

виду навязывания молодежи каких-либо суждений, установок, чувств, оценок.

Таким образом, на современном этапе имеет место воздействие средств массовой информации на молодежь. Оно обладает широким спектром явного и латентного проявления, последствий (от повышения уровня информированности об окружающем мире, до манипулирования сознанием) идентификация которых предполагает установление преобладающих выполняемых функций, анализ сквозь призму научных теорий (теории использования и удовлетворения, теории зависимости), моделей, доктрин.

Библиографические ссылки

1. Назаров М.М. Массовая коммуникация в обществе: введение в теорию и исследования. М.: «ЛИБРОКОМ», 2014. С. 46–48.
2. Камнев Д.Г. СМИ в процессе политической социализации молодежи: фокус на сравнительный анализ роли интернета // PolitBook. 2013. №4. С.61-74.
3. Зайцева О.М. Средства массовой информации как агент социализации молодежи в контексте модернизации Российской Федерации // Сервис PLUS. 2012. №3. С.47-51.
4. Данилова Е.А. Влияние СМИ на социализацию молодежи // Наука. Общество. Государство [Электронный ресурс]. 2017. Т.5. №2(18). URL: https://esj.pnzgu.ru/files/esj.pnzgu.ru/danilova_ea_17_2_17.pdf (дата обращения: 18.10.2021).
5. Социология. Основы общей теории. М.: Норма, 2008. Гл.13. С.528-550.
6. Брайант Дж., Томпсон С. Основы воздействия СМИ. М.: «Вильямс», 2004. 432 с.
7. Моль А. Социодинамика культуры. М.: ЛКИ, 2008. Глава V. С.230.-264.

ВИДЫ ТРУДОВЫХ СТРАТЕГИИ ЛИЦ СТАРШИХ ВОЗРАСТОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ТРУДА¹¹

Н.С. Орлова

*Санкт-Петербургский государственный университет,
Ул. Смольного, 1/3, 191124, Санкт-Петербург, Российская Федерация
orloka135t@mail.ru*

Научный руководитель: Сизова И. Л., доктор социологических наук, профессор Кафедры прикладной и отраслевой социологии СПбГУ.

Стратегия исследования построена на характеристике содержания и свойств трудовых стратегий лиц старших возрастов в российской социально-трудовой сфере. В данном исследовании количественные цели при изучении стратегий лиц старших возрастов не выдвигаются. Метод исследования – глубинное интервью, данный метод был выбран для содержательного анализа всех аспектов трудовых траекторий работников старших возрастов на современном рынке труда и в системе занятости.

¹¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и БРФФИ в рамках научного проекта № 20-511-00011.

Генеральную совокупность составили работающие граждане в возрасте от 40 до 65 лет, проживающие в России. Выборочная совокупность построена по трем основным критериям: пол, возраст, уровень квалификации. Выделенные возрастные градации обусловлены возрастом выхода на пенсию (с учетом гендерных различий) и результатами теоретического анализа. В распределении учитывались полярные случаи (разница в возрасте при наличии одинакового уровня квалификации). Методом поиска доступных случаев были отобраны 10 респондентов. Общее время интервью составило ~ 6 часов, объём транскрибированных слов (за исключением озвучивания вопросов интервьюером) - 23450 единиц.

Ключевые слова: трудовые стратегии; лица старших возрастов; занятость; рынок труда.

Исследованию стратегий в социологии уделено достаточно много внимания, поскольку стратегия определяет поведение человека в социальных условиях. В классической социологической теории можно выделить следующие подходы: неоинституциональный подход [1], в котором предполагается, что социальные институты ограничивают действия людей; постструктуралистское направление [2], в котором стратегия предстает в виде практики, а субъект действует под воздействием габитуса и капитала в пространстве поля; теория социального действия [3;4], позволяющая рассматривать стратегию как рациональное действие, направленное на достижение цели; структурный функционализм [5], в котором акцентируются структурные позиции и их влияние на стратегии. В социологии не существует единого принятого понятия «стратегия». В отечественной и зарубежной социологии в исследованиях стратегий также используются различные подходы для понимания.

Правильный выбор трудовой стратегии особенно важен в условиях изменяющейся экономики и цифровизации общества. Трудовая стратегия есть у каждого работника, она может быть как осознанной, так и не осознанной. Человек определяет вектор своей трудовой деятельности, на который влияют: здоровье, характер, воспитание, образование, социальная среда, институциональная среда [6, с. 90].

Для характеристики трудовых стратегий лиц старших возрастов использовано авторское определение, полученное в ходе теоретического анализа. Будем понимать трудовую стратегию как набор и последовательность целей и ценностей, мотивов, решений и действий, направленных на достижение и/или поддержание искомого социально-трудового статуса актора. Данный набор образуется в пространстве рынка труда и системы занятости (социально-трудовой сфере общества) и предполагает наличие ограничений-факторов индивидуального и коллективного характера. Теоретическое понимание трудовой стратегии

дополнено в ходе эмпирического исследования, в результате чего сформулировано общее определение.

В результате анализа эмпирических данных выявлены следующие трудовые стратегии: Негативные трудовые стратегии, в основе которых лежит пассивность на рынке труда:

1) «Консервация занятости». Данная стратегия проявляется в том, что человек держится за текущее место работы, до момента выхода с рынка труда. Как правило, данная стратегия свойственна более возрастным работникам, уже получающим государственную поддержку в виде пенсии по старости, либо тем, кому до выхода на пенсию осталось немного. Определяющей движущей силой для них является страх потери рабочего места и возвращения на открытый рынок труда, и, если такое происходит, они склонны к завершению трудовой деятельности. Лица, реализующие данную стратегию, не обладают значительным капиталом, что делает их более зависимыми от искажений рынка труда, в частности, от возрастной дискриминации.

2) «Непринятие». В основе данной стратегии лежит непринятие общепринятых ценностей и избегание официальной деятельности. Данную стратегию реализуют лица, составляющие группу «риска» на российском рынке труда. Они мотивированы в большей степени необходимостью обеспечения за счет работы средств к существованию. Как правило, для лиц, придерживающихся данной стратегии, характерен низкий уровень накопленного капитала, который не позволяет им конкурировать на рынке труда. Занятость в данном случае весьма нестабильна, может реализоваться как в теневом секторе экономики, так и в жизни на пособие по безработице.

Позитивные трудовые стратегии, в основе которых лежит развитие на рынке труда:

1) «Развитие карьеры». Основой данной стратегии является нацеленность на карьерный рост, на получение новых формальных статусов (управляющий, начальник и т.д.) или же на увеличение заработка. Такая стратегия в большей степени свойственна мужчинам или работникам более молодой возрастной группы, стремящимся обеспечить себя и семью. Такие работники обладают значительными ресурсами, включающими опыт, образование, квалификацию и связи, что позволяет им игнорировать проявления негативных внешних факторов, таких, например, как возрастная дискриминация.

2) «Профессиональное развитие». Лица, придерживающиеся данной стратегии, стремятся к совершенствованию своих профессиональных знаний. Их стратегии содержат высокий уровень трудовой мотивации. Как правило, это характерно для женщин, включенных в так называемые

«помогающие профессии». Таким образом, работники выделяют, прежде всего, смысловые аспекты, а не получаемый доход. Одним из факторов, делающим данную стратегию возможной, является наличие внешней материальной поддержки со стороны семьи.

3) «Свое дело». Данная стратегия заключается в ведении собственного бизнеса, можно заключить, что она объединяет в себе все вышеперечисленные характеристики. Это означает, что данная стратегия присуща людям с высокой мотивацией, большим профессиональным опытом и капиталом (финансовым, образовательным, квалификационным), стремящимся к финансовому благосостоянию и снятия с себя части внешних принуждений, присущих классическим видам занятости. Такая стратегия, в отличие от остальных, носит долгосрочный характер, она должна реализовываться, начиная с ранних этапов трудовой деятельности.

Кроме указанных, респонденты представляют себе «потенциальные» или запасные стратегии, реализовать которые они могли бы в случае неудачи текущих стратегий:

1) «Поиск». В основу стратегии положено осуществление разнообразных действий, направленных на возвращение к трудовой деятельности. Она может сильно отличаться от человека к человеку, в зависимости от наличного капитала, мотивации, зависимости от тех или иных внешних факторов. В целом, респонденты называют следующие пути возвращения к трудовой деятельности: обращение к личным связям, регистрация в службе занятости, самостоятельный поиск работы. Как правило, в такую ситуацию попадают лица, изначально реализующие стратегии «стабильность» и «профессиональное развитие», которым свойственна большая зависимость поведения от внешних факторов и меньший накопленный капитал.

2) «Выход с рынка труда». Стратегия завершения занятости принимается человеком старшего возраста под давлением внешних факторов или состояния здоровья. В подавляющем большинстве случаев, она свойственна женщинам, которые надеются на помощь государства в виде пенсии или семьи (мужья, дети, родители).

В заключение, можно обобщить наиболее закономерные способы поведения лиц старших возрастов на современном российском рынке труда и в системе занятости населения. В целом, мужчинам свойственно более активное поведение по развитию своего профессионализма или поиску места работы, чем женщинам старших возрастов. Последние ведут себя пассивнее и осторожнее. Это связано с тем, что мужчины накапливают больший капитал в течение своей трудовой жизни, чем женщины. Капитал

как весомый фактор, учитываемый всеми в реализации трудовых стратегий, позволяет реализовать более независимый вариант стратегии. Кроме того, мужчины в целом более ориентированы на рынок труда и занятость. Это означает, что в их планы не входит уход с рынка труда, они продолжают до последнего чувствовать себя основными кормильцами в семье.

Различия также обусловлены следующими факторами, формирующими трудовые стратегии в старших возрастах: пенсионное обеспечение, возрастная дискриминация, государственная поддержка занятости, поведение работодателей, трудовая мотивация и потенциал, здоровье, связи, семья, использование цифровых технологий. В настоящее время фактор возрастной дискриминации со стороны работодателей провоцирует распространение поведения самостигматизации среди лиц старших возрастов, в особенности в отношении возможности использования цифровых технологий в труде. Она проявляется в возрастании их неуверенности в собственных силах и возможностях в социально-трудовой сфере. В свою очередь, ощущения неуверенности и страхи формируют пассивное (по сравнению с более молодыми группами) поведение на рынке труда.

Библиографические ссылки

1. Норт Д. Институты и экономический рост: историческое введение // *THESIS: теория и история экономических и социальных институтов и систем*. 1993. №2. С. 69-91.
2. Бурдые П. Начала. Choses dites. М.: SocioLogos, 1994. 288с.
3. Вебер М. Основные социологические понятия // *Избранные произведения*. М.: Прогресс, 1990. 808 с.
4. Парсонс Т., Чеснокова В. Ф., Белановский С. А. О структуре социального действия. М.: Академический проект, 2000. 880с.
5. Мертон Р. К. Социальная структура и аномия // *Социология власти*. 2010. №4. С.212-223.
6. Тореев В. Б. Трудовые стратегии молодежи // *Народонаселение*. 2014. №4. (66). С. 95-103.