

Гончарова Наталья Владимировна, к.с.н., научный сотрудник Центра молодежных исследований НИУ ВШЭ-Санкт-Петербург, [Nata\\_gonch@mail.ru](mailto:Nata_gonch@mail.ru)

Крупец Яна Николаевна, к.с.н., доцент кафедры социологии НИУ ВШЭ – Санкт-Петербург, зам.директора Центр Молодежных Исследований НИУ ВШЭ, [ykrupets@hse.ru](mailto:ykrupets@hse.ru)

### **Труд в жизни сельской молодежи: установки, смыслы, практики**

В большинстве современных молодежных исследований основное внимание уделяется молодым горожанам, преимущественно проживающим в крупных городах-миллионниках – именно их опыт становится предметом изучения и может транслироваться в качестве универсального. При этом молодежь, проживающая не в мегаполисах, а в малых городах и селах, оказывается на периферии внимания исследователей и подчас исключается из рассмотрения в принципе, в том числе из-за того, что сегодня наблюдается массовая миграция сельского населения (особенно молодого) в города (происходит так называемый отток населения). В то же время, постсоветские трансформации, которые переживала российская деревня и современная ситуация в сельских районах дают основания предполагать, что опыт трудоустройства и занятости у молодежи, оставшейся, вернувшейся или приехавшей в периферийные города и села, может значительно отличаться от соответствующего опыта горожан, живущих в мегаполисах, однако при этом не исключаются и ряд сходств, особенно с учетом общих глобальных тенденций современных обществ: индивидуализации (Бауман, 2002), увеличения рисков и растущей неопределенности во всех сферах жизни (Бек, 2000; Гидденс, 2004), возросшей в несколько раз мобильности (Урри, 2012). Все это не может не сказываться на переопределении значения труда, реорганизации повседневной жизни и трудовой биографии.

В рамках данного доклада мы представим результаты коллективного проекта «Работа и потребление в жизни российской молодежи: сравнительный анализ сельского и городского опыта», выполненного в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2015 году Центром молодежных исследований НИУ ВШЭ. В своем проекте мы рассматривали, как выстраивается трудовой биографический проект сельской молодежи, как осуществляется поиск, выбор рабочего места и смена рабочего места. В данном докладе мы подробнее остановимся на анализе значимости труда в жизни молодых сельчан и опишем, как выстраиваются их карьерные пути за пределами крупных городов, также будут выделены некоторые сходства и отличия в трудовых биографиях молодежи из села и города, на основании результатов исследования 2014 года.

В ходе проекта были собраны 59 биографических интервью с молодыми работающими жителями Ленинградской области, проживающими в трех сельских районах (Лужском, Приозерском, Волховском). Все они постоянно работают и проживают в области. В нашем исследовании мы включили в анализ молодых людей 2х поколений (20-ти и 30ти летних), которые заняты на различных временных и постоянных работах, и посмотрели, каким образом молодые люди рационализируют для себя выбор той или иной занятости, как оценивают будущие перспективы и последствия, как видят «хорошую работу» и какие «карьерные пути» реализуют. В ходе проекта было выявлено, что, как и для городской молодежи, для жителей села работа и труд являются значимой составляющей биографического проекта. Однако данные показали, что у сельской молодежи встречается гораздо чаще, чем у городской «инструментальное» отношение к работе (работа – это средство, которое приносит деньги), также более велико оказалось значение работы как условия стабильности.

В рамках данного доклада мы более подробно сфокусируемся на молодежной мобильности на рынке труда сельских районов и выявим, какие трудовые траектории и карьерные пути складываются у молодежи, проживающей за пределами крупных городов.

Карьера – излюбленный объект изучения социологов. На сегодняшний момент в науке накоплен значительный корпус как теоретических, так и эмпирических работ, посвященных изучению понятия карьеры, выделению типов карьер и их трансформаций в современных условиях (см. например, (Arthur & Rousseau, 1996; Cohen & Mallon, 1999; Evetts, 1992; Handy, 1992).

В современных исследованиях понятие карьеры претерпевает серьезные изменения, исследователи все чаще говорят о кризисе организационных карьер и развитии новых карьер. Сегодня исследователи оперируют такими понятиями как мультинаправленная, пост-корпоративная, безграничная, протеанская (protean), калейдоскопическая, портфельная и целый ряд других, пытающихся ухватить особенность современной карьеры. Всплеск таких исследований пришелся на 90е годы и с тех пор активно развивается (см. например, (Tams & Arthur, 2010). Несмотря на то, что в каждом термине отражается какая-то одна из сторон изменений в карьере, в современном дебате они часто используются как синонимы и между ними бывает невозможно провести отличия. В целом, новая или современная карьера характеризуется нелинейностью, множественностью форм, гибкостью, изменчивостью, субъективностью, неопределенностью (uncertainty) и стиранием границ. Однако, данные исследования новых карьер касаются преимущественно

изучения опытов городской молодежи, мы же в рамках нашего проекта изучали трудовые перемещения молодежи, проживающей в Ленинградской области.

Отметим, что независимо от того, какой карьерный путь проходят наши информанты, на всех них так или иначе оказывают влияние общие структурные условия сельского рынка труда (или скорее рынков, поскольку рынки отдельных районов могут не складываться в единый сельский рынок труда). Анализ интервью показал, что наиболее значимыми характеристиками, определяющими специфичность ситуации с поиском работы в сельских районах (по мнению молодежи), выступают, с одной стороны, ограниченность и в ряде случаев дефицит существующих на рынке мест работы, с другой стороны, сформированные и устойчивые социальные сети жителей района, которые являются неотъемлемой частью данного рынка и позволяют участникам, включенным в них успешно продвигаться по трудовому пути без особых преград. Данные две характеристики рынка являются взаимосвязанными. Рынок отдельного района ограничен и невелик по масштабу, с отсутствием большого выбора рабочих мест, но это позволяет эффективно работать сетям внутри него – связи в сообществе, где большинство жителей оказываются так или иначе знакомыми, обеспечивают, прежде всего, распространение информации о возникающих вакансиях и потребностях, а также работают на укрепление репутации работников. Такая ситуация позволяет работникам, включенным в сообщество, чувствовать себя достаточно уверенными и легко находить новую работу даже в менее «успешных» (по субъективной оценке респондентов) районах нашей выборки: Приозерском и Волховском. Обратим внимание, что такой способ поиска работы оказывается эффективным для разных профессиональных групп (работников как физического, так и интеллектуального труда):

*«И.: А, вот, когда, говорите, строительством занимались, как это? Как нашли, вообще, эту работу? Р.: Это тоже с помощью, ну, естественно, своей мамы. То, что, понимаете, с отцом не жили, все с мамой, с мамой...»* (Инт. №53, Волховский р-н ЛО, муж., 32 года, рабочий в сфере торговли).

*«И.: А как вы нашли эту работу, как устроились? Р.: А, не сложно. Как бы я живу десять минут до комплекса пойти. И мать работала как бы, и директора я знаю, и заместителя директора хорошо знаю, как бы. Когда пришла, они меня сразу взяли, сразу и предложили мне квартиру»* (Инт. №7, Лужский р-н ЛО, жен., 21 год, бригадир на аграрном предприятии).

Подчеркнем, однако, что данные сети и сам рынок при этом являются достаточно открытыми, особенно в некоторых секторах (в медицине, в образовании, в сельском хозяйстве), где сохраняется высокий спрос на специалистов, и регулярно появляются

возможности трудоустройства даже для тех, кто не обладает ресурсами местных социальных сетей:

*«И.: А легко было устроиться на работу? Р.: да, там брали с руками и ногами, тем более, когда они узнали, что высшее образование – все, берем, берем. И.: то есть проблемы с поиском не было? Р.: с поиском не было»* (Инт. №45, Волховский р-н ЛО, жен., 25 лет, учитель).

В целом, можно отметить, что одним из распространенных способов поиска работы, наравне с рекомендациями знакомых, выступает самостоятельное обращение кандидата прямо к работодателю:

*«И: Хорошо, а как вы ее нашли все-таки, вы говорите она меня сама нашла, это вот как, шла по улице, и она меня нашла? Р: Вот представьте себе, иду по улице, солнечный день. Иду и захожу в здание, ну конечно со всеми документами, работу ищу, смотрю здание, зайду-ка я туда, прихожу, а они мне говорят: «берем тебя на работу, вот проходи комиссию и приходи», - дали направление, я и пришла, вот»* (Инт. №19, Лужский р-н ЛО, жен., 34 года, воспитатель).

При этом такой путь характерен не только для «местных», но и для внешних, например, для трудовых мигрантов из других районов: *«И вот тут мы поехали просто поехали, уже машина была, мы уже поехали в этом направлении по поселкам, по центрам занятости, мы поехали узнавать где, чего, как можем устроиться...И вот сюда как мы попали, мы просто в объявлении прочитали, что нужен директор в ДК, у меня опыт работы был заместителем директора по воспитательной работе я года два там отработала в этой школе, в лоб то никто не вдарит, заедят и спросит, ну заехали и спросили, там сказали нет, ну нет и нет, мы поехали дальше, а потом мы пошли вопрос дальше через главу администрации, он сообщил директору школы нашей А.А., что есть такой учитель, она у нас в дороге вызванивает мой номер телефона мой, мы возвращаемся, и она сказала заместителем по воспитательной работе, ну физика будет как бы немного»* (Инт. №36, Приозерский р-н ЛО, жен., 35 лет, учитель). Как видно из цитаты, социальные связи выстраиваются достаточно легко и быстро, «по ходу». Обратим внимание на значение администрации в данном процессе. Наши информанты регулярно упоминали, что обращались за помощью к администрации района, и представители администрации, обладая более значимыми ресурсами в данном районе, в том числе и информационными, помогали найти работу, выступая своего рода посредниками и «проводниками» на местный рынок труда. Схожая логика действовала и в рамках конкретных организаций, когда шли

за работой прямо к директору, и часто директор помогал в трудоустройстве, даже если изначально вакансии не было.

Важным условием «беспроблемного» трудоустройства оказывается наличие всех необходимых документов: дипломов и сертификатов о полученной квалификации, медицинской книжки, справки о службе в армии и др. Это может быть связано с важностью для молодежи из сельских районов официального оформления на работу, что гарантируют большую стабильность и социальную защищенность, высоко ценимые нашими респондентами.

Особое значение в контексте сельского рынка труда (особенно в сфере аграрного и промышленного производства) приобретает практика, организуемая в профессиональных учебных заведениях (прежде всего, училищах и колледжах). Некоторые наши респонденты после окончания обучения устроились туда, где проходили практику. Помимо получения первого рабочего опыта, в рамках практики происходит «знакомство» с предприятием, выстраивание новых социальных и профессиональных сетей. В результате завод становится «своим» местом, со знакомыми людьми и правилами, что повышает его привлекательность для молодых работников, особенно для тех, кто стремится избегать рисков и неопределенности, ценит рутинизированность повседневной жизни (а в нашей выборке таких оказалось достаточно много).

Более привычные на городском рынке труда способы поиска работы через Интернет, составление резюме, службу занятости, также присутствовали в интервью, но встречались гораздо реже, и не всегда оказывались эффективными. Опыт работы, как важный критерий при устройстве на работу в городе, сохраняет свое значение и для сельской молодежи. Однако необходимо отметить, что границы такого «опыта» могут расширяться и включать в себя не только предыдущую занятость и выполнение схожего функционала. Так, например, для сельской молодежи, особенно работающей в сфере физического труда, особую ценность приобретают навыки, полученные ими «неформально» в повседневной жизни, в процессе взросления и помощи родителям «по хозяйству», друзьям с повседневным ремонтом и тп.

Кроме того, как и у городской молодежи, у наших респондентов часто существует хобби или опыт прошлых увлечений, которые в какой-то момент могут быть капитализированы и конвертированы в подработку или в самостоятельную профессиональную занятость. Происходит так называемая профессионализация хобби: умение делать маникюр, чинить компьютеры, проводить и организовывать массовые мероприятия, делать мультфильмы и др. начинает приносить молодежи дополнительный или даже основной доход.

*«Т.к. у меня много знаний накоплено разных, я профессиональный дилетант – я про многое знаю понемножку»* (Инт. №16, Лужский р-н ЛО, муж., 30 лет, специалист в сфере IT).

В данном случае мы наблюдаем типичный пример расшатывания границ традиционной организационной карьеры, предполагающей наличие четкого разделения между работой и хобби, между рабочим и свободным временем, между специальными, полученными в ходе профессионального образования и общечеловеческими навыками. Большинство наших респондентов из сельских районов, также как и Петербуржцы, характеризуются гибкостью и, по некоторым параметрам могут считаться обладателями «портфельности», проявляющейся в их умении совмещать одновременно несколько работ и подработок, а также преобразовывать свои непрофессиональные навыки в ценный человеческий капитал.

Однако наши данные показывают, что для успешного развития карьеры молодежи в сельском районе их включенность в социальные сети и умение легко находить работу не являются достаточными условиями для дальнейшей трудовой мобильности (как горизонтальной, так и вертикальной). Выше мы уже отмечали, что одной из главных характеристик сельских рынков труда выступает ограниченность и дефицит предложения, что часто приводит к ситуации: первая работа находится легко и быстро, но «желанная работа» или какое-то дальнейшее карьерное развитие могут оказаться недоступными (особенно в Приозерском и Волховском районах):

*«И.: Угу. А вот менеджером как устраивались? Почему пошли в менеджеры? Р.: Честно говоря, уже не помню: то ли через знакомых сказали, что требуется менеджер, пришла, две недели прошла стажировки, ну как все обычно бывает, и все, пошла работать. Ну, вот такой возможности не всегда у нас бывает с работой, конечно очень сложно, может быть чего-то бы хотелось другого, но так как с работой вообще все ограничено, поэтому радуйся, что есть»* (Инт. №47, Волховский р-н ЛО, жен., 24 года, бухгалтер).

*«И.: На абразивном, да? А почему именно туда решили устроиться? Р.: Потому что мне больше некуда было... И.: То есть туда подаешь документы и все? Р.: Ну, там комиссию проходить надо было... И.: Врачей? Р.: Да»* (Инт. №18, Лужский р-н ЛО, жен., 31 год, учитель).

Несмотря на ограниченность сельского рынка труда, наши респонденты, тем не менее, находили возможности для перемещений между местами работы или должностями, складывающиеся в несколько различных трудовых путей (карьерных траекторий):

*Трудовой путь «Построение карьеры».* Данный трудовой путь складывается из поэтапных перемещений по карьерной лестнице (либо в рамках одной организации, либо в рамках

какой-то выбранной области/отрасли), и в своем понимании максимально приближен к концепции «традиционной организационной карьеры» или к «карьерному росту»:

*«И.: А как устроился на эту работу, то, что ты говоришь серьезную первую? Так взяли или как? Р.: Ну, вот я же перешел в горный цех. И.: угу, у тебя так постепенно как бы? Р.: Да, да, да, ходил в слесарях, когда еще были экскаваторы ЭКГ 5А, то есть такие большие экскаваторы тросовые, вот. Ну, и меня взяли сначала по бульдозерам, ремонтировали мы бульдозера, вот эти Челябинцы Б10М, вот. И потом вот как-то... И вот начали, обучать нас начали, что переходят на гидравлические экскаваторы, начали вот обучать нас. Две партии у нас было обучения. В общем, мы обучились. Первая партия ребята, те, кто на ЭКГ, ЭКГ-шки мы их называем, их посадили, ну, работать на гидравлические экскаваторы. Ну, я вот ждал пока.... Потом освободилось место на Гидромолоте, вот сел на Гидромолот. На нем набил руку, так сказать, на Гидромолоте вначале... И вот вначале на маленьком экскаваторе, потом вот посадили, ну, освободилось опять же место, меня посадили вот на большой экскаватор. Сейчас на «Граните» они вот самые большие» (Инт. №34, Приозерский р-н ЛО, муж., 31 год, рабочий).*

Выше мы уже отмечали, что такой путь в современных условиях дефицитного рынка труда в селе оказывается сильно ограниченным (возможностей для построения вертикальной карьеры очень мало), однако подчеркнем, что определенные перспективы и вакансии в сельских районах появляются (особенно в сфере аграрного и промышленного производств и в ситуации их реформирования). Если сравнивать сельскую выборку с городской, можно отметить, что в селе, пожалуй, такой путь оказался более распространенным, а главное более субъективно привлекательным чем в городе.

Обратим внимание, что респонденты, чей путь условно можно отнести к «карьерному росту» дифференцируются по тому, как они в своих нарративах говорят о продвижении: как о пассивном, либо как об активном акте. Одна часть молодежи при описании своей трудовой мобильности регулярно использует пассивные риторические конструкции «мне предложили», «меня перевели», «освободилось место», «меня поставили», что, в определенной степени, свидетельствует об их патерналистских установках и зависимости от структурных условий. Продвижение по карьерной лестнице в результате представляется респондентами не как самостоятельный индивидуальный проект работника, а как «объективные» изменения в условиях или как внешнее «продвижение», в котором ведущая роль отдана начальству как представителю структуры, которое должно «замечать и продвигать», или подходящей ситуации – должна появиться возможность / свободное место: *«И.: Вы собираетесь продолжать работать на этом месте? Р.: Пока собираюсь.*

*И.: Вообще там существует, не знаю, карьерная лестница? Р.: Существует. Я думаю, как себя покажешь. Я в принципе сильно к этому не стремлюсь, работаю, добросовестно выполняю свои обязанности, там начальство заметит, есть варианты по карьерной лестнице двигаться» (Инт. №54, Волховский р-н ЛО, муж., 30 лет, рабочий).*

Другая же часть респондентов нарративно конструирует свой карьерный путь скорее как результат собственной активности, проявленной инициативы и таланта, однако не исключает участие «внешних сил» (сложившихся макро-условий и роли начальства). Другими словами, происходит совмещение риторик, что, на наш взгляд, очень характерно отражает сложившуюся в селе ситуацию и ее переходность, когда соединяются традиционно существовавшие в советском обществе трудовые практики и ценности с новыми паттернами рынка, востребующими активных рыночных субъектов:

*«И.: Ну, вот, да, я так понимаю, что у Вас как-то был какой-то карьерный рост, да, сейчас, до этой должности... Р.: Да... Инженером я простым устроился, да, то есть, соответственно, стали решаться реальные задачи, да, как на тот момент дело было достаточно заполнить людьми пенсионного возраста, да, нужно было, соответственно, что-то менять, да, в этот период времени.... Вот, соответственно, как бы, 2008 год тоже плохой, с той точки зрения, что, помните – еще один дефолт, да. Вот, и, соответственно, потребовалась автоматизация, потребовались молодые люди, и я, вроде как, проявил какую-то инициативу и талант... (смеется) Других вариантов особо и не было, меня назначили – и я до сих пор работаю и, собственно говоря, надеюсь, что такого... нареканий к работе нет. И.: То есть, у Вас фактически такой сразу быстрый... Р.: Сразу быстрый рост... Где-то, наверное, он не то что не оправдан, а нелогичен, да, потому что, ну человек только пришел, да, поэтому относились не все так хорошо к этому действию» (Инт. №51, Волховский р-н ЛО, муж., 31 год, руководитель в сфере ИТ).*

В целом, можно отметить, что для респондентов, реализующих данный путь построения карьеры характерно более долгосрочное планирование своей жизни в сравнении с другими, по крайней мере, у них есть представления о том, как может развиваться их дальнейшая трудовая биография. Однако, подчеркнем, что, если судить по всему массиву данных, у сельской молодежи все-таки преобладает ориентация: «жить сегодняшним днем», что особенно проявляется у молодых, следующих трудовому пути «работать там, где удалось устроиться», рассмотренному далее.

Путь «работать там, где удалось устроиться»: найти место работы (или попасть на него благодаря внешним условиям) и остаться здесь, пока есть возможность. Такой путь могут выбирать те, кто уже нашел работу, которая их устраивает по ключевым для них



параметрам, в частности у них можно наблюдать высокую удовлетворенность содержанием труда:

*«Поэтому как-то, не знаю, здесь хорошее место, я не хочу отсюда уходить. (смеется) Вот, да и сельское хозяйство такое, не знаю, по мне вот проще работать здесь, чем сидеть вот целый день в магазине, торговать. Все-таки люди разные. А тут уже постоянное место, как бы приходишь, уже знаешь народ, как к чему они способны, как к кому нужно подойти, как говорить с ними, вот привыкаешь. Да и народ такой нормальный, они тоже тянутся работать, потому что у них тоже неплохая зарплата как бы и если провинятся где-то чего-то, не докормили или еще что-то, они уже знают, что их накажут, по той же зарплате получают они. (смеется) вот. Как бы все стараются работать, не отлынивать, не косячить, выходить вовремя, не просыпать» (Инт. №7, Лужский р-н ЛО, жен., 21 год, бригадир на аграрном предприятии).*

В других случаях такой путь становится своего рода альтернативой или реакцией на невозможность реализовать карьерный рост. При этом он становится достаточно распространенным в ситуации ограниченности рынка труда, как в сельских районах:

*«И.: Угу. А как-то планируете потом, может быть сменить род деятельности или может в другое место уходить? Р.: Ну, если конечно появится такая возможность, то только за. Все упирается в зарплату. Если бы, конечно, получала бы я здесь прилично хотя бы более-менее в среднем, какую-то приличную зарплату, конечно, я бы не меняла, меня в принципе устраивает то что я здесь делаю и меня в принципе все устраивает, тем более ту работу, которую я выполняю она мне нравится. Но все опять же все упирается в зарплату» (Инт. №47, Волховский р-н ЛО, жен., 24 года, бухгалтер).*

В рамках данного пути даже в ситуации неудовлетворённости имеющейся работой или условиями труда (чаще всего – размером заработной платы), человек не стремится самостоятельно инициировать изменения, спланировать свой дальнейший путь, скорее выберет тактику «выжидания» внешних изменений. При этом, у человека в принципе может не быть образа своего будущего, конкретные планы, чаще всего, также отсутствуют:

*«И.: А что вас сейчас здесь держит? Ну с мужем, почему вы не переезжаете? Р.: Ну, так я даже не знаю. Пока временная остановка жизни здесь. Движемся куда-то» (Инт. №21, Лужский р-н ЛО, жен., 33 года, продавец)*

*«И.: Угу...А планы, может быть какие-нибудь строите, цели? Р.: Конечно. И.: Какие? Р.: Я планирую, ну что я планирую, у меня все достаточно такое ограниченное, я планирую, у меня нет больших планов каких-то гипер, я хочу сдать на права, купить себе машину. Я*

*хочу, что я хочу... ну, в принципе, я даже не знаю, я не могу говорить, что я хочу стать директором школы и говорить о карьере что я хочу ползти дальше – нет» (Инт. №39, Приозерский р-н ЛО, жен, 33 года, учитель).*

В данной ситуации возникают вопросы о том, насколько выбор такого пути «ожидания» можно считать рациональным действием экономического агента, либо иррациональным, рутинизированным действием по привычке, не требующим каких-то дополнительных усилий. На наш взгляд, для многих респондентов, в таком поведении есть рациональность, поскольку в их случае практика «ждать подвернувшегося места» может оказаться эффективной и позволит им улучшить свои позиции на рынке труда (выше мы уже говорили о том, что самый распространенный способ поиска работы – через знакомых, которые сами часто делают предложения). Кроме того, для многих из них содержание работы и сама работа не являются основным жизненным приоритетом (к ним относятся инструментально как к источнику средств для жизни), а главной ценностью является, например, семья и дети. В такой ценностной системе координат, если работа подходит функционально – приносит деньги, она рассматривается как достаточная на данный момент, и что-либо в ней менять или стремиться к дальнейшему развитию не считается необходимостью.

*Путь «динамичной горизонтальной карьеры».* Третий путь, который удалось выделить на основании анализа интервью с сельской молодежью, оказался путь «динамичной горизонтальной карьеры». В данном случае под динамичной горизонтальной карьерой мы понимаем регулярную смену мест работы: респонденты из данной группы не задерживаются долго на одной работе и переходят на другую. При этом новые места работы оказываются приблизительно такого же уровня, как и предыдущие. Респонденты могут искать аналогичные работы в той же самой сфере, либо менять сферу, могут работать в селе или уезжать в крупный город, а потом возвращаться – такие изменчивые траектории и высокий уровень мобильности создают ощущение динамичной и очень насыщенной трудовой биографии, что во многом соответствует концепту новой портфельной карьеры, о которой мы упоминали выше, и которая является одной из самых распространенных на городском рынке труда.

*«И.: А до этого вы где-нибудь работали? Р.: До этого работала в продуктовом магазинчике небольшом. И.: А долго? Р.: Ну, года два, так я не помню на вскидку-то. И.: А какие для вас еще значимые места работы были? Р.: Ну, все. Я как-то вот сначала я поваром, потом вот продавцом, в Н. и здесь вот. Все. И.: А как это все называется? Это сеть какая-то? Р.: Магазин автозапчасти. И.: Не сеть, просто как бы магазин? Р.: Да,*

*магазин, то есть совершенно у меня разные отрасли работы... Несовместимые (смеется)» (Инт. №38, Приозерский р-н ЛО, жен., 31 год, продавец).*

Респонденты из данной группы также достаточно часто работают одновременно на нескольких работах, совмещая основную занятость с подработками. В некоторых случаях, у человека в рамках такого пути в принципе отсутствует привязанность к отдельному рабочему месту, работа рассматривается максимально инструментально (как источник заработка):

*«И.: А какие... Ну, вот, есть ли такое, что какие-то работы, на которых Вы работали, Вы бы назвали самыми важными для Вас? Р.: У меня такого нет, я могу с любой работы спокойно уйти, спокойно устроиться на другую. Я не держусь за одно место. И.: Да, про самые важные работы... Какие? Которые можно было бы назвать. Р.: Таких нет» (Инт. №43, Волховский р-н ЛО, муж., 23 года, работник автомойки).*

Прежде всего, такой путь характерен для работников низкоквалифицированного труда и работников из сферы сервиса. В интервью мы видим, что данные работники начинают работать в относительно раннем возрасте (еще во время обучения), и их выход на рынок труда происходит достаточно легко: их первые занятости не требуют от них сложных профессиональных навыков, обучение происходит чаще всего прямо на рабочем месте.

При этом, если для респондентов, следующих логике предыдущего пути «работать там, где удалось устроиться», особую ценность имеет «спокойная жизнь», то для данной группы респондентов смена работы часто сопровождается стремлением избегать трудностей и искать «простые» варианты. Подчеркнем, что в целом данный мотив «чтобы было попроще» достаточно распространен в нашей выборке и характер для молодых сельчан, но именно у представителей «динамичной горизонтальной карьеры» он особенно выражен:

*«И.: А где работаете, кем? Р.: Здесь пока временно, а потом где-то 19-ого мая, наверное, в охрану ухожу опять в Луги, стройбаза вот где. После, где-то в июле уезжаю отсюда, в Москве там, у знакомого, он начальник охраны, у него буду работать вот. И.: А почему решили сменить профессию и в охрану идти? Р.: Охрана, даже не знаю, проще как-то работать. Ну сейчас еще как бы юридическое получаю, вот там получается первый, второй курс, сразу потом на третий и там посмотрим, когда закончу юридическое, может, еще куда-нибудь пойду в контору. Еще есть образование — земельный колледж..., можно в кадастровую палату идти, так же в недвижимость. Так вот» (Инт. №5, Лужский р-н ЛО, муж., 21 год, разнорабочий).*

Как и в прошлом пути, здесь присутствует и оказывается очень значимой ощущение «временности», однако, здесь «временность» наделяется немного другими смыслами. Если для тех, кто «работает там, где удалось устроиться» временность («пока») скорее связывалась с нестабильностью и невозможностью предсказать будущее и точно определить, насколько постоянна и стабильна их сегодняшняя позиция, то для представителей динамичной горизонтальной карьеры временность фактически конституирует их путь, нормализуется и часто имеет более четкие границы, задаваемые извне (взяли на работу на один сезон) или изнутри (планирует скорый переезд в Петербург).

Таким образом, в данном пути мы видим проявление черт новой портфельной карьеры, в которой отсутствует вертикальный карьерный рост, присутствует краткосрочная занятость, частая смена мест работы, высокий уровень мобильности (не только трудовой, но и территориальной), нормализованная и инкорпорированная нестабильность и презентизм (установка: жить сегодняшним днем). Этот путь в сравнении с первыми двумя наиболее близок карьерным траекториям молодых горожан. И неудивительно, что среди сельских респондентов с горизонтальными карьерами в опыте и в планах часто присутствует работа в Санкт-Петербурге или в других крупных городах.

*Путь «развитие собственного бизнеса».* Еще одной карьерной траекторией, достаточно распространенной в городе, но менее представленной в деревне, выступает путь «открытие и развитие собственного дела». В нашем массиве данных открытием своего бизнеса занимались, чаще всего, жители Волховского района (возможно, это связано также с тем, что в Волховском районе интервью собирались не только в поселках, но и в малых городах).

Важно отметить, что институционально в сельских районах существует целый ряд программ, направленных на поддержку малого бизнеса и его развития, предполагающих в том числе выделение финансовых субсидий. Однако, для многих такие программы либо неизвестны, либо отсутствуют компетенции, позволяющие ими воспользоваться. В данном контексте особое значение приобретает «обмен опытом» и «первый удачный пример», который может распространиться по социальным сетям в районе. С учетом того, что институциональные программы в ряде случаев оказываются неэффективными, плохо работающими или временными, поддержку бизнес может получить от «семьи», когда дети продолжают или развивают бизнес родителей.

*«Р: Значит, я работаю сейчас, у меня ООО свое, я был директором. Директор я уже с 2010 года, 5 лет. Вот я говорю, за это время я прошел всю эту программу, полностью отчитался, продал в конце концов оборудование, но ООО не закрыл. Сейчас у нас магазин, но он зарегистрирован на другое ИП, на моей мамы ИП, мне так проще, я плачу субаренду,*

*плачу ей деньги, проще говоря, у меня все сотрудники зарегистрированы у нее, естественно, распоряжаюсь всеми делами я. Как бы получается зона ответственности, у меня выделена зона ответственности. В принципе, это очень удобно, и мне и ей. Мне по ООО удобно, потому что я ООО держу, в случае, захочу я что-нибудь открыть. Мы сейчас тему муссируем с батутами, но деньги нужны для этого. А так, в принципе, у нас все идет в развитие вообще» (Инт. №41, Волховский р-н ЛО, муж., 26 лет, предприниматель).*

В данную группу мы также отнесли тех, кто пока является наемным работником, но мечтает об открытии своего дела. Чаще всего такие «мечты/планы» появляются у тех, кто работает в сфере частного бизнеса, и их включенность позволяет им, с одной стороны, разделять и формировать в себе рыночные ценности, с другой стороны, нарабатываются необходимые компетенции:

*«Р: Ну и хочется свой бизнес, что – то свое. И.: а почему хотите свой бизнес? Р.: Ну просто как – то работать как бы на кого – то это все равно как – то не так, то есть человек он, как ни крути, когда работает на кого – то он человека с психологическим комфортом ты работаешь на дядю получается, ты работаешь все равно как бы не от души что – то так человека знает. Когда ты работаешь на себя, все зависит от тебя только от самого. То есть, как ты сделаешь, так оно и будет, то есть, на сколько тебе, столько денег и получишь, такой труд ты сделаешь. И.: а бизнес, в какой сфере? Р.: ну на данный размер пока рассматриваю торговлю, как бы вот уже дорогу знаю, какие базы, где оптовые есть все. У нас как раз есть сейчас просто вот такого ничего не хочу говорить, чтобы не это мысли... И.: сглазить... Р.: да, да, да. И.: ну это как бы вот ближайшее будущее или вот... Р.: ближайшее будущее, да» (Инт. №40, Волховский р-н ЛО, муж., 25 лет, администратор в магазине).* Из данной цитаты также хорошо видно, как в нарративах молодых людей, ориентированных на развитие в бизнесе, проявляются рыночные ценностные ориентации, редко встречающиеся у представителей других карьерных траекторий: расчет только на самого себя, стремление избегать зависимости от других и подчиненности, индивидуализм и ориентированность на собственную прибыль. При этом, важно, что дискурсивно такая собственная позиция (активного человека) противопоставляется позиции других («сидеть и ждать»).

Из интервью видно, что для предпринимателей в сфере торговли и сервиса также характерно отсутствие долгосрочного планирования и презентизм, что отличает их, например, от людей, строящих вертикальную карьеру. В данном случае у них нет спланированного видения или концепции развития бизнеса, доминируют краткосрочные планы на ближайшее время. Мы можем предположить, что наши респонденты на данный

момент скорее ориентируются на реализацию и тестирование разных идей «здесь и сейчас», которые будут сменять друг друга и приносить прибыль. Мобильность и гибкость данного пути сближает его с портфельными карьерами и с динамичной горизонтальной карьерой, с тем лишь отличием, что здесь молодые люди стремятся работать только на себя и сами нести ответственность за свой доход и успех.

В то же время, в сфере сельского хозяйства возможно более долгосрочное и масштабное планирование, основанное в том числе на уверенности в востребованности собственных услуг и необходимости более глубокой профессионализации и развития специальных навыков:

*«Р.: Это фирма, которую организовал я и мои товарищи, ветеринарное обслуживание животноводческих комплексов, ездим по областям России, обслуживаем в ветеринарном отношении животноводческие комплексы большие. На двух работах стало работать сложно. Потому что выходных у меня не было, т.е. 5 дней я работаю здесь, 2 дня и все праздники работаю там, стало очень тяжело, потому пришлось сделать выбор. Сделал выбор в пользу разъездов... Больше года мы занимаемся этим. Фирма организована недавно, но занимаемся этим долго очень. И.: А расскажите, как решили этим заниматься, как? Р.: Посмотрели на Европу и Америку, как там делают, решили попробовать в России. Попробовали в Вологодской области, очень сильно получилось и все, и начали работать. И.: Большой у вас коллектив? Р.: Сейчас 5 человек всего, но мы растем. Сейчас буквально через какое-то время начнем работать в полную силу, будем привлекать уже к себе врачей, осеменаторов, сотрудников. Но это сложно, опять же, в России найти профессионального ветеринарного врача, очень сложно.... хочу, чтобы фирма, которую мы организовали, разрослась, стала корпорацией. Заработать достаточно много денег, опять же не только ради денег, а чтобы превратить их в материальные блага – то же дом, та же земля. И.: А если близкое будущее себе представить – через год, через 3-5 лет. Как думаете, что будет происходить в вашей жизни? Р.: Я думаю, наша фирма укрупниться, мы расширимся, заработаем каких-то обзримых денег. Научимся чему-то интересному новому у зарубежных коллег, покроем своей деятельностью 4 области.. И разрастемся как фирма. Сейчас все мысли в основном о работе. Потому что семья вроде как устроена, все нормально, буквально ребенка в детский сад отправить – и все, и растить его, а с работой все немного интересней, никогда на себя не работал до этого, без поддержки обычной зарплаты, теперь надеюсь, что получится. И.: А как думаете, какой будет доход? Р.: Надеюсь, к 100 тысячам будет в обзримом будущем» (Инт. №52, Волховский р-н ЛО, муж., 32 года, ветеринар).*

Самостоятельная продажа собственных профессиональных навыков и организация собственного дела также может реализовываться в форме «проектной работы» по выполнению частных индивидуальных заказов (например, ремонтных работ). Главным фактором для развития такого бизнеса оказывается уровень мастерства и заработанная в сообществе репутация.

Завершая рассмотрение данной категории молодых предпринимателей можно отметить, что всех их объединяет активная позиция относительно развития своей трудовой биографии, они не боятся брать ответственность за свое будущее на себя. Кроме того, для всех них оказывается значимым материальный фактор – деньги, которые не просто выступают средством для жизни, но также являются целью и показателем успеха собственного дела. И несмотря на то, что степень планирования в разных сферах различается, в целом, можно сказать, что предприниматели демонстрируют достаточно высокий уровень уверенности в собственных силах, что дает им уверенность на рынке труда.

Подводя итоги нашему анализу карьерных путей молодежи, проживающей и работающей в сельских районах, необходимо подчеркнуть, что сегодня мы наблюдаем множественные формы и конфигурации трудовых траекторий в условиях сельского рынка труда. В современной деревне успешно сосуществуют несколько путей и несколько логик проживания / организации своей трудовой биографии. С одной стороны, мы видим воспроизводство традиционных объективных карьер и стремление к карьерному росту (хотя часто, такой рост может не зависеть от усилий самих агентов, но определяться структурами), с другой стороны, сегодня в селе происходит бурный расцвет горизонтальных динамичных карьер, когда человек регулярно меняет места работы, и при этом ни одна работа не превращается для него в дело всей жизни. Кто-то, в свою очередь, попав на вполне удовлетворительную работу, старается на ней закрепиться и не знает, что будет делать в будущем, занимает выжидательную позицию, которая из временной может стать постоянной, а кто-то в противовес берет всю ответственность за свой успех и развитие на себя и рискует открывать собственный бизнес.

Такое сочетание разнонаправленных координат «активности-пассивности», «индивидуализма-коллективизма», «временности-стабильности», «готовности справлять с вызовами и рисковать – стремления избегать трудностей, искать удобную работу» свидетельствуют о переходном состоянии современной деревни от традиционного сельского уклада и образа жизни к рыночной модели в ее локальной версии.

## Библиография:

- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press.
- Cohen, L., & Mallon, M. (1999). The Transition from Organisational Employment to Portfolio Working: Perceptions of 'Boundarylessness'. *Work, Employment & Society*, 13(2), 329–352.
- Evetts, J. (1992). Dimensions of career: avoiding reification in the analysis of change. *Sociology*, 26(1), 1–21.
- Handy, C. B. (1992). *The future of work*. Blackwell Publishers
- Tams, S., & Arthur, M. B. (2010). New directions for boundaryless careers: Agency and interdependence in a changing world. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 629–646.
- Бауман, З. (2002). *Индивидуализированное общество*. М.: Логос.
- Бек, У. (2000). *Общество риска. На пути к другому модерну*. Прогресс-Традиция М.
- Гидденс, Э. (2004). *Ускользящий мир: как глобализация меняет нашу жизнь*. М.: Весь мир.
- Урри, Д. (2012). *Социология за пределами обществ: виды мобильности для XXI столетия*. М.: Высшая школа экономики.