятости.

идей и технологий), так и обслуживающего («аутсорсер» функций для более богатых и успешных членов общества) классов (Флорида, 2007). В то же время британский исследователь Г. Стэндинг выделил *profitians*<sup>2</sup> – профессионалы и специалисты, трудящиеся на условиях атипичной занятости, но живущие благополучно за счет постоянного заключения новых контрактов, параллельно с которыми существует прекариат – группа работников с негарантированной занятостью, колеблющимися и, как правило, небольшими доходами (Стэндинг, 2014). Таким образом, в постиндустриальном обществе формируются две социально-профессиональные группы (общности) по степени успешности их адаптации к изменениям института труда и занятости – привилегированная и депривированная.

### **Гиг-экономика как контекст исследования**

Наиболее радикальные изменения института труда и социально-профессиональной структуры постиндустриального общества проявляются в гиг-экономике. Изначально под этим словом американцы подразумевали занятость краткосрочного типа, ставшую основным источником дохода для части населения после экономического кризиса 2008 года (Banik, Padalkar, 2021). Затем данное слово стало использоваться в англоязычной специализированной литературе, посвященной трансформациям института занятости, и превратилось в научный термин.

Несмотря на то, что теоретические и эмпирические исследования по тематике гиг-экономики пока находятся «во младенчестве» (Flanagan, 2017), прослеживаются два подхода к определению этого нового понятия: узкий и широкий (Дианов, 2023). В рамках узкого подхода гиг-экономика отождествляется с индивидами, трудящимися на цифровых платформах или с их помощью. Широкий подход, которого придержи-

живается автор, не предполагает сведение гиг-экономики к платформенной работе, а рассматривает данное понятие более масштабно, как связанное с различными формами нестандартных трудовых отношений. Имеются в виду временные и заемные работники, работники по вызову, самозанятые, фрилансеры и др. Следовательно, гиг-экономику можно определить как систему трудовых отношений, характеризующуюся преобладанием временных и краткосрочных договоров.

Поскольку гиг-экономика развивается «экспоненциальными» темпами (De Stefano, 2016), встает вопрос об осознании направленности воздействия новых реалий рынка труда на представления современной российской молодежи о карьере. Хотя гиг-экономика делает трудовые пути более гибкими и дает возможность определять режим и график работы, она в то же время не предполагает существенных гарантий в сфере занятости, что вынуждает индивидов, в том числе молодых людей, уделять больше внимания управлению развитием собственной карьеры и учитывать новые риски сферы труда.

Под воздействием изменений института труда и занятости карьерные стратегии потенциально становятся все более разнообразными. Понятие карьеры уже невозможно ассоциировать лишь с продвижением в рамках организации, желанием занять ту или иную должность. Более полное понимание ориентаций индивидов на изменения и мобильность в рамках трудовой сферы возможно за счет использования понятия «карьерный габитус», представляющего определенную систему диспозиций и установок, влияющих на жизненные выборы индивида относительно работы и профессионального развития.

Исследовательская проблема, таким образом, заключается в необходимости выявления и объяснения особенностей карьерного габитуса московского студенчества в

<sup>2</sup> Понятие, образованное Г. Стэндингом от двух английских слов: «professionals» (профессионалы) и «technicians» (технические специалисты). На русский язык данное понятие обычно переводят как «квалифицированные кадры».

условиях амбивалентного воздействия пост-индустриализации и ее «радикализованного» продукта – гиг-экономики.

### **Обоснование теоретической рамки исследования карьерного габитуса**

Взяв за основу теорию П. Бурдьё, группа исследователей во главе с австрийским профессором В. Майрхофером разработала концепцию карьерного габитуса. Если габитус, по П. Бурдьё, представляет «приобретенную систему порождающих схем», «структурированную» и «структурирующую» структуру, которая зависит от условий существования и сама же их производит и воспроизводит (Бурдьё, 2001), то карьерный габитус – особый тип габитуса (специфический набор прочных, но подвижных диспозиций), который вписывается в определенное карьерное поле, вызывает на разнонаправленные изменения в нем и «автоматически» актуализируется в его рамках (Iellatchitch et al., 2003).

Карьерные поля представляют собой определенные общественно-трудовые сферы – регулируемые правилами системы социальных отношений между работником и работодателем/заказчиком, в которых индивиды, используя различные виды карьерного капитала, пытаются сохранить или улучшить свое место/позицию. Под карьерным капиталом понимаются те виды капитала (экономический, культурный и социальный), которые релевантны в рамках определенного карьерного поля (Iellatchitch et al., 2003). Это материальные и нематериальные ресурсы, увеличивающие шансы на карьерный успех индивида.

Движения в рамках карьерного поля не обязательно являются восходящими, а могут быть связаны с созданием хорошей репутации, повышением уровня экспертизы, опытности и т. д. В. Майрхофер эмпирически зафиксировал, что самозанятые при описании своей работы не пользуются такими понятиями, как продвижение, прогресс, а говорят о приобретенных знаниях, полученных достижениях, самореализации и свободе как об основных компонентах карьеры (Mayrhofer et al., 2004). Концепция карьерного габитуса,

таким образом, не замыкается на трудовой мобильности, стремлении занять или сохранить определенную должность, а предполагает учет многовекторности возможного профессионального развития.

Карьеру обычно рассматривают с точки зрения объективистского (движение индивидов в статусно-профессиональных структурах) либо субъективистского (осознанный профессиональный путь, который находится в зависимости от персонального восприятия) подхода (Коган, 2017). В то же время концепция карьерного габитуса, как производная интегральной теории П. Бурдьё, позволяет преодолеть дихотомию структуры/агентства – противостояние объективного и субъективного факторов. Определенный жизненный выбор в рамках профессионального развития является реализацией карьерного габитуса, который фиксирует в себе внешнюю и внутреннюю обусловленность решения.

Итак, под карьерным габитусом в настоящей статье понимается система установок и диспозиций по отношению к личностно-профессиональному и трудовому развитию и росту. В этом смысле термин «карьерный габитус» дополняет понятие карьерных ориентаций, определяемых как смыслы, установки, связанные с профессиональным выбором (Егорова, 2017). Использование концепции карьерного габитуса позволяет интегрировать представления индивидов о карьере в целом, карьерных стратегиях и карьерном успехе (Mayrhofer et al., 2004).

Рассмотрим теоретические основания для разработки типологии карьерного габитуса. В индустриальном обществе доминировала стандартная занятость, под которой понимаются стабильные, бессрочные и прямые договоренности между работником, трудящимся полный день, и его единственным работодателем (Schoukens, Barrio, 2017). Однако развитые капиталистические экономики постепенно отходят от бессрочных трудовых договоров, 40-часовой рабочей недели и социальных гарантий работников в пользу нестандартных, гибких отношений (Muntaner, 2018; Zwick, 2018).

Общие изменения института труда и занятости, связанные с развитием сферы интеллектуальных услуг, выражаются в поведении креативного класса, члены которого ценят индивидуализм и возможность самовыражаться. Им свойственны «горизонтальный рынок труда» и «горизонтальная карьера» (Флорида, 2007). Креативные работники в большей степени способны быстро менять различных работодателей, готовы перемещаться между организациями, пробовать новые форматы занятости и деятельности.

Креативный класс следует отличать от свободных агентов – более автономных работников. Так, Р. Флорида полагает, что члены креативного класса, как правило, не являются свободными агентами в полном смысле этого слова, поскольку обычно сохраняют занятость по найму, в результате чего им приходится подстраиваться под требования работодателей и рынка труда (Флорида, 2007).

Д. Пинк противопоставляет «человека организации» и «свободного агента» как два типа идентичности (Pink, 2001). Свободные агенты могут работать на несколько компаний одновременно, брать различные проекты и часто менять заказчиков. Человек организации полностью погружен в общественную и корпоративную систему, его личность растворяется в рамках крупной компании, а сам он подчиняется традиционным организационным и социальным правилам жизни и труда.

Трудовая этика свободных агентов также специфична. Для них ценности независимости и автономности являются более важными в сравнении со стабильностью работы. Традиционное понимание работы как серьезной и весьма трудной деятельности претит им. Кроме того, свободные агенты сами хотят определять время работы и отдыха, граница между которыми зачастую размыта (Pink, 2001).

Отметим, что в гиг-экономике эмпирически прослеживаются два типа работников (Дианов, 2023). Первый – образованные и высокооплачиваемые фрилансеры, то есть трудящиеся дистанционно профессионалы,

которых можно назвать привилегированной группой. Такие работники по своим характеристикам похожи на свободных агентов Д. Пинка, поскольку сильно ориентированы на свободу, гибкость и добровольно выбирают такой вид занятости. Второй тип гиг-занятых – временные и заемные работники (а также работники по вызову), которые в отличие от своих коллег, имеющих стандартную занятость, лишены основных трудовых прав, достойной и гарантированной оплаты труда – депривированная группа, напоминающая прекариат Г. Стэндинга.

Итак, концепции стандартной занятости и «человека организации» позволили сформировать представление об индустриальном типе карьерного габитуса, в основе которого лежит приоритет трудовой стабильности и лояльности компании. Ориентации креативного класса на гибкие отношения с организацией, самореализацию и автономность, обычно ограниченные наемным статусом работника, легли в основу идеи постиндустриального типа карьерного габитуса. Свободные агенты, представляющие работников на себя, у которых ценности самореализации, свободы и автономности выражены максимально сильно и присутствует желание трудиться на условиях краткосрочных отношений, являются, по мнению автора, носителями гиг-экономического карьерного габитуса, радикализированного подтипа постиндустриального. Более подробно особенности данных типов карьерного габитуса приведены в *табл. 1*.

В гиг-экономике, как было обозначено ранее, также присутствует депривированная группа занятых. Среди них есть те, кто добровольно выбирает малопрестижную, низкооплачиваемую и нестабильную работу, то есть имеет прекарный габитус. Подобный карьерный выбор обосновывается специфическими мотивами, например необходимостью уделять больше времени досугу, семье (Тартаковская, Ваньке, 2019). Прекарный карьерный габитус потенциально представляет собой второй радикализированный подтип постиндустриального, однако в рамках настоящей статьи он не будет рассматриваться.

**Таблица 1. Основные характеристики индустриального, постиндустриального и гиг-экономического карьерного габитуса**

Параметр сравнения	Индустриальный	Постиндустриальный	Гиг-экономический
Стабильность занятости	Важность стабильной и гарантированной занятости	Ориентация на возможность самореализации, гибкость, свободу, автономность личности	Ценности самореализации, гибкости, свободы и автономии выражены максимально
Тип оформления трудовых отношений	Ориентация на бессрочный или долгосрочный трудовой договор	Готовность сочетать различные типы трудовых и гражданско-правовых договоров	Ориентация исключительно на краткосрочные отношения с работодателем/заказчиком
Социальный пакет	Установка на необходимость получения полноценного социального пакета	Готовность отказаться от социальных гарантий	Выход из традиционных трудовых отношений, а следовательно, отказ от социальных гарантий
Гарантированность и регулярность заработной платы	Ориентация на стабильную и гарантированную заработную плату	Готовность отказаться от гарантированного, стабильного дохода	Заработок может быть регулярным, однако редко является гарантированным, поскольку зависит от фактических результатов работы
Смена работодателей	Желание долгосрочно работать и расти в рамках одной организации	Готовность к частой смене работодателей	Смена заказчиков и работодателей как часть стиля жизни
График и режим работы	Установка на пятидневную рабочую неделю и 8-часовой рабочий день	Согласие сочетать различные графики и режимы работы	Максимально гибкий и свободный режим и график работы
Удаленная работа	Желание получить закрепленное за собой «физическое» рабочее место	Готовность работать дистанционно, сочетать удаленную работу с периодическим присутствием на рабочем месте	Работа практически исключительно происходит удаленно
Пересечение трудовой деятельности и личной жизни	Четкое отделение работы от других сфер жизни	Работа и другие аспекты жизни могут сливаться	
Роль формального образования в трудовой деятельности	Достаточно четкая связь формального образования и дальнейшей работы	Формальное образование не имеет столь важного значения для трудовой деятельности	

Источник: составлено автором.

В соответствии с выделенными типами карьерного габитуса можно говорить о следующих типах карьерных полей.

1. Классическое организационное – поле, в котором ценится лояльность к компании; связь между работником и работодателем крепкая и стабильная; работники и работодатели готовы к долгосрочным отношениям; работодатель гарантирует работнику социальные гарантии и «безопасность».

2. Гибкое постиндустриальное – поле, в котором работодатель ценит флексибель-

ный и временный труд; связь между работником и работодателем ослабевает, может быть нерегулярной; возрастает роль краткосрочных отношений между работником и работодателем; организация не стремится обеспечивать «безопасность» для работника и не желает предоставлять ему социальные гарантии.

3. Гиг-экономическое – субполе постиндустриального поля; оказание конкретных услуг/работ и труд через цифровые платформы; связь работника и работодателя

(заказчика) минимальна, превалируют краткосрочные отношения; «безопасность» со стороны организаций/клиентов не представляется.

Предлагаемая типология карьерного габитуса, учитывающая актуальные трансформации социально-профессиональной структуры, потенциально обладает познавательной ценностью, поскольку является «инструментом», дающим возможность описать и объяснить представления индивидов о профессионально-трудовом развитии в условиях современного социума. Цель эмпирического исследования, таким образом, заключалась в том, чтобы очертить базовые характеристики, составляющие карьерный габитус студенческой молодежи г. Москвы, с опорой на предложенную автором теоретическую рамку.

Несмотря на то, что нестандартная занятость набирает популярность, выдвигается гипотеза, согласно которой атипичные формы трудовых отношений, в том числе работа в сфере гиг-экономики, не воспринимаются молодыми людьми в качестве приоритетной карьерной стратегии.

### Методология исследования

Эмпирическое исследование было разделено на два последовательных этапа: качественный и количественный. Качественная фаза – полуструктурированные интервью – носила разведывательный характер и была направлена на выявление «палитры» мнений и категоризацию мотивов и установок по отношению к различным типам занятости для дальнейшей разработки инструментария исследования. В ходе второго этапа – анкетного опроса – удалось получить предварительные процентные распределения ответов, которые отражают различные группы мотивов и установок, составляющие карьерный габитус московского студенчества.

В рамках качественного исследования (декабрь 2022 года) было проведено

22 полуструктурированных интервью со студентами-старшекурсниками<sup>3</sup> московских вузов очной формы обучения. В интервью приняли участие представители 14 различных вузов. Среди информантов было 8 юношей и 14 девушек, их возраст составил от 20 до 23 лет.

Гайд для полуструктурированных интервью включал вопросы, направленные на фиксацию и понимание мотивов и установок студентов относительно труда и карьеры в целом, работы по специальности, основных факторов, влияющих на выбор работы, отношения к работе по найму и на себя, предпочитаемого типа оформления, режима и графика работы, готовности проявлять лояльность к организации. Эти же аспекты были затронуты и в анкетном опросе. Для вопросов с множественным выбором использовались номинальные, а для вопросов с одним вариантом ответа – порядковые (четырёх- и пятизвенные) шкалы, адаптированные под изучение особенностей карьерного габитуса.

В ходе второго этапа исследования (январь – февраль 2023 года) опрошены студенты-старшекурсники бакалавриата, специалитета и магистратуры, обучающиеся в московских вузах. Опрос проводился в онлайн-формате. Использовалась квотно-целевая выборка. Из перечня средних и крупных университетов г. Москвы было случайным образом отобрано 12 вузов. Далее осуществлялось квотирование числа респондентов на основании числа приема на первый курс<sup>4</sup> (по состоянию на 2022 год)<sup>5</sup>: НИУ ВШЭ (50 респондентов), МГУ им. М.В. Ломоносова (45), МГТУ им. Н.Э. Баумана (36), РЭУ им. Г.В. Плеханова (23), Московский политехнический университет (19), МПЮУ им. О.Е. Кутафина (16), МГПУ (16), РНИМУ им. Н.И. Пирогова (13), МГИМО (9), МГТУ Станкин (9), МГЛУ (8), МАДИ (8). Общее количество опрошенных – 252 человека.

Доля студентов-бюджетников составила 61,1%. По социально-экономическим

<sup>3</sup> В качественном и количественном этапах исследования принимали участие студенты начиная с третьего курса бакалавриата/специалитета.

<sup>4</sup> Другие переменные не квотировались.

<sup>5</sup> Количество человек, принятых на первый курс, является в данном случае индикатором размера вуза. Официальные данные по общему количеству студентов иногда недоступны.

и гуманитарным направлениям подготовки обучались 61,9% опрошенных, по математическим и техническим – 28,2%, по естественно-научным – 9,9%. Работу на момент опроса имели 56,0% студентов. Удельный вес юношей и девушек составил 42,5 и 57,5% соответственно. Средний возраст опрошенных – 21,7 года.

### Результаты

Сначала рассмотрим результаты качественного этапа исследования. Можно отметить, что труд для студентов предстает полимотивированной деятельностью: *«Труд должен одновременно приносить удовольствие, но при этом давать хорошую денежную отдачу»* (девушка, 21 год, экономика); *«Это способ самореализации, который позволит мне жить»* (юноша, 22 года, машиностроение); *«Это возможность продемонстрировать свои таланты, способности и при этом получить определенную сумму денег»* (девушка, 22 года, авиастроение). Указывается на то, что труд «облагораживает», поскольку с его помощью индивид может совершенствоваться, расти профессионально и лично. От труда можно получать удовольствие, он позволяет удовлетворять свои интересы и высшие потребности. С другой стороны, при всех возможностях, которые дает труд, его первопричиной все же является заработок, доход. Информанты отмечают, что необходим поиск определенного баланса между заработной платой и личной привлекательностью трудовой деятельности. Отметим, однако, позицию, согласно которой любой труд со временем превращается в «рутину», в этом случае доход становится фактически единственным источником мотивации.

Карьеру студенты понимают в достаточно традиционном ключе: *«Продвижение человека в организации, рост в должности, зарплате, авторитете»* (девушка, 21 год, экономика); *«Профессиональный путь, продвижение по профессиональной лестнице»* (девушка, 23 года, социология); *«Возможность профессионального роста»* (юноша, 23 года, прикладная математика и информатика). В студенческом сознании карьера преимуще-

ственно ассоциируется с получением более высоких должностей (главным образом руководящих и управленческих), а также с увеличением дохода, ростом уровня ответственности и прибавлением опыта.

Рассмотрим отношение информантов к работе по найму. В ней студентов *«привлекает в большей степени стабильность, отчасти предсказуемость»* (девушка, 20 лет, химия), к другим преимуществам работы в организации относятся *«постоянный заработок»* (юноша, 21 год, конструирование изделий легкой промышленности), *«регулярные оплачиваемые отпуска, больничный»* (девушка, 20 лет, лингвистика). Наемная работа позволяет минимизировать риски для индивида, дает возможность иметь гарантированный доход. Отмечены также такие ее достоинства, как наличие корпоративного обучения и социального пакета, возможность общаться с другими сотрудниками и обмениваться опытом.

Указывается на то, что далеко не вся работа может быть успешно переведена на фриланс или самозанятость. По мнению информантов, в сравнении с наемным трудом работа на себя значительно более сложная, ответственная и нестабильная, поскольку связана с необходимостью проявлять самостоятельность и инициативность, при этом не обеспечивает постоянный доход: *«Я не думаю, что смогу работать на себя, потому что мне нужно, чтобы меня контролировали»* (девушка, 23 года, менеджмент); *«Мне не хватает самостоятельности и уверенности в своих действиях, чтобы работать самостоятельно на себя»* (девушка, 23 года, управление персоналом); *«Работа на себя не предполагает фиксированной занятости и не гарантирует стабильного дохода»* (юноша, 20 лет, лингвистика). Отметим, что информанты обычно не видят существенных проблем в том, чтобы иметь непосредственное руководство над собой, и даже стремятся к этому.

Самозанятость и фриланс иногда рассматриваются студентами в качестве вторичной занятости, источника дополнительного дохода. Работа на себя может более серьезно восприниматься в определенных



кризисных ситуациях (например, при неудачной реализации текущих карьерных планов). Действительно стоящей альтернативой наемной работе, по мнению части информантов, является открытие собственного бизнеса.

Если говорить о способе оформления, то студентов зачастую привлекает трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок, поскольку он предполагает регулярную и гарантированную выплату заработной платы и наличие трудовых прав (отпуск, больничный и др.). Информанты считают, что договор такого типа говорит о более устойчивых, основательных и серьезных отношениях, возникающих между работником и работодателем. Иногда фиксировалось недовольство тем фактом, что некоторые компании заключают договоры гражданско-правового характера вместо трудовых. В этом случае статус работника оказывается более низким, что выражается в ограничении прав на социальное обеспечение.

Наиболее понятный и привычный график и режим работы для информантов – стандартная восьмичасовая пятидневная рабочая неделя, при которой трудовой день начинается утром и заканчивается вечером. Также выражается мнение, что фиксированный график (в противовес гибкому) позволяет лучше разграничивать личное и рабочее время. Будущие предприниматели при этом хотят получить большую степень контроля над организацией своего времени и жизни в целом, поэтому делают выбор в пользу нестандартного графика.

Рассмотрим отношение к дистанционной занятости. Вследствие того, что из-за полностью удаленной работы «можно сойти с ума» (девушка, 23 года, менеджмент), часть информантов указывает на привлекательность гибридного формата занятости, поскольку он одновременно позволяет сохранять традиционные рабочие «атрибуты» (например, место в кабинете, стол и т. д.) и трудиться онлайн, когда в этом есть необходимость. Выражается и негативный взгляд на удаленную работу, часто связанный со спецификой профессиональной деятельности

информантов. Говорится о необходимости поддержания непосредственного контакта с работниками, взаимодействия с более опытными коллегами – это труднодостижимо, если работать удаленно. Указывается, что дистанционная занятость может приводить к снижению эффективности рабочих процессов и быть причиной размывания границы между трудовой и личной сферой жизни.

Среди информантов существует мнение о том, что работать по специальности в современном мире необязательно, т. к. полученная специальность может быть в действительности не интересна индивиду и/или не приносить ему существенного дохода. Отмечается множество примеров того, как люди добиваются успеха в сферах, не имеющих отношения к их образованию. Информанты также говорят, что вынуждены осуществлять выбор образовательного направления в достаточно раннем возрасте, когда они еще не имеют возможностей взвесить все плюсы и минусы. «*Высшее образование нужно для того, чтобы понять, чем не хочешь заниматься, так ведь говорят?*» (девушка, 23 года, социология). Однако есть и иная позиция, согласно которой работать по специальности нужно. Она представлена теми, кто полагает, что высшее образование дает действительно важные компетенции для будущей профессиональной деятельности, и информантами, которые не хотят испытывать фрустрацию от того, что полученное ими образование не найдет практического применения.

Студенты готовы проявлять определенную лояльность к организации, поскольку смена места работы связана с потерей карьерного капитала, который был актуален для одной компании, но может быть нерелевантен для другой. В том случае, если условия труда будут удовлетворять запросам информантов, респонденты не против долговременно работать в рамках одной организации. Но в целом смена места работы не будет вызывать у них каких-либо трудностей. Студенты понимают, что за время профессиональной деятельности им придется поработать в различных организациях: «*Если условия работы в одной*

компании ухудшаются, то можно найти себе более хорошую работу в другом месте» (юноша, 23 года, прикладная математика и информатика).

Перейдем к рассмотрению результатов количественного этапа исследования. Студенты связывают труд главным образом с заработком, деньгами (85,7%), а лишь затем с самореализацией/креативностью (62,3%) и интересной деятельностью (48,8%). Значительно реже труд ассоциируется с тяготой и усталостью (27,8%), рутинной (25,0%), необходимостью (11,9%). Заметим, что интерес и удовлетворение от труда являются важными факторами: менее трети респон-

дентов согласились бы выйти на такую работу, которая была бы им совершенно не интересна и не приносила никакого удовольствия, хотя и высокооплачиваемую.

В ходе опроса подтверждается традиционное восприятие карьеры (рис. 1). В первую очередь это понятие ассоциируется с увеличением заработной платы (81,0%), продвижением в должности (76,6%), ростом профессиональных навыков (69,4%), ростом профессиональных навыков (69,4%). Для чуть более 55% опрошенных карьера также связана с самовыражением и проявлением творчества. По мнению респондентов, о карьерном успехе (рис. 2) можно говорить в том случае, когда индивид является насто-



**Рис. 1. Распределение ответов респондентов на вопрос «С чем у Вас главным образом ассоциировано понятие «карьера»?» (множественный выбор), % от числа опрошенных**  
 Источник: результаты эмпирического исследования, проведенного автором.



**Рис. 2. Распределение ответов респондентов на вопрос «На основании чего можно сказать, что определенный человек добился карьерного успеха?» (множественный выбор)\*, % от числа опрошенных**

\* Представлены варианты ответа, указанные не менее 20% респондентов.

Источник: результаты эмпирического исследования, проведенного автором.

ящим профессионалом своего дела (81,0%), занимает высокую должность (74,2%) и много зарабатывает (72,2%).

Говоря о планируемом типе занятости, более 80% студентов сообщили о том, что предпочли бы быть наемными работниками в организациях, почти 8% – предпринимателями, чуть менее 12% – фрилансерами или самозанятыми. Цифровые платформы для основной работы или дополнительного заработка планируют использовать менее 10% опрошенных.

Более 70% опрошенных согласны с тем, что работа в качестве фрилансера/самозанятого приводит к потере социальных гарантий, нестабильному доходу, формированию чувства неуверенности в завтрашнем дне, одиночеству, стрессам и нерегулярному графику работы. Менее трети респондентов указывают, что такая работа позволяет получить большую свободу и автономность, более эффективно сочетать работу и личную жизнь, иметь лучшие возможности для самовыражения.

Чуть меньше 90% респондентов ориентированы на бессрочный трудовой договор как способ оформления отношений с работодателем. Более 85% респондентов хотели бы иметь полную занятость и трудиться на условиях пятидневки. Порядка трех четвертей студентов желали бы, чтобы их рабочий день начинался утром (08:00–10:30), а заканчи-

вался вечером (17:00–19:00). Следовательно, подтверждается приверженность студентов традиционному типу оформления, стандартному графику и режиму работы.

При трудоустройстве респонденты обратили бы особое внимание на следующие факторы (табл. 2).

Почти 60% студентов полагают, что в современном мире нет необходимости работать по специальности. Следовательно, представления студенческой молодежи свидетельствуют о достаточно «заниженной» роли формального образования в построении карьеры.

Респонденты при этом демонстрируют согласие проявлять определенный уровень лояльности к организации, на которую будут трудиться. Так, чуть более 50% опрошенных сообщили, что хотели бы работать на одного работодателя, но если будут вынуждены обстоятельства, то готовы сменить организацию.

Итак, если судить по материалам качественного и количественного этапов исследования, можно сделать вывод, что студентам свойственен смешанный карьерный габитус с сильной индустриальной доминантой. Отчетливо видна ориентация студентов на стандартные трудовые отношения. Это проявляется в желании иметь бессрочный трудовой договор с организацией, стабильную и гарантированную зарплату, полную

**Таблица 2. Ответы респондентов на вопрос «На что Вы бы обратили первоочередное внимание при поиске работы в будущем?» (множественный выбор), % от числа опрошенных**

Вариант ответа*	%
Размер оплаты труда	89,3
Регулярность и гарантированность выплат заработной платы	77,0
Возможность работать удаленно (в том числе иногда)	72,6
Надежность, стабильность организации	70,6
Возможности продвижения в должности	67,9
Удовлетворение от процесса труда	62,7
Возможности для самореализации/самовыражения / проявления творчества на рабочем месте	57,9
Наличие социального пакета (отпуск, больничный и т. д.)	44,4
Расстояние до работы	42,9
Наличие официального оформления	41,7

\* Представлены варианты ответа, указанные не менее 40% респондентов.  
Источник: результаты эмпирического исследования, проведенного автором.

занятость и пятидневный график работы, социальный пакет. Организация, предприятие представляются для респондентов своего рода «защитой» и «страховкой» от неопределенности, свойственной современному миру, а также инструментом снижения рисков, делающим трудовые отношения более предсказуемыми, однозначными и крепкими. Подтверждается тезис о том, что студенты ценят стабильные отношения работника и работодателя.

С другой стороны, у студентов присутствуют определенные элементы постиндустриального карьерного габитуса, что выражено в желании иметь возможность частично работать в дистанционном формате, умеренном стремлении к самореализации, признании отсутствия необходимости работать по специальности, готовности к относительно частой смене места работы. При этом у основной массы студентов нет выраженной ориентации на гибкий график работы, краткосрочные контракты. Отсутствует желание быть самому себе начальником и самостоятельно выбирать рабочие задачи – основополагающие принципы гигзанятости. Студенты планируют находиться преимущественно в рамках индустриального (организационного) карьерного поля, где компания предоставляет сотруднику «безопасность», а работник – умеренный уровень лояльности.

### **Выводы**

Предложенная типология карьерного габитуса обладает эвристической ценностью, поскольку позволяет охарактеризовать основные установки молодых людей относительно профессионального и трудового развития в условиях постиндустриальной экономики и ее крайнего проявления – гигэкономики. Результаты эмпирического исследования продемонстрировали возможность использования разработанной автором теоретической рамки для непосред-

ственного изучения представлений студенческой молодежи о будущей карьере в контексте развития нестандартной занятости.

Анализ эмпирических материалов подтверждает выдвинутую автором гипотезу. Типичная карьерная стратегия студентов сводится к росту заработной платы и повышению в должности, наращиванию профессиональных компетенций в рамках организации, в которой респонденты будут официально трудоустроены. Индустриальный тип карьерного габитуса является в целом преобладающим среди московского студенчества. Так, большинство студентов демонстрируют ориентацию на стабильную занятость, то есть на бессрочный трудовой договор, получение регулярной заработной платы, полный рабочий день и стандартный график работы, наличие социальных гарантий. Организации воспринимаются как средства, защищающие от неопределенности и рисков, связанных с работой на условиях фриланса или самозанятости.

При этом для студентов важны саморазвитие и самовыражение в процессе труда, получение от него удовольствия, возможность работать удаленно. Молодые люди также выражают готовность менять организации-работодателей. Это позволяет говорить, что карьерный габитус московского студенчества является смешанным, но его основу составляют индустриальные характеристики.

Гиг-экономический карьерный габитус проявляется слабо: доля тех, кто хочет работать на условиях краткосрочных отношений и срочных договоров, относительно мала. Студенческая молодежь, таким образом, достаточно остро чувствует риски современного усложненного социума (по крайней мере в сфере занятости и карьеры) и, вероятно, поэтому ориентируется на «ригидные» формы трудовых отношений, способные обеспечить определенный уровень стабильности и уверенности в завтрашнем дне.

## ЛИТЕРАТУРА

- Бауман З. (2005). Индивидуализированное общество. Москва: Логос. 390 с.
- Бек У. (2001). Что такое глобализация? Москва: Прогресс-Традиция. 303 с.
- Белл Д. (1999). Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. Москва: Academia. CLXX. 788 с.
- Бурдые П. (2001). Структура, габитус, практика // Практический смысл. Москва: Ин-т эксперим. социологии: Алетейя. С. 100–128.
- Дианов Р.К. (2023). Гиг-экономика: опыт эмпирических исследований в США // Russian Economic Bulletin. Т. 6. № 3. С. 71–76.
- Егорова У.Г. (2017). Карьерные ориентации в студенческом возрасте // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. Социальные, гуманитарные, медико-биологические науки. № 6. С. 26–30.
- Коган Е.А. (2017). Успешная карьера в представлениях студенческой молодежи // Социология образования. № 3. С. 109–116.
- Стэндинг Г. (2014). Прекариат: новый опасный класс. Москва: Ад Маргинем Пресс. 328 с.
- Тартаковская И.Н., Ваньке А.В. (2019). Трудовые траектории прекарных работников и формирование прекарного габитуса // Социологический журнал. Т. 25. № 2. С. 99–115. DOI: 10.19181/socjour.2019.25.2.6388
- Тоффлер Э. (2004). Третья волна. Москва: Изд-во АСТ. 261 с.
- Флорида Р. (2007). Креативный класс: люди, которые меняют будущее. Москва: Классика-XXI. 421 с.
- Banik N., Padalkar M. (2021). The spread of gig economy: Trends and effects. *Foresight and STI Governance*, 15 (1), 20–29. DOI: 10.17323/2500-2597.2021.1.19.29
- De Stefano V. (2016). The rise of the «Just-in-Time Workforce»: On-demand work, crowd work and labour protection in the «Gig-Economy». *Conditions of Work and Employment Series*, 71. Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf)
- Flanagan F. (2017). Symposium on work in the «Gig» economy: Introduction. *The Economic and Labour Relations Review*, 28 (3), 378–381. DOI: 10.1177/1035304617724302
- Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. (2003). Career fields: A small step towards a grand career theory? *International Journal of Human Resource Management*, 14 (5), 728–750.
- Mayrhofer W., Meyer M., Steyrer J. [et al.] (2004). *International Career Habitus – Thick Descriptions and Theoretical Reflections*. Academy of Management Annual Meeting Symposium on Global Careers and Human Resource Development: Emerging IHRM Perspectives New Orleans, USA. Available at: [https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/o/vicapp/Mayrhofer\\_et\\_al\\_2004\\_thickDescr\\_carrhab\\_aom04.pdf](https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/o/vicapp/Mayrhofer_et_al_2004_thickDescr_carrhab_aom04.pdf)
- Muntaner C. (2018). Digital platforms, gig economy, precarious employment, and the invisible hand of social class. *International Journal of Health Services*, 48 (4), 597–600. DOI: 10.1177/0020731418801413
- Pink D. (2001). *Free Agent Nation*. First eBook Edition. New York: Warner Books.
- Schoukens P., Barrio A. (2017). The Changing concept of work: When does typical work become atypical? *European Labour Law Journal*, 8 (4), 306–332. DOI: 10.1177/2031952517743871
- Zwick A. (2018). Welcome to the gig economy: Neoliberal industrial relations and the case of uber. *GeoJournal*, 83, 679–691. DOI: 10.1007/s10708-017-9793-8

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Роман Константинович Дианов – аналитик Отдела качества образования Управления учебно-организационной работы, Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации (Российская Федерация, 119454, Москва, пр-т Вернадского, д. 76; e-mail: r.dianov@inno.mgimo.ru)

Dianov R.K.

## CAREER HABITUS OF UNIVERSITY STUDENTS IN THE CONTEXT OF THE GIG ECONOMY: EMPIRICAL STUDY

*Considering the transformations in the socio-professional structure that emerged under the influence of post-industrialization, the article attempts to develop a theoretical framework for understanding career habitus. Guided by this framework, we conduct an empirical study aimed at outlining fundamental characteristics of career habitus among Moscow university students amid the rise of the gig economy as a system of labor relations, in which temporary and short-term employment has become pervasive. The empirical research consists of two stages: qualitative semi-structured interviews and an online survey. Our typology of career habitus has demonstrated its productivity in terms of researching the perceptions of student youth about professional development. The findings indicate that basic characteristics of the industrial career habitus are present in the university students. It is manifested in respondents' desire to have a permanent employment contract, a standard work schedule, guaranteed and regular paycheck, and social benefits. The university students aspire to work in a reliable organization that provides them with opportunities for both position advancement and income growth. Organizations themselves are perceived as means to shield young individuals from labor market uncertainties and risks. On the other hand, the career habitus of the student youth exhibits certain post-industrial traits: desire to work from home, drive for self-realization, readiness for relatively frequent changes of employers, etc. However, the gig economic career habitus, as a distinct subtype of the post-industrial habitus, characterized by a desire to break free from "corporate slavery" and to be an independent worker, is not widespread among the Moscow students.*

*Career habitus, career orientations, gig economy, university students, young people.*

### ACKNOWLEDGMENT

*The publication was supported by MGIMO University "Priority-2030" programme.*

### REFERENCES

- Banik N., Padalkar M. (2021). The spread of gig economy: Trends and effects. *Foresight and STI Governance*, 15(1), 20–29. DOI: 10.17323/2500-2597.2021.1.19.29
- Bauman Z. (2005). *Individualizirovannoe obshchestvo* [Individualized Society]. Moscow: Logos.
- Beck U. (2001). *Chto takoe globalizaciya?* [What is Globalization?]. Moscow: Progress-Tradiciya.
- Bell D. (1999). *Gryadushchee postindustrial'noe obshchestvo. Opyt social'nogo prognozirovaniya* [The Coming of Post-Industrial Society: A Venture of Social Forecasting]. Moscow: Academia.
- Bourdieu P. (2001). Structures, habitus and practices. In: *Prakticheskij smysl* [The Logic of Practice]. Moscow: Institut e'ksperimental'noi sociologii: Aletejya.
- De Stefano V. (2016). The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowd work and labour protection in the "gig-economy". *Conditions of Work and Employment Series*, 71. Available at [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf)
- Dianov R.K. (2023). Gig economy: Empirical research experience in the USA. *Russian Economic Bulletin*, 6(3), 71–76 (in Russian).
- Egorova U.G. (2017). Career orientation in student age. *Izvestiya samarskogo nauchnogo centra RAN. Social'nye, gumanitarnye, mediko-biologicheskie nauki*=*The Proceedings of the Samara Academy of Sciences (RAS). Social Sciences, Humanities, Biomedical sciences*, 19(6), 26–30 (in Russian).
- Flanagan F. (2017). Symposium on work in the "gig" economy: Introduction. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 378–381. DOI: 10.1177/1035304617724302

- Florida R. (2007). *Kreativnyj klass: lyudi, kotorye menyayut budushchee* [The Rise of The Creative Class and How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life]. Moscow: Klassika-XXI.
- Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. (2003). Career fields: A small step towards a grand career theory? *International Journal of Human Resource Management*, 14(5), 728–750.
- Kogan E.A. (2017). A successful career in the representations of students. *Sociologiya obrazovaniya=Sociology of Education*, 3, 109–116 (in Russian).
- Mayrhofer W., Meyer M., Steyrer J. et al. (2004). *International Career Habitus – Thick Descriptions and Theoretical Reflections. Academy of Management Annual Meeting Symposium on Global Careers and Human Resource Development: Emerging IHRM Perspectives*. New Orleans, USA. Available at [https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/o/vicapp/Mayrhofer\\_et\\_al\\_2004\\_thickDescr\\_carrhab\\_aom04.pdf](https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/o/vicapp/Mayrhofer_et_al_2004_thickDescr_carrhab_aom04.pdf)
- Muntaner C. (2018). Digital platforms, gig economy, precarious employment, and the invisible hand of social class. *International Journal of Health Services*, 48(4), 597–600. DOI: 10.1177/0020731418801413
- Pink D. (2001). *Free Agent Nation*. First eBook Edition. New York: Warner Books.
- Schoukens P., Barrio A. (2017). The changing concept of work: When does typical work become atypical? *European Labour Law Journal*, 8(4), 306–332. DOI: 10.1177/2031952517743871
- Standing G. (2014). *Prekariat: novyj opasnyj klass* [The Precariat: The New Dangerous Class]. Moscow: Ad Marginem Press.
- Tartakovskaya I.N., Vanke A.V. (2019). Mobility strategies of precarious employees and the formation of precarious habitus. *Sotsiologicheskij zhurnal=Sociological Journal*, 25(2), 99–115 (in Russian).
- Toffler A. (2004). *Tret'ya volna* [The Third Wave]. Moscow: AST.
- Zwick A. (2018). Welcome to the gig economy: Neoliberal industrial relations and the case of Uber. *GeoJournal*, 83, 679–691. DOI: 10.1007/s10708-017-9793-8

#### INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Roman K. Dianov – Analyst at the Education Quality Department of the Educational and Organizational Work Directorate, MGIMO University (76, Prospect Vernadskogo Moscow, 119454, Russian Federation; e-mail: r.dianov@inno.mgimo.ru)