

МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

В.Н. Титов

*д.э.н., ведущий научный сотрудник, ИНСАП РАНХиГС
при Президенте РФ (Москва)*

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ МОЛОДЁЖИ О КАРЬЕРЕ (ПО МАТЕРИАЛАМ ГЛУБИННЫХ ИНТЕРВЬЮ)¹

Аннотация. В статье представлены результаты интерпретации содержания глубинных интервью, проведённых Институтом социального анализа и прогнозирования РАНХиГС в 2019 г. с целью изучения карьерных траекторий молодёжи, а также её социальных представлений о карьере, возможностях и ограничениях её построения в социально-экономических условиях современной России. Глубинные интервью были проведены среди 20 респондентов мужского пола в возрасте до 35-ти лет, получивших высшее образование. Представленный анализ позволяет сделать вывод о том, что динамика и успешность социально-профессиональной карьеры непосредственно зависят от накопленных в семье «форм капиталов», среди которых социальный капитал имеет, с точки зрения респондентов, важнейшее значение. Наибольшие возможности для построения успешной карьеры, по их мнению, открываются для тех, кто обладает такой разновидностью социального капитала, как «административный ресурс». В целом респонденты не ориентированы на достижение максимальных карьерных результатов, ограничиваясь приемлемым уровнем дохода и социального статуса. Необходимым условием для построения приемлемой карьерной траектории, помимо социального капитала, является определённый набор личностных и профессиональных качеств. Среди основных барьеров на пути построения успешной карьеры респонденты выделяли либо возросшие семейные обязательства, либо повысившийся уровень экономической неопределённости. Карьерные успехи в сфере предпринимательства возможны в основном для тех, кто имеет или способен выстраивать взаимовыгодные связи с государством. Благоприятные карьерные перспективы открываются также в определённых передовых технологических отраслях экономики. Представления респондентов о роли семьи в формировании и развитии карьеры свидетельствуют о сочетании традиционалистских и более современных установок. При этом семья выступает в качестве ключевого смыслового ориентира, способного оказывать мотивирующее влияние на карьерные планы.

Ключевые слова: *карьера, социальная мобильность, глубинные интервью, интерпретация, социальные представления, молодёжь.*

Классификатор JEL: J13, J28

DOI: 10.24411/2587-7666-2020-10407.

Методологические аспекты изучения социальной мобильности и карьеры

Проблематика социальной мобильности содержательно соотносится с темой карьеры. В то же время между этими категориями есть определённые различия, которые отражаются на методических подходах.

Прежде всего ещё раз обратимся к теме социальной мобильности. П.А. Сорокин, который предложил само понятие «социальная мобильность», обращал внимание на положительный характер этого процесса, способствующего в условиях открытой социальной

¹ Статья подготовлена в рамках выполнения научно-исследовательской работы государственного задания РАНХиГС.

структуры размыванию классовых границ и формированию нового среднего класса, представленного работниками умственного труда [Сорокин, 2005]. Он выделил и рассмотрел формы и разновидности социальной мобильности, а также факторы, влияющие на вертикальную и горизонтальную мобильность в современном обществе.

Тема социальной мобильности активно разрабатывалась такими видными социологами, как С. Липсет, О. Данкен, П. Блау, Р. Хаузер, Б. Барбер, Д. Голдторп, Р. Будон, П. Бурдьё и др. Среди факторов, влияющих на социальную мобильность в современном обществе, исследователи обычно выделяли: а) ликвидацию сословных и иных статусных привилегий; б) принятие конституции, определяющей равенство граждан перед законом и равенство возможностей в экономической сфере; в) экономический рост, дающий индивиду больше возможностей для социального продвижения; г) повышение доступности высшего образования. Отмечалось, что высокий уровень социальной мобильности в обществе свидетельствует о подвижности социальных границ и является фактором повышения общей социально-экономической динамики, снижения социальной напряжённости.

П. Блау и О. Данкен отмечали присущий всем экономически развитым странам высокий уровень социальной мобильности, связывая это с общей тенденцией к «универсализму» ценностных ориентаций, общей рационализацией социального поведения, устранением сословных барьеров [Duncan, Blau, 1964]. Д. Гласс, основываясь на исследовании, проведённом в Великобритании, отмечал, что социальный статус и престиж обладают передаваемым из поколения в поколение характером, причём вершина системы социальной стратификации характеризуется максимальной степенью закрытости для проникновения [Glass, 1967]. Другой британский исследователь Э. Хит связывал высокий уровень социальной мобильности в современном обществе не столько со степенью его открытости, сколько с ростом разнообразия рабочих мест, требующих высокой квалификации, что обусловлено новым этапом развития экономики, повышением её интеллектуальной составляющей [Heath, 1981].

Выбор социологами профессии в качестве базового показателя социальной мобильности объясняется прежде всего тем, что профессии на рынке труда и в социальной жизни наиболее институционализированы и являются едва ли не главным основанием для самоидентификации человека. Профессия прямо или косвенно может свидетельствовать о самых разных аспектах социальной жизни: доходе, образовании, знаниях и навыках, социальном статусе и престиже, потребительском поведении и образе жизни в целом [Weeden, Grusky, 2005]. Определённые поведенческие паттерны и установки, характерные для различных классовых позиций, оказывают непосредственное влияние на формирование предпочтений, вкусов, профессиональных ориентаций и тем самым на воспроизводство классовых отношений, а также процессы социальной мобильности [Bourdieu, Passeron, 1990; Breen, 2004; Breen, Jonsson, 2005; Beller, 2009].

Проведённые исследования, посвящённые проблематике социальной мобильности в России [Громова, 1998; Аврамова, 1999; Голенкова, 1999; Аникин, Тихонова, 2008; Шкаратан, Ястребов, 2011; Козырева, 2013; Ястребов, 2016а; Ястребов, 2016б], содержат ряд важных выводов. Прежде всего отмечается, что динамичная трансформация российского общества с конца 1980-х гг. не сопровождалась соответствующим высоким уровнем социальной мобильности, а в постсоветский период наблюдалось постепенное фиксирование социальных границ, закрытие доступа на «верхние этажи» системы социальной стратификации. Результаты исследований также показывают одновременное увеличение доли тех, чья работа связана с интеллектуально ёмкими видами деятельности и повышением спроса на работников, занятых малоквалифицированным трудом в сфере обслуживания и торговли. При этом происходит относительное снижение спроса на высококвалифицированные рабочие места в промышленном производстве. Отмечается, что такая ситуация характеризует процессы социальной мобильности, присущие постиндустриальному обществу.

Свойственное современному этапу развития российского общества замедление процессов социальной мобильности исследователи связывают с тем, что рыночная экономика в целом отличается схожим режимом социальной мобильности — наследуемостью социальных позиций, обусловленной передаваемыми формами и размерами капиталов (экономического, культурного, социального). Смена устоявшегося режима социальной мобильности возможна только при соответствующей радикальной социальной трансформации или активизации социальной политики государства, направленной на устранение или снижение социальных барьеров [Ястребов, 2016. С. 14].

Таким образом, понятие «социальная мобильность» непосредственно относится к изучению масштабных процессов, происходящих в обществе в целом — изменению классовой структуры вследствие открытия каналов для восходящей мобильности; изменению социально-профессиональной структуры, территориально-поселенческой структуры и т.п. Для изучения же социальной динамики, происходящей на микроуровне анализа, представляется целесообразным использовать понятие «карьера». Если при исследовании «социальной мобильности» используются количественные методы сбора и анализа статистической информации, то тема «карьеры» в силу своей индивидуализированности лучше раскрывается с помощью качественных методов (интервью, анализ биографий, устные истории, нарративный анализ и т.п.).

Понятие «социальная мобильность» носит достаточно нейтральный характер, тогда как понятие «карьера» наполнено различными оценочными смыслами, которые могут меняться с течением времени. Так, в советской официальной и неофициальной культуре данное понятие было наполнено этически негативными коннотациями; «карьеризм» в социальных представлениях ассоциировался с эгоизмом, беспринципностью и иными подобными качествами. По мере перехода к рыночной экономике и формирования новых паттернов поведения и моральных установок стало постепенно меняться и отношение к «карьере». Планирование карьеры признается одной из важнейших функций управления персоналом организации, карьера начинает рассматриваться как одна из важнейших составляющих трудовой мотивации в условиях острой конкуренции на рынке труда, как сфера персональной ответственности индивида за выбор своего профессионального пути. В конечном итоге карьерные достижения (статусный, квалификационный рост, рост доходов, усиление властных позиций и т.п.) в условиях рыночной экономики с её духом конкуренции признаются универсальным критерием жизненного успеха, показателем экзистенциальной состоятельности.

Представления о карьере отражают качественные стороны социальной структуры общества (уровень дифференциации по различным основаниям — доход, власть, престижность тех или иных профессий, занятий), социокультурные паттерны, касающиеся степени важности, престижности тех или иных профессий, а также институциональные условия, способствующие или ограничивающие возможности занятия тех или иных социальных позиций. Хотя формальные институциональные препятствия на пути восходящей и горизонтальной мобильности в современном обществе отсутствуют, но неравенство распределения различных форм капиталов (экономического, социального, культурного, человеческого) неизбежно создаёт серьёзные препятствия на пути формирования успешных индивидуальных карьерных траекторий.

При изучении проблемы социальной мобильности и карьеры представляется целесообразным обратиться к концепции П. Бурдьё, предлагавшего рассматривать общество как некое социальное пространство, в котором в рамках различных полей присутствуют те или иные классовые позиции, различающиеся объёмом и сочетанием различных форм капиталов (экономического, культурного, социального), используемых в борьбе за символическое признание [Бурдьё, 2005]. Общество трактуется Бурдьё прежде всего как символическая реальность, а классы, из которых оно состоит, различаются объё-

мом унаследованных форм капиталов, габитусами (специфическими для данного класса поведенческими паттернами), используемыми для обозначения социальной дистанции и борьбы за признание.

Кроме того, при анализе глубинных интервью следует использовать и экзистенциально-феноменологический подход, основной целью которого является «достижение точного и значимого описания мира повседневных переживаний в их максимальном приближении к тому, как они проживаются и описываются конкретным человеком применительно к конкретной ситуации» [Pollio, Henley, Thompson, 1997]. Феноменологический анализ направлен на выявление непосредственных переживаний событий личной биографии, явлений, представляемых респондентом в тексте интервью. Важной задачей в данном случае становится выявление взаимосвязи между социальными практиками, обусловленными социальным статусом и происхождением, и феноменами сознания, транслируемыми в языке.

С точки зрения феноменологического анализа первоочередной интерес представляет вопрос о том, какой смысл респонденты могут вкладывать в само понятие «карьера». В зависимости от того или иного контекста описания респондентом своего жизненного опыта, оно может быть связано с альтернативными оценками результатов жизненного пути. Например, карьера может либо относиться к характеристике динамики и траектории жизненного пути, либо выступать в качестве основной жизненной цели, определяющей экзистенциальный смысл бытия, либо занимать достаточно скромное положение в системе жизненных приоритетов человека, подчиняясь иным установкам (например, спокойствие, семейное счастье). Над карьерой можно целенаправленно работать, выстраивать и формировать её, а можно «плыть по течению», пользоваться ситуацией, полагаться на удачу.

Отражение представлений о карьере в глубинных интервью

В связи с изучением проблемы возможностей и препятствий на пути формирования успешных карьерных траекторий среди современной российской молодежи в мае-июне 2019 г. Институтом социального анализа и прогнозирования РАНХиГС были проведены углублённые интервью среди 20 респондентов мужского пола в возрасте до 35-ти лет, получивших высшее образование и находящихся на ранних этапах формирования своей профессиональной карьеры. Интервью проводились с респондентами, проживающими в Воронеже и районных центрах Воронежской области — городах Лиски и Бобров. Данные населённые пункты представляются типичными для России с точки зрения численности населения, уровня жизни, социальной структуры и других показателей.

План интервью был построен на основе определённой логики, обусловленной целями исследования. Представление результатов интерпретации интервью соответствует логике сценария (гайда) интервью.

Карьерный старт

К настоящему времени наши респонденты занимают в основном квалифицированные и достаточно высокие должностные позиции в бюджетных и коммерческих организациях, муниципальных учреждениях, что позволяет говорить о довольно успешном старте профессиональной карьеры. Однако начало их трудовой карьеры довольно существенно различается в зависимости от социально-экономического положения семьи. Определённая часть респондентов, выросших, вероятно, в семьях с относительно меньшим уровнем мате-

риального достатка, вынуждены были начинать свою трудовую карьеру до получения профессионального образования. В то же время преобладающее большинство респондентов начинали свою трудовую карьеру во время обучения в учреждениях среднего или высшего профессионального образования.

Уже на старте формирования карьеры прослеживаются два подхода — специализированная карьерная траектория, характерная для индустриального общества, когда карьерный путь задаётся под влиянием семейных установок на сохранение трудовой «династии» или под влиянием рано сформировавшегося и устойчивого интереса к данному виду профессиональной деятельности, и гибкая карьерная траектория, более типичная для постиндустриального этапа развития общества, при которой начало и дальнейшие виды трудовой деятельности могут непосредственно не соотноситься с полученным профессиональным образованием. Среди основных требований, предъявляемых к качеству профессионального образования, необходимого для развития карьеры, респонденты отмечали следующие:

- ориентация образования на привитие навыков коммуникации с людьми как совершенно необходимых для современной, сервисной по своему характеру, экономики;
- преобладание в учебных планах дисциплин, ориентированных на освоение необходимых практических компетенций;
- квалифицированный педагогический состав, сочетающий глубокие теоретические знания и опыт практической работы;
- тесная связь между содержанием учебных планов и требованиями со стороны работодателей, касающихся необходимых практических компетенций.

Принципиально важным фактором выстраивания будущей профессиональной карьеры может быть помощь на старте со стороны родителей. Значительное влияние семейного окружения на начальном этапе формирования профессиональной карьеры достаточно часто отмечалось в интервью. Практически все респонденты указывали на то, что родители оказывали им достаточно серьёзную материальную и финансовую помощь в период обучения в школе и в учреждениях профессионального образования (оплата обучения, предоставление средств для оплаты аренды жилья, оплата услуг репетиторов, отправка продуктов питания и т.п.). Целенаправленная и систематическая помощь со стороны родителей в период обучения в школе, настойчивость с их стороны при выборе учреждения профессионального образования, всесторонняя финансовая поддержка могли оказать серьёзное содействие при выстраивании успешной профессиональной карьеры.

Социальный капитал, который активизировался на начальном этапе формирования профессиональной карьеры, мог состоять не только из поддержки родительской семьи, но также из наличия более широких социальных связей — дальние родственники, друзья семьи, одноклассники, однокурсники, группы сверстников и т.п. («сила слабых связей»). Несколько более половины от общего числа опрошенных говорили о том, что на старте формирования профессиональной карьеры они обладали некоторыми полезными связями, которые могли бы быть использованы для успешного трудоустройства. Нередко полезные знакомства возникали после приобретения начального трудового опыта.

Один респондент, достигший достаточно высокого социального статуса, став заместителем главы местного муниципального образования, весьма подробно рассказал об основных этапах формирования своей карьеры, указав на высокую значимость такой разновидности социального капитала, как административный ресурс. Он накапливался благодаря активному участию респондента в различных молодежных мероприятиях, поддерживаемых на официальном уровне. Вероятно, подобный вариант развития административно-политической карьеры можно считать одним из основных социальных лифтов для современной России.

Социальный капитал как ресурс формирования карьеры в интервью обычно обозначался с помощью таких понятий, как «знакомства», «подвязы», «кумовство», «панибратство». Наш респондент пояснял: *«Нет, никаких ни связей, ни подвязов, ни родственников нигде не было. Везде разная была специфика, это, во-первых, а, во-вторых, Сбербанк — это такое место, где я работал, там очень развито кумовство. Что это значит? Это не дружеские отношения, а нужно быть кому-то родственником, чтобы по службе... Любому человеку необходимы какие-то родственники, либо очень-очень хорошие друзья, прям очень хорошие».*

В целом респонденты достаточно положительно оценивали свои возможности и сильные стороны на старте карьеры, что свидетельствует об их уверенности в своём личностном потенциале. Среди ключевых личностных сильных сторон обычно выделялись трудолюбие, целеустремлённость, настойчивость, коммуникабельность, умение общаться с людьми и обзаводиться полезными связями. Кроме того, достаточно часто назывались такие качества, как высокая мотивация личностного роста, ориентация на обучение, на приобретение новых знаний и навыков.

Серьёзной проблемой на раннем этапе формирования профессиональной карьеры для многих респондентов были отсутствие практического опыта, а также необходимость оперативно осваивать новые знания и навыки в условиях динамично развивающихся технологий. Объективным ограничителем карьерного роста может быть также низкий спрос на специалистов определённого профиля на локальном рынке труда. Ещё одним важным ограничением на старте формирования профессиональной карьеры могло быть также отсутствие информации о возможных вариантах трудоустройства. Отсутствие родственных связей (непотизм), которые достаточно широко распространены в настоящее время, также выделялось в качестве барьера на пути построения быстрой карьеры.

Развитие профессиональной карьеры

Профессиональная траектория на практике нередко имеет не линейный характер, а выстраивается в сложную конфигурацию, чередуясь возвратами, резкими скачками, сменами профессиональных ролей в зависимости от изменения внешних или личных обстоятельств. Как правило, линейная специализированная карьера характерна для респондентов, получивших специфические знания и профессиональные навыки, которые с трудом могут быть использованы в альтернативных сферах профессиональной деятельности. Временная смена специальности могла быть связана с экономическими обстоятельствами (более высокий уровень оплаты труда в коммерческом секторе по сравнению бюджетным), изменением семейных обстоятельств (женитьба, появление ребёнка), сменой места проживания, изменением состояния здоровья и т.п. Среди основных препятствий на пути выстраивания специализированной карьеры респонденты обычно называли:

- сохраняющуюся низкой оплату труда в бюджетном секторе, которая не позволяет поддерживать достойный уровень материального и социального благополучия семьи;
- неудовлетворённость системой карьерного продвижения по родственному основанию, а также несоответствие между напряжённой трудовой нагрузкой и уровнем оплаты труда на предприятии;
- неудовлетворённость однообразным и рутинным характером труда на предприятии.

Респонденты, выбравшие неспециализированную карьеру в рыночном секторе и часто меняющие место работы (обычно предприятия малого и среднего бизнеса с плоской карьерной лестницей, но также и крупные компании), обычно говорили о том, что им не удалось к настоящему времени сделать достаточно успешную карьеру. Однако отсут-

ствии статусного продвижения по карьерной лестнице может отчасти компенсироваться некоторым ростом доходов.

Среди факторов, благодаря которым удалось добиться повышения статусных позиций и увеличить уровень дохода, респонденты прежде всего обращали внимание на определённый набор профессиональных и личностных качеств (компетентность, трудолюбие, правильно и своевременно проявленная инициатива, одобренная руководством, накопленный профессиональный опыт, умение правильно выстраивать коммуникацию, любовь к своей работе и т.п.). Немаловажна для успешной карьеры и способность выстраивать полезные социальные связи.

Для респондентов, пытающихся строить свою профессиональную карьеру в рыночном секторе экономики, важное обстоятельство, благоприятствующее статусному продвижению и росту дохода, — знание своей сферы деятельности, её специфики, технологии, конкурентов, маркетинговой среды, организации бизнес-процессов. Фактором, способствующим карьерному успеху, является также понимание актуальных тенденций в своей профессиональной сфере, способность воспринимать и осваивать новые компетенции и знания, внедрять новые технологии работы: *«Сейчас совершенно другие требования — всё быстрое, оперативное, всё сиюминутное. Здесь надо оперативно, быстро что-то решать, реагировать, преподавать, объяснять, как-то решать ситуацию».*

Серьёзным фактором, который может способствовать успешному карьерному росту, является также конформизм. Важно умение занять правильную позицию во внутрикорпоративной борьбе за карьерные продвижения, выстраивать конструктивные отношения с руководством, избегать конфликтных ситуаций и прибегать к манипулятивным приёмам, демонстрируя высокую трудовую мотивацию.

Респонденты, работающие в бюджетном секторе, нередко отмечали, что на построении успешной профессиональной карьеры негативно сказывались проводимые реструктуризации предприятий. А те, кто имел опыт создания собственного бизнеса или работал на предприятиях малого и среднего бизнеса, при ответе на вопрос о причинах увольнений или понижении в должности обычно ссылались на экономические обстоятельства (кризис) или на неудачные стратегические или тактические решения при построении бизнеса.

Среди упущенных шансов на построение успешной карьеры в прошлом респонденты обычно отмечали следующие:

- женитьба, рождение ребёнка, необходимость уделять больше времени семье;
- неспособность пройти определённые тесты при поступлении в крупную компанию на этапе отбора;
- отсутствие уверенности в своих возможностях убедить руководство в продвижении коммерческой инициативы;
- отсутствие выраженной мотивации «достижения», ориентированной на построение успешной карьеры: *«Может быть, я сам по себе не карьерист. Работа для меня не всё. Я работаю, чтобы жить, а не по принципу, «жить, чтобы работать».* *Да как тут ещё можно прокомментировать, вы бы спросили, что мне мешало. Да нет, особо ничего и не мешало, ну не иду по головам, с начальством, конечно, в хороших отношениях, но не в халдеях у них хожу»;*
- структурные реорганизации на предприятии, приведшие к сокращениям персонала и невозможности самостоятельно реализовать определённые производственные задачи;
- увлечение в молодые годы развлечениями, отдыхом и т.п. при отсутствии желания в юношеский период целенаправленно строить свою карьеру;
- принципиальное нежелание во имя карьеры прибегать к этически недопустимым средствам достижения целей: *«Ну потому что я человек принципиальный, и допустим, чтобы сделать что-то, чтобы где-то там можно было чуть выше сесть,*

так скажем, для этого надо было совершать подлости... Не люблю совершать подлости, идти по головам — это не мой метод, а других методов я просто знаю, что их не существует... На подлость я не способен. А сейчас у меня вообще другие заботы. Тут знаете, я всё также на подлости не способен, но я про карьерное развитие в той организации, где я нахожусь, задумываюсь»;

— отсутствие на раннем этапе формирования карьеры необходимых полезных связей.

Обычно достигнутый должностной статус и уровень доходов оценивались респондентами как приемлемый, а удовлетворённость нынешним положением объяснялась стабильным материальным положением семьи, возможностью успешно решать производственные задачи благодаря приобретённому опыту и знаниям. По мнению респондентов, платой за более успешную карьеру обычно бывает чрезмерное напряжение на рабочем месте, ненормированный рабочий день, невозможность уделять внимание родным и близким, досугу и личным увлечениям.

Преобладающее большинство респондентов в качестве ключевого фактора успеха людей, добившихся относительно больших достижений в продвижении по карьерной лестнице, называли наличие полезных родственных связей, которые оказывают серьёзную поддержку на раннем этапе построения карьеры. Подобные родственные связи оказываются полезными для карьерного роста как в сфере бизнеса, так и в государственных и муниципальных учреждениях: получение выгодных заказов, подрядов, обеспечение победы при проведении тендеров, защита бизнеса и т.п.: *«То есть, есть у меня знакомые, которые... родители которых работают, допустим, директорами чего-то или руководителями, и они подтягивают к себе детей. Либо у них есть финансовая возможность помочь с бизнесом»;* *«Благодаря связям... Так, папа там владел очень хорошим предприятием, и сын пошел по его стопам, вот, собственно говоря... Да, везде родители».* В то же время полученное в родительской семье воспитание, конструктивные установки и мотивация, привитые родителями (культурный капитал), также являются важным условием достижения успехов при построении карьеры.

Кроме того, отсутствие строгих моральных принципов в сочетании с ярко выраженными карьерными амбициями, по мнению респондентов, также может способствовать достижению сравнительно больших успехов в карьерном плане некоторыми людьми. Благоприятным условием для карьерного роста может стать отсутствие семейных обязательств. Это обеспечивает большую свободу маневра, широкие перспективы для самореализации в различных областях деятельности.

Немаловажным обстоятельством, способствующим сравнительным успехам на карьерном поприще, является сочетание таких качеств, как стремление вырваться из небольшого города с ограниченными возможностями для карьерного роста и высокая достижительная мотивация. Так, переезд в Москву достаточно часто рассматривается респондентами как достаточно надёжный признак сравнительно высоких достижений в карьере. Москва, вероятно, ассоциируется не только с политическим и экономическим центром государства, но и выступает своего рода символом широко открывающихся возможностей, перспектив.

Достигнутый респондентами к настоящему времени социальный статус оценивается ими скорее в категориях удовлетворительного, приемлемого уровня. В большинстве случаев респонденты ориентируются не на максимизацию результатов своей карьеры и уровня доходов, а скорее придерживаются некоторой социальной нормы достойного, одобряемого социального положения. Стремление к достижению социально приемлемой и одобряемой средней социальной позиции может быть обусловлено как усвоенной в процессе социализации нормы, так и рациональной оценкой существующих структурных и институциональных ограничений, отсутствием необходимых запасов различных форм капиталов.

Отношение к карьере

На старте у большинства респондентов были достаточно приблизительные, подчас романтические представления о своей будущей профессиональной карьере, обычно связанные с занятием высоких должностных позиций в крупных компаниях. При этом в целом преобладал образ развития карьеры по восходящей с выделением последовательных этапов. Развитие карьеры в будущем иногда связывалось с переездом в Москву или другой крупный город, где должны были бы открыться широкие возможности для самореализации. Лишь незначительная часть респондентов связывали свою будущую карьеру с организацией и развитием собственного бизнеса. В целом преобладающее представление об успешной карьере сводилось к тому, чтобы суметь продвинуться по властной иерархии в какой-либо достаточно крупной организации, став руководителем среднего звена с приемлемым уровнем материального вознаграждения.

По прошествии некоторого времени у респондентов представление об успешной карьере либо не претерпело каких-либо существенных изменений, либо изменилось в сторону большей реалистичности понимания карьерных перспектив с учётом накопленного жизненного и профессионального опыта. Преобладающее большинство избравших специализированную карьеру к настоящему времени стали понимать под её успешностью поэтапное продвижение по служебной иерархии с постепенным ростом материального вознаграждения в качестве наёмного работника.

Определённая часть респондентов пересмотрели прежние представления о карьере, понизив планку своих стремлений до пребывания в нынешней должности с выжиданием благоприятного момента, поскольку, по их мнению, успешная карьера подразумевает чрезмерное напряжение усилий, полное посвящение себя реализации карьерных планов. Однако к настоящему времени их жизненные приоритеты сместились в пользу семьи, увлечений, личной жизни, а нынешний уровень доходов позволяет решать эти задачи: *«Ну, я как-то стал опытнее и мудрее и понял, что работа и карьера, не ради этого стоит жить. Деньги, конечно, нужны, но прямо вот не могу сказать, что настолько. Хотя, конечно, это важно с точки зрения статусности, с точки зрения каких-то связей. Опять-таки, смотря какая это работа».*

К настоящему времени некоторые респонденты исключили из своих представлений об успешной карьере цель, связанную с занятием руководящей позиции, поскольку должность руководителя предполагает большую ответственность, необходимость принимать жёсткие решения, посвящать значительную часть времени работе в ущерб семье. Кроме того, накопленный жизненный и профессиональный опыт может приводить в отдельных случаях к выводу о том, что в современных условиях благоприятные шансы на построение успешной карьеры предоставляются только обладающим определёнными родственными или иными полезными связями (социальный капитал). Для большинства же, не имеющего подобных связей, каналы восходящей социальной мобильности оказываются закрытыми. Личные и профессиональные качества в подобных условиях могут обеспечить в лучшем случае только ограниченные возможности карьерного роста: *«В любой организации... достаточно сложно выстраивать карьеру, карьерную лестницу сейчас. Сейчас вообще нет никаких социальных лифтов. Почему? Потому что у нас кризис, везде сокращение и в любой организации любой большой начальник мелких начальников, заместителей, менеджмент везде поставит своих родственников, близких друзей. И друзей друзей каких-то там. Поэтому сейчас достаточно сложно делать карьеру. Тогда, конечно, было чуть полегче, а сейчас вообще очень сложно делать где-либо карьеру, если только открывать какой-то свой бизнес, но тут тоже как бы мало. Средний бизнес рушится, вертикаль карьерная, я бы сказал, она везде закрыта. Есть какие-то точечные должности, которые приносят хорошие деньги и денежные места».*

В единственном случае представление об успешной карьере изменилось в сторону более позитивных оценок будущих перспектив у респондента, который в настоящее время занимает пост заместителя главы местной администрации. Своё нынешнее положение, как и будущее, он описывал оптимистически, выражая ощущение полного контроля над ситуацией: *«Мне действительно сейчас приятно, потому что я знаю, что сейчас меня никто не проведёт. В своём деле я знаю очень много. И я действительно разбираюсь в своей профессии, разбираюсь в том, чем я занимаюсь. И мне нравится вот это ощущение того, что я себя чувствую очень уверенно на этой должности. Я... Я контролирую всё... Ну сейчас моя цель — глава района. Дальше не хочу. Мне кажется, я и дальше не захочу. Это мой родной город, я здесь родился».*

Достаточно часто респонденты, говоря об «идеальной» модели успешной карьеры, ассоциировали её с предпринимательством, которое даёт возможности обеспечивать высокий уровень доходов и благосостояния. При этом речь шла о бизнесе, который тесно связан с государством. Этот симбиоз, по мнению респондентов, обеспечивает наилучшие возможности для восходящей мобильности и карьеры. Не имея устойчивых связей с представителями государства, невозможно обеспечить успешное развитие бизнеса: *«В сегодняшней России успешную карьеру... Скорее всего она связана с работой где-нибудь в муниципальной сфере, либо в предпринимательстве. Зарплаты и возможностей больше. Возможности получать различные льготы, возможности получать большую заработную плату. Это, с одной стороны, администрация, какое-то такое государственное управление. И с другой стороны, это вот предпринимательство».*

При этом неоднократно высказывалась мысль о том, что успешная карьера в современной России имеет свои ограничения, которые возникают из-за прочно устоявшейся системы личных и родственных связей на вершине социальной пирамиды. В результате доступ к сравнительно высоким ступеням социальной стратификации оказывается закрытым для выходцев из нижних и средних социальных слоёв: *«Для обычных людей социальный лифт, по большому счёту, мне кажется, он закрыт. Можно сделать социальный лифт, только если тебя сверху кто-то двигает. Таких должностей, их сейчас очень мало. Раньше было больше, сейчас их меньше. Сейчас у нас что вообще? Как бы у нас есть крупные государственные конторы, есть военка, где тоже кумовство процветает, и есть, собственно говоря, государственная власть, политика, так скажем».*

Ограниченность в продвижении на вершины социальной иерархии тем не менее может компенсироваться возможностью достижения определённых положительных результатов и для себя, и для своей семьи, удовлетворённостью от работы на благо общества, интересом к содержанию трудовой деятельности. В настоящее время в России, по мнению значительной части респондентов, существует целый ряд направлений и отраслей, в которых может развиваться достаточно успешная карьера: социальные сети в интернете, информационно-коммуникационные технологии, медицина, сфера культуры и определённые виды творческой деятельности, наукоёмкие отрасли промышленности, некоторые виды бизнеса и т.п.

Среди факторов, необходимых для построения успешной карьеры, личные качества (трудолюбие, лидерские и коммуникативные способности, целеустремлённость, ответственность, амбициозность, предприимчивость и т.п.) назывались чаще, чем профессиональные. При этом профессиональные качества представляются особенно значимыми для построения успешной карьеры в специализированных, наукоёмких и инновационных областях деятельности. Образование, знания, способность к обучению и освоению новых компетенций выделялись в качестве фактора карьерного и жизненного успеха крайне редко.

Среди препятствий на пути достижения карьерного и жизненного успеха респонденты достаточно часто указывали внешние ситуационные обстоятельства:

- враждебное окружение на работе, создаваемое коллегами из-за высокой конкуренции за вышестоящие должностные позиции;

- общая негативная социально-экономическая ситуация, сложившаяся в стране (монопольные сговоры, падение жизненного уровня населения), которая особенно тяжело проявляется на региональном и муниципальном уровнях;
- возросшие обязательства перед семьёй, отвлекающие от карьерных планов;
- отсутствие полезных социальных связей, которые могли бы позволить достигнуть высоких должностных позиций.

Незначительная часть респондентов усматривала основные преграды на пути построения своей успешной карьеры в наличии определённых негативных личностных качеств (лень, безразличие, отсутствие достаточных карьерных амбиций). К таким качествам они относили и излишнюю моральную принципиальность, чрезмерную осторожность и т.п.

Полученные результаты в целом согласуются с выводами, полученными в 2014 г. ВЦИОМ в ходе проведения исследования значимости карьеры для россиян². Так, для значительной части опрошенных карьера ассоциируется прежде всего с повышением в заработной плате (25%) или в должности (17%). А ценности самореализации и личностного роста достаточно слабо связываются с ней (4%). Существенная часть респондентов полагает, что достижение успешной карьеры возможно благодаря профессиональной компетентности, знаниям (около 30%) или личным качествам (15%). При этом более 20% связывают успешную карьеру с наличием социального капитала, полезных связей. В целом же понятия «карьера» и «строить карьеру» в сознании россиян носят достаточно размытый характер [Темнова, Малахов, Восканян, 2016].

Представления о долгосрочных карьерных планах

В долгосрочных карьерных планах наши респонденты отдавали предпочтение традиционной специализированной карьере на основе полученного профессионального образования или приобретённого опыта работы. В данном случае предполагается медленное продвижение по карьерной лестнице в рамках определённого функционального направления. Стабильность, спокойствие, постепенность — ключевые характеристики подобной карьеры. Часто ориентация на специализированную карьеру сочетается с желанием посвящать больше времени своей семье, детям и домашним обязательствам. Сложность надёжного планирования карьеры обычно связывалась с постоянно повышающимся уровнем социально-экономической неопределённости в стране и мире, поэтому более рациональной позицией представлялось ожидание благоприятного случая.

Только у одного респондента планы на ближайшее будущее были связаны с улучшением материального положения своей семьи в связи с переездом в другой город и поиском работы, которая бы позволила обеспечить больший уровень оплаты труда, чем существующая работа. Очень незначительная часть респондентов связывает свои карьерные планы на будущее с возможностью создания и развития собственного бизнеса и вытекающей отсюда возможностью повысить уровень своего материального благосостояния, почувствовать себя независимым и реализовывать определённые предпринимательские замыслы.

Самый распространённый вариант реализации карьерных планов на будущее — напряжённая, целенаправленная работа, а также смелость в преодолении трудностей. Достаточно часто в качестве необходимого условия достижения заданных целей в области карьерного роста называлось наличие необходимых профессиональных и иных дополнительных знаний и компетенций (например, английский язык). Важным условием успешной карьеры в буду-

² Делаем карьеру в России // Сайт ВЦИОМ. <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=675> (дата обращения 23.07.2020)

щем представляется накопление и активизация необходимых полезных связей (социальный капитал): *«Нужна какая-то мохнатая рука сверху, в любом случае. Просто вот, если тебя не толкают, то хоть ты что заканчивай, имей хоть какой красный диплом, с отличием — не получится сделать карьеру, ну никак... чтобы сделать какой-то сверхпрыжок в карьере, нужно, чтобы тебя кто-то толкал свыше. Без этого, сто процентов, карьеры не сделать».*

Мнения респондентов относительно возможных препятствий на пути намеченных на будущее карьерных планов разделились на две группы. Представители первой группы акцентировали факторы, связанные с личностными психологическими (недостаток мотивации, лень), профессиональными, экзистенциальными (моральная усталость, чувство безысходности) качествами или экономическими (нехватка финансовых ресурсов для создания бизнеса) обстоятельствами. Представители второй группы скорее были склонны обращать внимание на определённые факторы внешней среды: острая конкуренция за высокие должностные позиции в организации, закрытость многих высоких должностных позиций из-за широкого распространения родственных связей, отсутствие в данном населённом пункте достаточного количества рабочих мест с приемлемым уровнем материального вознаграждения, неблагоприятная институциональная среда для реализации предпринимательских замыслов, рост тарифов, монополизация ключевых секторов экономики, стремление государства усилить налоговый прессинг на бизнес и население и т.п. Однако, несмотря на выделенные в интервью препятствия на пути реализации карьерных планов на будущее, респонденты в целом оценивали свои шансы достаточно высоко, выражая определённый оптимизм и уверенность в своих силах.

Семья и карьера

Семья для человека — не только прибежище от отрицательных экзистенциальных переживаний (тревоги, страхи, стрессы, угнетенность, неустроенность), но и важный социальный институт, задающий конечные смыслы существования, определяющий базовую мотивацию для осуществления практик, в том числе в сфере построения карьеры. Практически все респонденты отмечали в интервью, что семейное благополучие, личная жизнь для них — ключевые ценностные приоритеты. Достаточно часто отмечалось, что семья стоит либо на первом месте в иерархии ценностных диспозиций, либо делит это место с работой. Семья представляется символом прибежища от экзистенциальных тревог, местом, где можно найти защиту, понимание, поддержку в случае столкновения с различными угрозами, неопределённостями современного мира: *«И просто, если у тебя всё плохо там, в личной жизни, у тебя нет друзей, у тебя 14 кошек, ты не знаешь, куда пойти, твой мозг априори занят тем, что он ищет способ, как это компенсировать. Твоя работа не будет развиваться, потому что ты в подавленном эмоциональном состоянии. Ты ищешь способы. А если твоя личная жизнь, твои друзья тебя поддерживают, уважают, ценят твое мнение, дают тебе возможность развиваться, то ты как человек, у которого есть поддержка».*

Мнения респондентов относительно того, может ли успех в семейной жизни компенсировать неудачи в построении карьеры, разделились примерно поровну. Представители первой группы, хотя и признавали значимость карьерного успеха, однако всё же на первое место в числе приоритетов выносили семью, которая в их представлениях является основой личного счастья, морально-психологической поддержки в случае неудач и экзистенциальных кризисов, компенсируя тем самым некоторые неудачи в карьерном продвижении. Если семейные потребности удовлетворяются при текущем уровне доходов, то комфорт и счастье в семейных отношениях могут признаваться более значимым приоритетом по сравнению с карьерой. В то же время семейные обязанности определяют во многом и мотивацию к построению карьеры.

Представители второй группы полагали, что ценности карьеры и семьи должны быть сбалансированы в системе жизненных приоритетов человека. Данная позиция объяснялась тем, что определённые успехи на карьерном поприще позволяют более полно удовлетворять потребности семьи и тем самым способствовать семейному счастью и морально-психологическому комфорту. Кроме того, нацеленность на карьеру и достигнутые на этом пути успехи могут положительно сказываться на самооценке мужчины, его чувстве самореализации в определённой сфере деятельности. Попытка реализовать карьеру в той сфере профессиональной деятельности, которая вызывает негативные переживания у человека (скука, монотонность, отсутствие автономности на данном рабочем месте, давление начальства и т.п.), также может отрицательно сказаться на отношениях в семье.

То есть карьера и личная жизнь оказываются самым тесным образом связаны друг с другом. Неудачная карьера (низкий статус и доход) снижает возможности удовлетворения потребностей семьи, создавая тем самым отношения взаимной неудовлетворённости, подготавливая почву для конфликтов. Неудачи же в семейной жизни, в свою очередь, могут негативно сказываться на профессиональной карьере, породить низкую самооценку, ощущение невозможности профессиональной самореализации.

При ответах на вопрос о том, каково должно быть место супруги в семье, какими качествами она должна обладать, чтобы способствовать карьерным успехам своего мужа, обозначились две условные позиции: традиционалистская и современная. Для традиционалистской позиции характерно представление о супруге как хранительнице семейного очага, матери и домохозяйке, берущей на себя обязанности по дому и воспитанию детей, снимая с мужа часть семейных обязанностей для того, чтобы он смог успешно реализовать себя в профессии. Она должна быть терпеливой и заботливой помощницей во всех начинаниях супруга, стойчески переносящей отдельные временные неудобства, например, связанные с задержками мужа на работе. При этом жена не должна докучать супругу ненужными и раздражающими вопросами, касающимися его работы, и спокойно, мудро воспринимать негативные эмоциональные переживания мужа.

Те респонденты, которые представляли более современный взгляд на отношения в семье между супругами, среди важных качеств жены, способствующих карьерным достижениям мужа, выделяли следующие: готовность понять проблемы мужа на работе и дать разумный совет, иметь схожие с мужем интересы, открытость в общении, широту кругозора и самостоятельный взгляд по различным вопросам, разносторонние интересы и иные качества, свидетельствующие о равенстве семейных ролей.

Таким образом, наше исследование подтверждает, что в настоящее время представления респондентов-мужчин о роли семьи и, в частности, супруги в формировании и развитии их карьеры свидетельствуют о сочетании определённых традиционалистских и более современных черт. Такой подход можно признать отражением более широких представлений молодых людей о современном обществе и говорит о том, что их сознание несет в себе как традиционалистские, так и современные представления.

ЛИТЕРАТУРА

- Аврамова Е.М. (1999). Социальная мобильность в условиях российского кризиса // *Общественные науки и современность*. № 3. С. 5–12.
- Аникин В.А., Тихонова Н.Е. (2008). Социально-профессиональный статус как фактор социального неравенства // *Социальные неравенства и социальная политика в современной России*. М.К. Горшков, Н.Е. Тихонова (ред.). М.: Наука. С. 96–111.
- Бурдые П. (2005). Социальное пространство и генезис «классов» // *Социология социального пространства*. М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя. С. 14–48.
- Громова Р.Г. (1998). Социальная мобильность в России: 1985–1993 годы // *Социологический журнал*. № 1/2. С. 15–39.
- Козырева П.М. (2013). Межпоколенная социально-профессиональная мобильность в постсоветской России // *Социологическая наука и социальная практика*. № 1. С. 60–73.

- Сорокин П.А. (2005). Социальная мобильность. М.: Academia: LVS.
- Социальное расслоение и социальная мобильность. (1999). З.Т. Голенкова (ред.). М.: Наука.
- Темнова Л.В., Малахов Ф.В., Восканян Э.С. (2016). Концептуальные подходы к исследованию карьеры // Высшее образование в России. № 5 (201). С. 64–71.
- Шкаратан О.И., Ястребов Г.А. (2011). Сравнительный анализ процессов социальной мобильности в СССР и современной России // Общественные науки и современность. №2. С. 5–28.
- Ястребов Г.А. (2016а). Социальная мобильность в советской и постсоветской России: новые количественные оценки по материалам представительных опросов 1994, 2002, 2006 и 2013 гг. Ч. I // Мир России: социология, этнология. №1. С. 7–34.
- Ястребов Г.А. (2016б). Социальная мобильность в советской и постсоветской России: новые количественные оценки по материалам представительных опросов 1994, 2002, 2006 и 2013 гг. Ч. II // Мир России: социология, этнология. №2. С. 6–36.
- Beller E. (2009). Bringing Intergenerational Social Mobility Research Into the Twenty-First Century: Why Mothers Matter // American Sociological Review. No. 74. P. 507–528.
- Bourdieu P., Passeron J.-C. (1990). Reproduction in Education, Society and Culture. London: Sage Publications. New Delhi: Newbury Park.
- Breen R. (ed.) (2004). Social Mobility in Europe. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Breen R., Jonsson J.O. (2005). Inequality of opportunity in comparative perspective: Recent Research on Educational Attainment and Social Mobility // Annual Review of Sociology. No. 31. Pp. 223–243.
- Duncan O., Blau P. (1964). The American occupational structure. New York: Wiley.
- Glass D.V. (1967). Social mobility in Britain. London: Routledge.
- Heath A. (1981). Social Mobility. London: Fontana.
- Pollio H.R., Henley T.B., Thompson C.J. (1997). The Phenomenology of Everyday Life. Cambridge: Cambridge University Press.
- Weeden K.A., Grusky D.B. (2005). The Case for a New Class Map // American Journal of Sociology. No. 111. Pp. 141–212.

Титов Владимир Николаевич

titov-vn@ranepa.ru

Vladimir Titov

Dr. Sci. (Econ), Leading Researcher, Institute of Social Analysis and Forecasting, The Russian Presidential Academy of National and Public Administration (Moscow)

titov-vn@ranepa.ru

SOCIAL PERCEPTIONS OF YOUTH ABOUT CAREER (FROM IN-DEPTH INTERVIEWS)

Abstract. The article presents the results of the interpretation of the content of in-depth interviews conducted by the staff of the Institute for Social Analysis and Forecasting of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration in 2019 in order to study the career trajectories of young people, as well as social representations about career, opportunities and limitations of its building in the socio-economic conditions of modern Russia. In-depth interviews were conducted among 20 male respondents under the age of 35 with higher education.

Interpretation of the content of in-depth interviews allows us to conclude that the dynamics and success of a socio-professional career directly depend on the “forms of capital” accumulated in the family, among which social capital is of paramount importance from the respondents’ point of view. According to the respondents, the greatest opportunities for building a successful career open up for those who have such a kind of social capital as “administrative resources”. In general, respondents are not focused on achieving maximum career results, being limited to an acceptable level of income and social status. In addition to social capital, the necessary conditions for building an acceptable career path are a certain set of personal and professional qualities. Among the main barriers to building a successful career, respondents identified either increased family obligations or an increased level of economic uncertainty. Career success in the field of entrepreneurship is possible mainly for those who have or are able to build mutually beneficial ties with the state. Favorable career prospects also open up in certain advanced technological sectors of the economy.

The respondents’ ideas about the role of the family in the formation and development of their careers indicate a combination of traditionalist and more modern attitudes. At the same time, the family acts as a key semantic landmark that can have a motivating influence on career plans.

Keywords: career, social mobility, in-depth interviews, interpretation, social perceptions, youth.

JEL Classification: J13, J28.

REFERENCES

- Avraamova E.M.* (1999). Social'naya mobil'nost' v usloviyah rossijskogo krizisa [Social mobility within the Russian crisis] // *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*. No. 3. Pp. 5–12.
- Anikin V.A., Tihonova N.E.* (2008). Social'no-professional'nyj status kak faktor social'nogo neravenstva [Socio-professional status as factor of social inequality] // *Social'nye neravenstva i social'naya politika v sovremennoj Rossii*. Gorshkov M.K., Tihonova N.E. (eds.). Moscow: Nauka. Pp. 96–111.
- Beller E.* (2009). Bringing Intergenerational Social Mobility Research Into the Twenty-First Century: Why Mothers Matter // *American Sociological Review*. No. 74. Pp. 507–528.
- Bourdieu P.* (2005). Social'noe prostranstvo i genezis «klassov» [Social space and the genesis of “classes”] // *Sociologiya Social'nogo Prostranstva* — Moscow: Institut eksperimental'noj sociologii. Saint-Petersburg: Aletejya. Pp. 14–48.
- Bourdieu P., Passeron J.-C.* (1990). *Reproduction in Education, Society and Culture*. London, Newbury Park, New Delhi.
- Breen R.* (ed.) (2004). *Social Mobility in Europe*. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Breen R., Jonsson J.O.* (2005). Inequality of opportunity in comparative perspective: Recent Research on Educational Attainment and Social Mobility // *Annual Review of Sociology*. No. 31. Pp. 223–243.
- Duncan O., Blau P.* (1964). *The American occupational structure*. New York, Wiley.
- Glass D.V.* (1967). *Social mobility in Britain*. London: Routledge.
- Gromova R.G.* (1998). Social'naya mobil'nost' v Rossii: 1985–1993 gody [Social mobility in Russia: 1985–1993] // *Sociologicheskij zhurnal*. No. 1/2. Pp. 15–39.
- Heath A.* (1981). *Social Mobility*. London: Fontana.
- Kozyreva P.M.* (2013). Mezhpokolennaya social'no-professional'naya mobil'nost' v postsovetsoj Rossii [Intergenerational, socio-professional mobility in post-Soviet Russia] // *Sociologicheskaya nauka i social'naya praktika*. No. 1. Pp. 60–73.
- Pollio H.R., Henley T.B., Thompson C.J.* (1997). *The Phenomenology of Everyday Life*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Shkaratan O.I., Yastrebov G.A.* (2011). Sravnitel'nyj analiz processov social'noj mobil'nosti v SSSR i sovremennoj Rossii [The Comparative Analysis of Processes of Social Mobility in the USSR and Modern Russia] // *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*. No. 2. Pp. 5–28.
- Social'noe rassloenie i social'naya mobil'nost' [Social stratification and social mobility]. (1999). *Golenkova Z.T.* (ed.). Moscow: Nauka.
- Sorokin P.A.* (2005). *Social'naya mobil'nost'* [Social mobility]. M.: Academia, LVS.
- Temnova L.V., Malakhov F.V., Voskanyan E.S.* (2016). Konceptual'nye podhody k issledovaniyu kar'ery [Conceptual Approaches to the Career Studies] // *Vysshee obrazovanie v Rossii*. No. 5 (201). Pp. 64–71.
- Weeden K.A., Grusky D.B.* (2005). The Case for a New Class Map // *American Journal of Sociology*. No. 111. Pp. 141–212.
- Yastrebov G.A.* (2016a). Social'naya mobil'nost' v sovetskoj i postsovetsoj Rossii: novye kolichestvennye ocenki po materialam predstavitel'nyh oprosov 1994, 2002, 2006 i 2013 gg. CHast' I [Social Mobility in Soviet and Post-Soviet Russia: a Revision of Existing Estimates Using Representative Surveys of 1994, 2002, 2006 and 2013. Part 1] // *Mir Rossii: sociologiya, etnologiya*. No. 1. Pp. 7–34.
- Yastrebov G.A.* (2016b). Social'naya mobil'nost' v sovetskoj i postsovetsoj Rossii: novye kolichestvennye ocenki po materialam predstavitel'nyh oprosov 1994, 2002, 2006 i 2013 gg. CHast' II [Social Mobility in Soviet and Post-Soviet Russia: a Revision of Existing Estimates Using Representative Surveys of 1994, 2002, 2006 and 2013. Part 2] // *Mir Rossii: sociologiya, etnologiya*. No. 2. Pp. 6–36.