

СОЦИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА, СОЦИАЛЬНЫЕ ИНСТИТУТЫ И ПРОЦЕССЫ/SOCIAL STRUCTURE, SOCIAL INSTITUTIONS AND PROCESSES

DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2025.158.96>

СТРАТЕГИИ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ МОЛОДЕЖИ (НА ПРИМЕРЕ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ)

Научная статья

Филиппова К.В.<sup>1,\*</sup>

<sup>1</sup>ORCID : 0000-0003-0398-5530;

<sup>1</sup>Тихоокеанский государственный университет, Хабаровск, Российская Федерация

\* Корреспондирующий автор (008322[at]togudv.ru)

**Аннотация**

Исследование трудового поведения является одной из актуальных проблем современной социологии. Особую значимость данная проблема имеет для молодежи, которая определяет вектор социально-экономического, духовно-нравственного развития российского общества. В реалиях существует целый ряд проблем, с которыми сталкивается молодежь на рынке труда. Масштабная цифровизация приводит к «вымиранию» ряда профессий, популяризации трудовой модели — гигэномики, появлению новых форматов трудовой и нетрудовой занятости. В совокупности эти факторы способствуют трансформации ценностных ориентаций молодежи, детерминирующие стратегии трудового поведения. Полученные результаты позволили проанализировать трудовые установки, наиболее привлекательные условия трудовой деятельности, а также другие социальные характеристики, определяющие стратегии интеграции молодежи в систему социально-трудовых отношений. Наибольшее распространение среди молодежи Хабаровского края получили следующие трудовые модели: устойчивой занятости, гибридной занятости, прекаризированной и нетрудовой занятости.

**Ключевые слова:** трудовые стратегии, ценностные ориентации, молодежь, гибридная занятость, нетрудовая занятость.

STRATEGIES FOR YOUTH LABOUR BEHAVIOUR (ON THE EXAMPLE OF Khabarovsk Krai)

Research article

Filippova K.V.<sup>1,\*</sup>

<sup>1</sup>ORCID : 0000-0003-0398-5530;

<sup>1</sup>Pacific National University, Khabarovsk, Russian Federation

\* Corresponding author (008322[at]togudv.ru)

**Abstract**

The study of labour behaviour is one of the urgent issues in contemporary sociology. This problem is particularly significant for young people, who determine the vector of socio-economic and spiritual-moral development of Russian society. In reality, there are a number of problems that youth face in the labour market. Large-scale digitalisation is leading to the 'extinction' of a number of professions, the popularisation of the gig economy model, and the emergence of new formats of employment and non-employment. Together, these factors contribute to the transformation of young people's value orientations, which determine their labour behaviour strategies. The obtained results made it possible to analyse labour attitudes, the most attractive conditions of labour activity, as well as other social characteristics that determine the strategies for integrating young people into the system of social and labour relations. The following employment models are most widespread among young people in Khabarovsk Krai: stable employment, hybrid employment, precarious employment, and non-employment.

**Keywords:** labour strategies, value orientations, youth, hybrid employment, non-labour employment.

**Введение**

Трудовые отношения подвержены кардинальным трансформациям в связи с масштабной цифровизацией, переходом на новый технологический уклад, распространением гигэномики, что в совокупности влияет на характер и концепт трудовой деятельности. Формируются новые потребности, обусловленные трудовыми установками и ожиданиями, как у работодателей, так и работников. В связи с этим актуальным вопросом является анализ трудовых ценностных ориентаций, влияющих на стратегии трудового поведения представителей молодого поколения.

Молодежь является движущей силой, обуславливающей социально-экономическое, политическое, духовное развитие общества. Обладая большим инновационным потенциалом (по сравнению с другими социальными группами), молодежь может способствовать развитию общества, в противном случае — стать фактором деструктивных изменений социума.

В настоящее время молодежь представляет собой социальную группу, включающую в себя население в возрасте от 14 до 35 лет. Именно в этот период происходит формирование системы ценностных ориентаций, трудовых притязаний, формирование жизненных и трудовых стратегий. Каждый представитель данной группы последовательно осваивает новые социальные статусы и роли, получая первый опыт, в том числе и трудовой. В силу физиологических и психоэмоциональных особенностей, представители молодого поколения быстрее и проще приспосабливаются к изменениям в социально-трудовой сфере. Во многом, эти особенности обуславливают миграционный отток молодежи. За последние три десятилетия (с 1990 по 2022 г.) численность молодежи Хабаровского края сократилась на 32,1% [1].

Сложившаяся ситуация в долгосрочной перспективе может стать угрозой социально-экономического развития края снизить конкурентоспособность региона за счет сокращения демографического, социально-экономического и человеческого потенциала.

### **Методы и принципы исследования**

Методологическим основанием данного исследования являются принципы структурный функционализм, а также аксиологический подход, с помощью которых были выявлены стратегии трудового поведения молодежи.

Эмпирическая база исследования включает в себя: анкетирование, проведенное при участии авторов; итоги выборочных обследований, проводимых органами государственной статистики Российской Федерации («Обследование населения по проблемам занятости», «Обследование рабочей силы»); результаты социологических исследований ВЦИОМ и аналитического центра «HeadHunter».

В рамках нашего эмпирического исследования объектом анкетирования являлась молодежь, проживающая в Хабаровске, Комсомольске-на-Амуре, Советской Гавани, Вяземском, Ванино, Чегдомыне. Выборка составила 496 респондентов (погрешность выборки составляет 4,03%). Так как молодежь представляет дифференцированную социальную группу, мы разделили на три подгруппы (в возрасте от 14 до 21 лет, 22–28 лет, 29–35 лет), что обеспечило проведение более детализированного анализа. Большая часть (52,8%) респондентов (на момент проведения исследования) отметили, что работают; 34% совмещают работу с обучением; 10% проходят обучение в учебных заведениях; 3,2% респондентов указали, что не работают и не обучаются.

По гендерному признаку большая часть (53%) респондентов – мужчины, 47% — женщины, что соответствует гендерной структуре экономически активного населения Хабаровского края; 46% опрошиваемых имеют высшее образование; 33% — высшее незаконченное; 13,5% — среднее профессиональное образование; 5% — основное общее (9 классов); 2,5% — среднее общее (11 классов). Трудовой стаж 36% участников анкетирования составляет от 1 до 5 лет; 31% имеют опыт работы от 5 года до 10 лет; 23% — от 10 до 15 лет; меньшая доля молодежи (7%) имеют опыт менее 1 года и наименьшая часть 3% — не имеют его вообще [8].

### **Основная часть**

#### **3.1. Теоретическая база исследования**

В социологической науке немалая часть исследователей рассматривают трудовое поведение как основную составляющую жизненной стратегии, в первую очередь, на основании того, что в качестве основной детерминанты формирования жизненной стратегии выступает именно труд [2]. В то же время ряд отечественных авторов рассматривают трудовое поведение с позиции структурно-функционального подхода. Так, В.А. Ядов трактует трудовое поведение как внешние наблюдаемые действия, поступки субъекта трудовой деятельности в их определенной последовательности [3]. В данном определении отсутствует целеполагание, т.е. ориентация на достижение определенной цели, в связи с чем, любые действия работника можно трактовать как трудовое действие.

Н.И. Шаталова определяет трудовое поведение как общественно значимый способ практической реализации трудового потенциала работника специфическим для каждой личности способом в конкретных формах, определяемых предметной областью, в системе которого оно происходит [4]. Автор, по сути, отождествляет трудовое поведение с трудом, исключая при этом поведенческие особенности индивида. Схожего подхода придерживается А.В. Темницкий, понимая под трудовым поведением «осуществление различных видов оплачиваемой работы, как на предприятиях, так и помимо них, совершаемых на условиях найма к юридическим и частным лицам, как фиксируемого, так и устного, а также труд на условиях самозанятости и мелкого предпринимательства, исключая наем других лиц» [5]. И.В. Верховин рассматривает трудовое поведение как сознательно реализуемый комплекс действий и поступков работника, связанных с синхронизацией профессиональных возможностей и интересов с функциональным алгоритмом производственного процесса [6].

В условиях цифровой трансформации рынка труда и изменения формата взаимоотношений между работником и работодателем считается целесообразным рассматривать трудовое поведение не только в рамках предприятия, но и за его пределами. Многоаспектность и сложность данного понятия позволяет заключить, что оно выступает своего рода внешним отражением трудовых установок индивидов [7].

Принимая во внимание тот факт, что в научной литературе множество концептуальных определений данного понятия, нами была сделана попытка собственной трактовки дефиниции «трудовое поведение» как системы осознанных, регулируемых трудовых действий, отражающих ценностные установки индивидов. В нашем исследовании данный феномен рассматривается с точки зрения выбора соответствующей стратегии трудового поведения, под которой мы понимаем комплекс трудовых практик, сфокусированный на достижение определенных целей в трудовой сфере. Основу трудовых целей «задают» ценностные ориентации, которые отражают жизненные установки индивидов.

Выбор стратегии трудового поведения обусловлен социально-демографическими характеристиками молодежи: возраст, гендер, семейный статус, уровень образования, направления обучения, местность проживания, трудовой опыт и др. В связи с этим целью данного исследования является анализ трудовых ценностных ориентаций молодежи, детерминирующих стратегий трудового поведения.

#### **3.2. Основные результаты**

Приоритетное место в структуре трудовых ценностей среди представителей всех рассматриваемых возрастных когорт занимает заработная плата. Ценность интересной работы является одной из приоритетных для «младшей» и «старшей» групп 3 и 4 ранговые позиции соответственно (таблица).

Немаловажное значение для молодежи в возрасте от 14 лет до 21 года имеет ценность престижной работы (2 ранговая позиция, 52%). Однако престижность работы ассоциируется с возможностью получения большего заработка. Это подтверждается коэффициентами парных корреляций по Пирсону. Между факторами престижность работы и

заработной платой наблюдается самая тесная положительная связь ( $r = 0,72$ ). Баланс работы и личной жизни и возможность получать доходы, отличные от заработной платы представляют большую значимость для «младших».

Ценность перспектив карьерного роста занимают 5 и 3 ранговые позиции среди молодежных групп. Меньшая часть респондентов отметили ценности «возможность профессиональных достижений» (8 % от респондентов возрастной группы 14–21 лет), «возможность проявлять инициативу» (9%), «ответственная работа» (2%) как менее значимые ценности. Для молодежи в возрасте от 29 до 35 лет ценности, связанные с профессиональным развитием представляют большую значимость: «возможность профессиональных достижений» — 40% (6 ранг), «возможность самореализации» — 37% (8 ранг), «возможность инициативы» — 33% (10 ранг) [9].

Цифровизация, последствия пандемии COVID-19 популяризировали гибкие форматы трудовой деятельности среди представителей молодого поколения. Согласно данным ВЦИОМ, в 2004 г. доля молодежи, предпочитающая работать на условиях наемного труда, составляла 42%, в 2020 г. — 35% (сокращение на 7 п.п.), в то же время увеличилась доля молодых людей, предпочитающих осуществлять трудовую деятельность в качестве фрилансеров и самозанятых на 5 и 7 п.п. соответственно [10].

Среди представителей молодежи Хабаровского края немалая доля тех, кто работает в качестве самозанятых — 16,3%; фрилансеров — 15% и индивидуальных предпринимателей — 10,6% (от числа молодежи в возрасте от 14 до 35 лет). Фриланс распространен среди студенческой молодежи: из общего количества респондентов, отметивших данный формат, 54% приходится на студентов учебных заведений, причем для 28% фриланс является единственным источником получения дохода.

Все же большее число молодежи предпочитает работать в качестве наёмного работника — 42,6%; 9% респондентов, относящихся к младшей группе в качестве источников доходов указали ведение и администрировании сообществ, создание уникальных контентов для компаний, дропшипинг, тестирование продуктов и интерфейсов, инфлюенс-маркетинг. Всего 7,5% респондентов отметили работу на условиях неформальной занятости, которая во многом схожа с прекарной занятостью, характеризующаяся нестабильным доходом, отсутствием социальных гарантий и правовой защиты.

Таблица 1 - Трудовые ценности молодежи  
DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2025.158.96.1>

№	Трудовые ценности	14-21		22-28		29-35	
		%	Ранг	%	Ранг	%	Ранг
1	Заработная плата	72	1	65	1	61	1
2	Стабильная занятость	35	4	48	2	54	2
3	Интересная работа	46	3	24	9	47	4
4	Удобный график работы	15	11	29	6	36	9
5	Возможность профессиональных достижений	8	14	13	15	40	6
6	Работа, уважаемая широким кругом людей	6	16	14	14	9	20
7	Большой отпуск	12	12	31	5	24	15
8	Возможность проявления инициативы	9	13	12	16	33	10
9	Ответств	2	17	16	13	14	19

№	Трудовые ценности	14-21		22-28		29-35	
		%	Ранг	%	Ранг	%	Ранг
	енная работа						
10	Перспективы карьеры	32	5	41	3	52	3
11	Благоприятный климат в коллективе	19	9	31	5	44	5
12	Стабильность выплаты заработной платы	28	7	37	4	39	7
13	Престижность работы	52	2	25	8	28	13
14	Возможность действовать самостоятельно	9	13	6	18	17	18
15	Баланс работы и личной жизни	29	6	26	7	23	16
16	Возможность самореализации	6	16	17	12	37	8
17	Независимость результатов собственного труда	18	10	19	10	31	11
18	Самостоятельность в принятии решений	6	16	10	17	27	14
19	Возможность самостоятельно планировать свое рабочее время	7	15	14	14	19	17
20	Возможность получать доходы, отличные от заработной платы	25	8	18	11	29	12

Примечание: в % респондентов, отметивших соответствующие ценности как наиболее значимые

### Обсуждение

В результате анализа систем трудовых ценностей, форм занятости молодежи Хабаровского края, нами выявлены следующие стратегии интеграции молодежи в социально-трудовую сферу: стратегия устойчивой занятости, прекаризированной занятости, гибридной занятости, нетрудовой занятости.

*Устойчивая занятость* характерна, преимущественно для «старшей» и «средней» групп молодежи, трудоустроенных в качестве наёмных работников. Для данной категории особое значение имеет стабильность и надежность рабочего места, что объяснимо сложившейся иерархией ценностной системы: стабильность трудовых отношений (71% — 1 ранг); перспективы карьеры (59% — 2 ранг); регулярность заработной платы (43% — 3 ранг). Данной трудовой траектории придерживается, преимущественно, семейная молодежь, что связано с определенным этапом социализации. Интерес вызывает тот факт, что большинство молодежи, придерживающихся стратегии устойчивой занятости имеют оконченной или неоконченное высшее гуманитарное образование. Меньшая доля приходится на молодежь, прошедшей обучение (обучающейся) на технических специальностях.

Стратегия *прекаризированной занятости* характерна для инициативной молодежи, для которых важны креативность; баланс между личной жизнью и работой, независимость, гибкий график работы. Из общего числа респондентов, придерживающихся данной стратегии, большинство (36%) работает на условиях индивидуального предпринимателя, 29% — самозанятого, 19% — фриланс. На сегодня данная стратегия является менее распространенной среди молодежи Хабаровского края — 11% респондентов в возрасте от 14 до 35 лет (из них 48% в возрасте от 22 до 28 лет; 28% — 18–21; 24% приходится на старшую возрастную группу), возможно в силу недостаточного уровня развития предпринимательской инфраструктуры в регионах дальнего Востока России [11].

Стратегия *гибридной занятости* подразумевает совмещение трудовой деятельности на условиях наёмного работника и неформальной занятости. В ценностной системе молодых людей, придерживающиеся данной траектории доминирует ценность гибкого графика работы (34,5%), интересной работы (39,5%), работа как хобби (28%). Данная трудовая траектория характерна для 20% молодежи Хабаровского края (от 14 до 35 лет), преимущественно, для представителей «старшей» молодежи (39%). Исследовательский интерес вызывают мотивы, подвигающие молодежь на совмещение. Ключевая причина — низкий уровень заработной платы по основной работе, так указали 45% респондентов; 37% отметили — отсутствует возможность официально оформить подработку; для 15% это невозможно не подчиняться требованиям руководства [8].

Стратегия *нетрудовой занятости* является примером квазитрудовых отношений, в которых получение доход обеспечивается за счет киберспорта, рекламы на страничках в социальных сетях; создание видеороликов, дроппинг, стриминг и др. Данная стратегия является наименее распространенной среди хабаровской молодежи: всего 5% респондентов, из которых 85% относятся к группе в возрасте от 14 лет до 21 года. Доминирующими трудовыми установками являются наличие свободного времени (54%); баланс времени «работа — личная жизнь» (38%), креативность (42%), возможность совмещать работу с обучением 65% [8]. Все же молодёжь не рассматривает данную форму занятости как основную. В глазах молодежи блогерство — это способ самовыражения с возможностью получения дохода.

### Заключение

В процессе цифровой трансформации социально-экономической системы происходит сдвиг вектора трудового сознания молодежи в сторону трудовой автономии, независимости, креативности. При этом важнейшим трудовым ориентиром остается материальное благополучие. Доминирующей ценностью у представителей молодого поколения является заработная плата. При этом для молодежи в возрасте от 22 до 35 лет немаловажное значение имеют ценности стабильной занятости и перспективы карьеры 2 и 3 ранговые позиции. Для представителей молодежи в возрасте от 14 лет до 21 года первостепенное значение имеют ценности престижной и интересной работы, баланса работы и личной жизни, трудовой автономии, что во многом определило выбор стратегий интеграции в трудовую сферу. В настоящее время большинство молодежи придерживается стратегии устойчивой занятости. Это связано с социальной турбулентностью, нестабильностью рынка труда, обусловленными экономическими реалиями.

### Конфликт интересов

Не указан.

### Рецензия

Все статьи проходят рецензирование. Но рецензент или автор статьи предпочли не публиковать рецензию к этой статье в открытом доступе. Рецензия может быть предоставлена компетентным органам по запросу.

### Conflict of Interest

None declared.

### Review

All articles are peer-reviewed. But the reviewer or the author of the article chose not to publish a review of this article in the public domain. The review can be provided to the competent authorities upon request.

### Список литературы / References

1. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту — 2023 г. — 2023. — URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13284> (дата обращения: 25.02.2025).
2. Алексеева Е.А. Типология трудовых стратегий наемного работника на основе поведенческого критерия. / Е.А. Алексеева // Вестник экономики, права и социологии. — 2023. — № 2. — С. 128–134.

3. Ядов В.А. Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции. / В.А. Ядов // Социологические исследования. — 1983. — № 3. — С. 25–27.
4. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника / Н.И. Шаталова. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — 309 с.
5. Темницкий А.Л. Теоретико-методологические подходы к исследованию трудового поведения. / А.Л. Темницкий // Социологические исследования. — 2007. — № 6. — С. 60–71.
6. Верховин В.И. Трудовое поведение / В.И. Верховин. — Москва: Рос. ун-та дружбы народов, 2003. — 114 с.
7. Кутаев Ш.К. Сущность и содержание дефиниции «трудовое поведение». / Ш.К. Кутаев // Журнал прикладных исследований. — 2022. — № 72. — С. 170–174. — DOI: 10.47576/2712-7516\_2022\_7\_2\_170.
8. Филиппова К.В. Ценностные ориентации трудового поведения молодежи в условиях аномии dis... канд. Social and Human Sciences: 5.4.4. : защищена 2024-02-15 : утв. 2024-07-08 / К.В. Филиппова. — Хабаровск: 2024. — 194 с.
9. Корешева Е.В. Трудовые ценности молодежи: поколенческий аспект (на материалах исследования в Хабаровском крае). / Е.В. Корешева, Л.В. Бирюкова, К.В. Филиппова // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. — 2022. — № 4. — С. 44–49. — DOI: 10.23672/c9902-5984-8303-q.
10. Аналитический обзор «Удаленная работа по-русски»: плюсы и минусы. ВЦИОМ [Электронный ресурс] // Аналитический обзор «Удаленная работа по-русски»: плюсы и минусы. ВЦИОМ. — 2021. — URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/udalennaya-rabota-po-russki-pljusy-i-minusy> . (дата обращения: 08.02.25)
11. Калашникова И.В. Фриланс и российский рынок труда. / И.В. Калашникова, К.В. Филиппова // Вестник Тихоокеанского государственного университета. — 2020. — № 4 (59). — С. 81–90.

### Список литературы на английском языке / References in English

1. Chislennost naseleniya Rossiiskoi Federatsii po polu i vozrastu – 2023 g [The population of the Russian Federation by gender and age – 2023]. — 2023. — URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13284> (accessed: 25.02.2025) [in Russian]
2. Alekseeva E.A. Tipologiya trudovy'x strategij naemnogo rabotnika na osnove povedencheskogo kriteriya [Typology of labor strategies of an employee based on a behavioral criterion]. / E.A. Alekseeva // Bulletin of Economics, Law and Sociology. — 2023. — № 2. — P. 128–134. [in Russian]
3. Yadov V.A. Otnoshenie k trudu: konceptual'naya model' i real'ny'e tendencii [Attitude to work: a conceptual model and real trends]. / V.A. Yadov // Sociological research. — 1983. — № 3. — P. 25–27. [in Russian]
4. Shatalova N.I. Trudovoj potencial rabotnika [Labor potential of an employee] / N.I. Shatalova. — Moscow: YUNITI-DANA, 2003. — 309 p. [in Russian]
5. Temniczkij A.L. Teoretiko-metodologicheskie podhody' k issledovaniyu trudovogo povedeniya [Theoretical and methodological approaches to the study of labor behavior]. / A.L. Temniczkij // Sociological research. — 2007. — № 6. — P. 60–71. [in Russian]
6. Verxovin V.I. Trudovoe povedenie [Labor behavior] / V.I. Verxovin. — Moscow: Ros. un-ta druzhby' narodov, 2003. — 114 p. [in Russian]
7. Kutaev Sh.K. Sushhnost' i sodержanie definicii «trudovoe povedenie» [The essence and content of the definition of "labor behavior"]. / Sh.K. Kutaev // Journal of Applied Research. — 2022. — № 72. — P. 170–174. — DOI: 10.47576/2712-7516\_2022\_7\_2\_170. [in Russian]
8. Filippova K.V. Cennostny'e orientacii trudovogo povedeniya molodezhi v usloviyax anomii [Value orientations of youth labor behavior in conditions of anomie] dis....of PhD in Social and Human Sciences: 5.4.4. : defense of the thesis 2024-02-15 : approved 2024-07-08 / К.В. Филиппова. — Хабаровск: 2024. — 194 p. [in Russian]
9. Koresheva E.V. Trudovy'e cennosti molodezhi: pokolencheskij aspekt (na materialax issledovaniya v Xabarovskom krae) [Labor values of youth: a generational aspect (based on research materials in the Khabarovsk Territory)]. / E.V. Koresheva, L.V. Biryukova, K.V. Filippova // Humanities, Socio-economic and Social Sciences. — 2022. — № 4. — P. 44–49. — DOI: 10.23672/c9902-5984-8303-q. [in Russian]
10. Analiticheskij obzor «Udalennaya rabota po-russki»: plyusy' i minusy'. VCIOM [Analytical review «Remote work in Russian»: pros and cons. VTSIOM] [Electronic source] // Analytical review «Remote work in Russian»: pros and cons. VTSIOM. — 2021. — URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/udalennaya-rabota-po-russki-pljusy-i-minusy> . (accessed: 08.02.25) [in Russian]
11. Kalashnikova I.V. Frilans i rossijskij ry'nok truda [Freelancing and the Russian labor market]. / I.V. Kalashnikova, K.V. Filippova // Bulletin of the Pacific State University. — 2020. — № 4 (59). — P. 81–90. [in Russian]