

УДК 316.334.22

<https://doi.org/10.26907/2079-5912.2026.1.4-14>

© 2026 г.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

Трудовая мобильность или трудовая стабильность: субъективные ориентации работающей молодежи

Алексеева Е.А.

*Казанский (Приволжский) федеральный университет,
420008, Казань, ул. Кремлевская, д.18 корп.1, Российская Федерация*

Федоров А.О.

*Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,
101000, Москва, Покровский бульвар, 11, Российская Федерация*

Аннотация. Актуальность представленной работы продиктована возрастающим уровнем трудовой мобильности, которая традиционно является как способом продвижения работника – позволяет развить компетенции и получить новый опыт, и инструментом для работодателя, дающим возможность найма готовых специалистов. Однако происходящие в последние годы трансформационные изменения на рынке труда позволяют говорить о гипермобильности. Новые профессии и форматы занятости настолько разнообразны, а в отдельных случаях и противоположны по профессиональным требованиям и организации труда, что повышенная мобильность работника размывает его профессиональный опыт. И вместо повышения компетенций и наработки опыта происходит его профессиональное обесценивание для отдельных, как правило, наиболее статусных работодателей. Цель данной статьи – выявить отношение молодых людей, занятых в настоящее время в трудовой деятельности, к смене места работы и роду деятельности как к предпосылкам повышенной трудовой мобильности или трудовой стабильности. Эмпирической основой выступают результаты полуструктурированных интервью с работающими молодыми людьми (n=11) и массового анкетного опроса той же категории респондентов (n=450), собранные с сентября 2023 г. по февраль 2024 г. Проведенное исследование позволило выявить основные мотивы, располагающие к трудовой мобильности, такие как низкое материальное положение, межличностные отношения и стремление к свободным (прекарным) трудовым отношениям. В целом предпочтения трудовой мобильности и трудовой стабильности практически равны, однако молодым людям в возрасте до 25 лет, не состоящим в браке и занятым в наиболее динамично развивающихся отраслях, таких как диджитал экономика, в большей степени присуща потенциальная трудовая мобильность.

Ключевые слова: мобильность, трудовая мобильность, стабильность, трудовая стабильность, рынок труда, трудовые отношения, занятость, прекарная занятость, работающая молодежь

Для цитирования: Алексеева Е.А., Федоров А.О. Трудовая мобильность или трудовая стабильность: субъективные ориентации работающей молодежи. *Казанский социально-гуманитарный вестник*. 2026; (1(72)):4–14.

Labor mobility or labor stability: subjective orientations of young workers

Alekseeva E.A.

Kazan Federal University, Kazan, 420008 Russia

Fedorov A.O.

*National Research University Higher School of Economics,
11 Pokrovsky Boulevard, Moscow, 101000 Russia*

Abstract. The relevance of this paper stems from the increasing level of labor mobility, which traditionally serves as both a means of employee advancement—enabling them to develop competencies and gain new experience—and a tool for employers, enabling them to hire qualified specialists. However, the transformative changes occurring in the labor market in recent years have given rise to the concept of hypermobility. New professions and employment formats are so diverse, and in some cases, so contradictory in their professional requirements and work organization, that increased worker mobility dilutes their professional experience. Instead of enhancing competencies and building experience, it devalues it professionally for certain, typically high-status, employers. The purpose of this article is to identify the attitudes of young people currently employed toward changing jobs and occupations as prerequisites for increased labor mobility or stability. The empirical basis is the results of semi-structured interviews with employed young people (n=11) and a large-scale questionnaire survey of the same category of respondents (n=450), collected from September 2023 to February 2024. The study identified the main motives for labor mobility, such as low financial status, interpersonal relationships, and the desire for a flexible (precarious) employment relationship. Overall, preferences for labor mobility and job stability are almost equal. However, young people under 25, unmarried, and employed in the most dynamic sectors, such as the digital economy, are more likely to experience potential labor mobility.

Keywords: mobility, labor mobility, stability, labor stability, the labor market, labor relations, employment, precarious employment, working youth

For citation: Alekseeva E.A., Fedorov A.O. Labor mobility or labor stability: subjective orientations of young workers. *The Kazan Socially-Humanitarian Bulletin*. 2026;(1(72)):4–14. (In Russ.)

Введение

Изменения в социально-политической, технологической, культурной и экономической жизни современного социума оказывают значительное воздействие как на социальные институты, так и на социальные группы и отдельных людей, на их ценностные ориентиры, жизненные цели и устремления. Наиболее явно перемены проявились в сфере занятости, социально-трудовые отношения подверглись структурной трансформации, проис-

ходящие изменения множественны, масштабны, порой сложно осязаемы и противоречивы. Изменились организация и условия труда, его содержание и культура; полностью реорганизовались трудовые процессы; происходит отмирание привычных профессий и распространение новых форм занятости. Все больше исчезают индустриальные признаки работы, например, практически полностью отсутствуют гарантированные долгосрочные трудовые отношения, как следствие, меня-

ется ценность труда, растет значение индивидуализации труда как свободы и выбора. Привычные процессы, такие как карьерный рост, мотивация, трудовая мобильность, обретают новые смыслы [1; 2].

Трудовая мобильность – один из факторов социально-экономического развития как отдельного индивида, так и предприятия, региона и общества в целом. Для работника трудовая мобильность является способом приобретения нового опыта и компетенций, для компании – это возможность быстрого привлечения рабочей силы необходимой квалификации [3].

Понятие трудовой мобильности имеет многокомпонентное содержание и междисциплинарную концептуализацию: родоначальник определения, экономист А. Смит, выделил два аспекта изучения трудовой мобильности – производственный и социально-психологический, которые впоследствии легли в основу двух направлений исследований [4]. Для целей данного исследования наиболее близок подход к изучению трудовой мобильности, который предложил Ф.У. Мухаметлатыпов: его концептуальная модель изучаемого понятия основана на сопоставлении трудовой мобильности и трудовой стабильности [5].

В социологических исследованиях выделяют три уровня причин трудовой мобильности: на уровне работника, на уровне организации и на уровне общества в целом. Основной исследовательский интерес традиционно представляют субъективные причины мобильности.

По результатам исследований начала нулевых годов XXI века, в переходный период российской экономики основной причиной трудовой мобильности было удовлетворение материальных потребностей, решение проблем с жильем [5]. К тому же в период развития рыночных отношений на предприятиях преобладали процессы

как явного, так и латентного высвобождения сотрудников, что положило начало новым формам трудоустройства, зачастую наиболее успешным с точки зрения решения стоящих перед работником проблем [4].

В связи с возрастающей ролью цифровизации гигэкономике полностью стирает любые барьеры рынка труда, появляются новые форматы занятости, новые профессии, стимулируя тем самым все большее развитие трудовой мобильности [4]. В коллективном сознании работа все меньше воспринимается как рутинная, подчинение социальной иерархии или неприменная часть жизни, происходит в целом снижение значимости работы как важной жизненной составляющей [1]. В исследованиях последних лет в качестве причин трудовой мобильности называют группу факторов, включающих намерения профессиональной и личной реализации, достижения определенных в первую очередь жизненных целей [6].

Помимо внутрифирменной и межфирменной трудовой мобильности, которая предполагает смену работником должности или компании с целью наращивания компетенций или роста по карьерной лестнице, можно отметить появление структурной трудовой мобильности, когда изменения становятся кардинальными и работник меняет сферу деятельности или формат занятости. Если в первом случае можно выделить восходящую социальную мобильность, то во втором – существует вероятность прерывистости накопления у работника специфического человеческого капитала, что может препятствовать его дальнейшему профессиональному развитию [7; 8].

По данным официальной статистики, текучесть персонала держится на уровне 30-32%¹, то есть ежегодно кол-

¹ Численность принятых и выбывших работников списочного состава в Российской Федерации. Трудовые ресурсы, занятость и безработица. URL: https://www.rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 30.11.2025)

лектив организации обновляется на треть, а в среднем за три года меняется полностью. В таких условиях работодатель все больше сокращает инвестиции в развитие персонала и меняет кадровую политику в сторону найма готовых, высокопрофессиональных сотрудников, чьи навыки будут максимально точно соответствовать потребностям данной организации.

В то же время технологическое развитие и организационная дифференциация усложняют процесс поиска «готовых» специалистов, делая эту задачу подчас невыполнимой, что вызывает кадровый дефицит и структурную безработицу. И в такой ситуации ряд исследователей обращает внимание на необходимость приоритизации стабильной занятости и долгосрочных трудовых отношений путем реализации предприятиями стратегий «продуктивного долголетия» и инвестиций в человеческий капитал [7, с. 36].

Особенно остро проблема баланса трудовой мобильности и стабильности стоит в отношении молодых людей, которые являются наиболее желаемыми кандидатами для работодателя. Организация-работодатель делает ставку на молодые кадры, желая получить от молодых специалистов не столько профессиональные знания, сколько «мягкие навыки» – *soft skills*: коммуникабельность, креативность, способность к решению нестандартных задач, а также работоспособность, вовлеченность в рабочий процесс и ответственность. В свою очередь работодатель готов предложить достойные условия и профессиональное развитие, отвечающее потребностям организации [1].

Однако молодые люди во всем мире отдают предпочтение свободным трудовым отношениям и нестандартным формам занятости, которые позволяют самостоятельно выбирать функциональные задачи, время, место и продолжительность работы. Прекарные формы труда отличаются отсутствием

стабильности, социальной защищенности и, как правило, не способствуют накоплению профессионального капитала и повышению значимости работника для рынка труда, как следствие, предполагают более низкую оплату труда и влекут за собой поэтапное снижение уровня жизни [8].

Вместе с тем, прекарная занятость дает больше социальной стабильности, чем полное отсутствие трудовых отношений. Второй год подряд Росстат сообщает о сокращении доли молодых людей на рынке труда. В 2023 году число трудящихся россиян в возрасте до 35 лет сократилось более чем на 1,3 млн человек и составило 29,8% от общей численности. По данным за 2024 год доля занятой молодежи снизилась еще на 0,8 млн человек и составила лишь 27,4%². Среди молодых людей в возрасте от 20 до 24 лет только половина (49,2%) вовлечена в трудовую деятельность на постоянной или эпизодической основе. С возрастом доля занятых увеличивается и достигает 83,7% среди тех, кому 25–29 лет и 86,3% в возрастном диапазоне 30–34 года [9]. Согласно данным статистики, часть молодых людей нигде не работает и не учится, несмотря на низкий уровень безработицы и массовый дефицит персонала [10].

При традиционной занятости молодые специалисты работают не столько ради высокого финансового дохода, сколько формируют социальный капитал: они учатся налаживать социальные связи и принимать карьерные решения. Опыт, полученный в молодом возрасте, или его отсутствие, будет иметь значение для всей дальнейшей трудовой деятельности. Немаловажен не только факт получения трудового опыта, но и его содержание, то есть степень свободы и ответственности. Усвоенные в молодом возрасте трудо-

² См. п. 1.9 Численность рабочей силы по возрастным группам. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных исследований рабочей силы). 2024 Стат. Сб./Росстат. М., 2024. 152 с.

вые практики будут закрепляться и повторяться в дальнейшей трудовой жизни, поэтому эпизодическая занятость или даже ее отсутствие может иметь решающее значение для всей дальнейшей трудовой деятельности [11]. Отказ представителей молодого поколения от работы и учебы может иметь долгосрочные последствия на макроуровне и уже сейчас вызывает обеспокоенность экономистов и политиков³.

В связи с обозначенной проблемной ситуацией целью данного исследования является выявление мнений и намерений относительно смены места работы как основного индикатора трудовой мобильности. Особенно показательным для анализа ориентаций на трудовую мобильность или стабильность может стать мнение занятых в найте молодых людей.

Материалы и методы

Для достижения целей данного исследования была выбрана комбинаторная стратегия, сочетающая качественный и количественный этапы. Основные критерии отбора информантов и респондентов – это принадлежность к возрастной категории 18–35 лет включительно и трудовая занятость на момент исследования или отсутствие трудовых отношений не дольше, чем три месяца на момент участия в исследовании. Качественный этап включал проведение полуструктуризованного интервью с молодыми людьми (n=11). Целью этого этапа стало выявление новых смыслов и мнений об отношении молодых людей как к трудовой деятельности в целом, так и к вопросу увольнения и смены места работы. В особенности интересовали новые сюжеты, которые не встречались

в изученной литературе. С целью получения их измеряемых числовых интерпретаций вторым этапом было проведено количественное исследование – массовый анкетный опрос методом «снежного кома» с использованием онлайн-платформ (n=450). Исследование было проведено в Республике Татарстан в 2023–2024 годах.

Выборочная совокупность имеет следующие возрастные распределения: больше половины респондентов (51%) – это молодежь старшего возраста (от 30 до 35 лет), почти треть (28%) – молодежь среднего возраста (от 25 до 29 лет), и чуть больше пятой части (22%) – юная молодежь до 24 лет.

Гендерное распределение выборочной совокупности представлено следующим образом: 42% мужчин и 58% женщин. Среди всех респондентов больше половины (51,9%) состоят в браке, 39,8% имеют детей. Подавляющее большинство (61%) имеет высшее образование, почти треть опрошенных (28%) – среднее образование, оставшиеся 10% – это те, кто учатся в настоящее время. Стоит отметить, что большинство опрошенных совмещает учебу с работой.

Практически все (97%) респонденты работают в настоящее время. Основная масса опрошенных (31,3%) трудится на производственных предприятиях, 16,7% – в сфере торговли, 13,2% – в сфере услуг, каждый десятый (9,6%) – в диджитал индустрии, 8,9% – в бюджетных организациях, 6,4% – в сфере образования, 5,3% – самозанятые или индивидуальные предприниматели, около 5% – в других сферах.

По субъективным оценкам собственного материального положения, 40,4% респондентов являются обеспеченными; 33,6% опрошенных молодых людей имеют средний уровень материального достатка; 15,9% являются материально нуждающимися, а 3,3% можно отнести к бедным. Участники исследования предоставили авторам

³ В Госдуме высказались об отказе зумеров от учебы и работы / Интернет-сайт издания Газета.ру. 14.01.2026. URL: https://www.gazeta.ru/social/news/2026/01/14/27621493.shtml?ysclid=mlf0swifca245333274&utm_auth=false (дата обращения: 30.01.2026)

добровольное информационное согласие на использование полученных данных в научных целях в обобщенном виде.

Результаты и обсуждение

В результате качественного этапа исследования было выявлено два сюжетных направления относительно смены места работы. Первое направление – это увольнение с текущего места работы как уход от сложившейся ситуации, зачастую без обозримых планов: *«Я здесь работаю уже почти два года, наверное скоро буду увольняться... надо двигаться дальше»* (муж., 24 г.). Второе заключалось в желании открыть свое дело и работать на себя и сопровождалось суждениями о свободе и независимости: *«Если куда-то и уходить, то только в свое дело, надоело уже работать на кого-то, надо что-то свое...»* (жен., 26 л.); *«Год назад мы с мужем решили открыть свое дело, купили мини-ателье, рассчитывали нанять работников и стать наконец независимыми предпринимателями... даже уволились ради этого с работы...»* (жен., 34 г.).

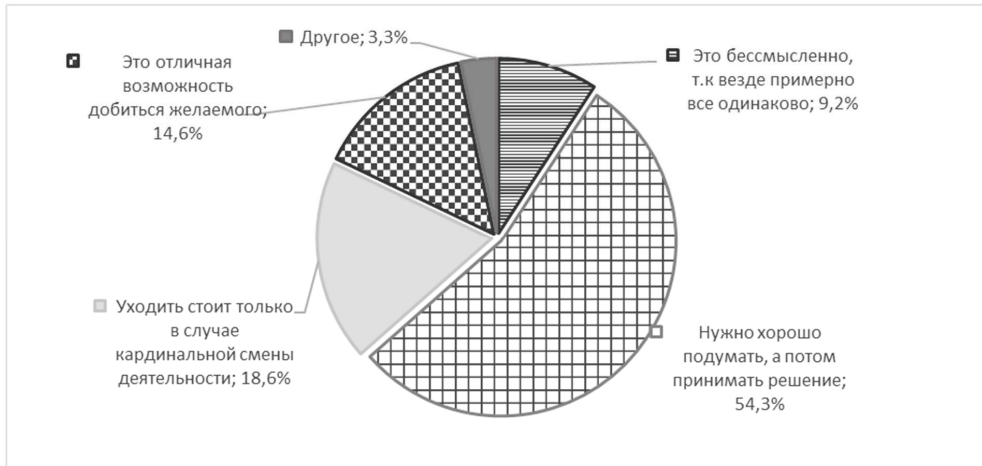
Первый вопрос массового опроса был направлен на количественную оценку выявленных направлений и показал, что почти одинаковое число респондентов хотели бы в ближайшее время *найти новую работу* (19,3%) и *открыть свое дело и работать на себя* (23%). При возрастной дифференциации видно, что в ответах более старших респондентов фиксируется увеличение доли желающих *найти новую работу* (15,5% среди тех, кто младше 25 лет, и 21,6% среди 30–35 летних), однако в группе старших респондентов уменьшается желание *работать на себя* (28,8% и 15,5% соответственно). Также в ответах на данный вопрос присутствуют гендерные различия: мужчин чаще *все устраивает*, чем женщин (56,5% и 40,6% соответственно), тогда как женщины чаще, чем

мужчины, выбирали ответ *открыть свое дело и работать на себя* (28,4% и 13% соответственно).

Примечательно, что ответы на данный вопрос имеют статистическую значимость в сопоставлении с уровнем материального положения. Существующая работа в большей степени (66,7%) устраивает состоятельную категорию молодежи, а среди нуждающихся – лишь каждого четвертого (18,5%). Намерения остальных разделились между желанием *найти новую работу, работать на себя* и *заниматься домашним хозяйством* (29,2%, 30,8% и 21,5% соответственно).

Второе сюжетное направление качественного исследования нашло свое количественное подтверждение в ответе на вопрос: *Как Вы относитесь к смене места работы?* Так, почти каждый пятый (18,6%) считает, что *увольняться [с работы] стоит только в случае кардинальной смены деятельности*, то есть пятая часть работающей молодежи хочет сменить формат занятости и перейти из традиционной сферы деятельности в прекарную в поисках свободы и независимости (Рис. 1).

Примечательна связь ответов на данный вопрос и сферы деятельности респондентов: представители сферы услуг чаще считают, что *смена работы бессмысленна, так как везде все одинаково* (2,9% при среднем значении в выборке 2,2%); принятие взвешенных решений и тщательное обдумывание (вариант *нужно очень хорошо подумать, а только потом принимать решение о смене места работы*) как вариант ответа наиболее характерен для работников сферы образования (64,7% при среднем значении в выборке 58,3%), а представители диджитал индустрии в большей степени склонны к варианту ответа, что *смена места работы – это отличная возможность добиться желаемого* (24,2% при среднем значении в выборке 14,6%). Статистическая значимость ($\chi^2 = 67,688$, при $p = 0,004$).



**Рис. 1. Распределение ответов на вопрос:
«Как Вы относитесь к смене места работы?»**

Источник: авторское исследование

Больше половины опрошенных считают смену места работы прекрасной возможностью добиться желаемых результатов – с таким утверждением согласились 66% опрошенных. Под «*желаемыми результатами*» в пояснении были указаны такие аспекты трудовых отношений, как: карьерное продвижение, повышение заработной платы либо другие предпочтения, например, гибридный или дистанционный формат работы. Примечательно, что для достижений данных целей молодые люди преимущественно не рассматривают внутрифирменную мобильность, предпочитая решать свои проблемы за пределами компании.

Данная точка зрения не связана ни с возрастом респондентов, ни со сферой занятости: юные самозанятые и тридцатилетние работники бюджетной сферы, торговли или диджитал сферы имеют схожее мнение.

Однако мнение молодых людей по данному вопросу меняется с вступлением в брак – выявлена значимая связь с брачным статусом респондентов. Так, среди холостых и незамужних больше (71%) тех, кто предпочтет уйти из организации для достижения собственных

целей, а среди семейных молодых людей и девушек такого же мнения придерживаются только 63% опрошенных.

Помимо семейного положения, намерения о мобильности связаны с уровнем материального положения. Среди наиболее нуждающейся категории молодых людей выше доля тех, кто считает, что смена места работы поможет добиться желаемых целей. Так, среди тех, кому *денег едва хватает*, 93% опрошенных считают, что благодаря смене работы они смогут добиться своих целей. А среди наиболее состоятельной категории молодых людей, тех, кто *может себе позволить практически все*, только 40% считают, что смена места работы – прекрасная возможность добиться желаемых целей.

В результате качественного этапа исследования был выявлен достаточно распространенный сюжет смены места работы, который сводился к недовольству межличностным отношениям: «Я ушла с предыдущей работы, потому что мне там не понравился коллектив, но может они и хорошие, но я с ними не очень общалась, мне было некомфортно... я посидела-посидела и ушла...» (жен., 24 г.).

Межличностные отношения могут как «вытолкнуть» с определенного места работы, так и «привлечь» на новое: *«Я пришел на эту работу, потому что меня друг позвал, сказал, что платят хорошо, да и ребята здесь нормальные... другу я доверяю, вот и пришел... ну в принципе, так и есть, не соврал он мне... я, кстати, на прошлую работу пошел тоже, потому что ребята позвали... А что? Я их знаю, они меня знают – так работать проще, а то придешь куда-нибудь один, еще неизвестно, что там за коллектив будет, как что сложится. А тут уж все понятно, и начальник – свой человек, к нему, если что, и подойти можно, объяснить, что да как...»* (муж., 29 л.).

В результате анкетного опроса данный сюжет был подтвержден, однако он не носит массового характера: лишь каждый десятый (9,7%) полностью согласен, а четверть (25,8%) скорее всего согласна с утверждением, что *переходят с места на место только те, кто не может найти общий язык с коллегами и руководством, то есть «ужиться» на одном месте*. Кроме того, мнение респондентов по данному вопросу имеет

статистическую связь с социально-демографическими характеристиками опрашиваемых, такими как пол, возраст, семейное положение, наличие детей и сфера деятельности. Более старшая молодежь чаще согласна с данным утверждением (41%), тогда как более юная молодежь и молодые люди среднего возраста реже считают (30%), что межличностные причины способствуют смене работы (Рис. 2).

Примечательно, что мужчины чаще согласны с утверждением о межличностных причинах увольнений (44,4%), чем женщины (29%). Причем среди мужчин больше доля как в целом согласных, так и тех, кто точно уверен в своем ответе: таких насчитывается 13% среди мужчин против 7% среди женщин. Статистическая значимость $\chi^2 = 11,175$, при $p = 0,01$.

Кроме того, семейные молодые люди чаще согласны с утверждением, что переходят с места на место только те, кто не может ужиться на одном месте, в отличие от их незамужних и неженатых коллег: среди семейной молодежи доля утвердительных ответов составила 40%, а среди не состоящих

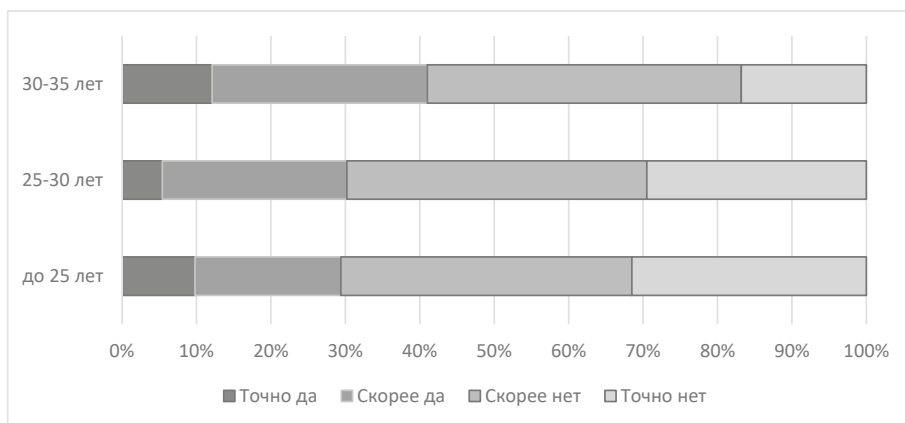


Рис. 2. Двухмерное распределение ответов на вопрос: «Считаете ли Вы, что переходят с места на место только те, кто не может найти общий язык с коллегами и руководством», в зависимости от возраста респондентов

Источник: авторское исследование

Значение: значимое $\chi^2 = 15,154$, при $p = 0,019$

в браке – несколько меньше, всего 32%. Статистическая значимость $\chi^2 = 21,91$, при $p = 0,001$.

Можно предположить, что семейные люди более терпеливы и уживчивы. Данную тенденцию подтверждает связь ответов на обозначенный вопрос респондентов с наличием детей также зависимость ответов на обозначенный вопрос и наличие детей. Среди молодых родителей, имеющих детей, с данным утверждением согласны почти половина (47%), тогда как среди молодых людей без детей, лишь треть (31%). Статистическая значимость $\chi^2 = 19,434$, при $p = 0,022$.

Еще один аспект трудовых отношений, влияющий на намерение о смене места работы, – это материальные мотивы: *«Я вот три года работала на одном месте, все официально, надежно, а потом меня позвали в другое место, совсем в другое, не по специальности. Я долго думала, плюс тут зарплата не официальная, не вся официальная. Так вот, я несколько месяцев думала, а потом рискнула и ушла... Потому что мне нужны деньги и нормальные деньги, и деньги мне нужны сейчас, а не когда-нибудь потом, на пенсии... Может потом они мне тоже будут нужны, я не знаю, а может и не очень... Но сейчас мне нужны деньги, поэтому я сменила работу по специальности на работу не по специальности... Пока не жалею»* (жен., 27 л.).

Надо отметить, что финансовый мотив является наиболее часто встречающимся критерием при выборе места работы: именно его назвал каждый третий (32,8%) респондент, отвечая на вопрос: «Что бы Вы учитывали в первую очередь, если бы Вам пришлось сейчас искать работу?». На втором месте: *перспектива профессионального и карьерного роста* (21,3%), а на третьем: *график работы и возможность удаленного режима работы* (14,8%).

При обработке данных качественного этапа исследования, помимо

примеров уже традиционной вертикальной мобильности и внутрифирменной горизонтальной, были отмечены интересные сюжеты структурной мобильности, подчеркивающие многовариативность данного понятия: *«Из общепита перешла в госслужбу»*; *«Бухгалтер. Ушла в бьюти-сферу после декрета»*; *«Из переводчика – в солдаты. Из солдата – в инженеры техподдержки»*; *«Из сферы продаж – в айти»*; *«Много работала в направлении одежда/обувь, занималась фрилансом и писала книги. Теперь – оптика»*.

Выводы

Согласно проведенным исследованиям, можно зафиксировать практически равные предпочтения молодыми людьми трудовой мобильности и трудовой стабильности. Среди мотивов трудовой мобильности можно выделить три основных: во-первых, материальная составляющая, во-вторых, желание обрести больше свободы и независимости, в-третьих, межличностные отношения.

Материальный аспект традиционно является значимым мотивом трудовой мобильности, причем это не только причина перехода на новое, более высокооплачиваемое место работы. Материальное положение работника является важным критерием предпочтения трудовой мобильности или трудовой стабильности, последней отдают предпочтение более состоятельные молодые люди.

Желание свободы и независимости имеет прочные ассоциации с precarious занятостью, которую не исключает для себя пятая часть опрошенных, именно эти молодые люди в большей степени подвержены структурной трудовой мобильности.

Склонность к увольнению, а следовательно, и к структурной трудовой мобильности чаще демонстрируют представители диджитал индустрии, для которых новая работа – это новая воз-

можность. Можно предположить, что представители диджитал индустрии как одной из наиболее новых сфер экономической деятельности, где присутствуют различные форматы работы (дистанционная, гибридная, проектная), уже достаточно мобильны в своей карьере. Противоположное мнение и приверженность трудовой стабильности демонстрируют работники образования как представители наиболее традиционного сектора экономики.

На основании полученных данных сложно судить о накоплении челове-

ческого капитала и востребованности работника на рынке труда, для этого нужны иные, скорее лонгитюдные исследования. Однако вызывает опасения незначительная доля тех, кто связывает достижения трудовых целей со стабильной занятостью. Причем с учетом статистической связи данных с брачным статусом и наличием детей у молодых людей возможно предположить, что происходит «приспособление» целей под стабильную занятость в сочетании с другими жизненными аспектами.

Конфликт интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.
Conflicts of Interest. The authors declare no conflict of interests.

Список литературы / References

1. Сизова И.Л., Григорьева И.А. Ломкость труда и занятости в современном мире. *Социологический журнал*. 2019;(1(25)):48–71. DOI: 10.19181/socjour.2018.25.1.6279.
2. Sizova I.L., Grigoryev I.A. Fragility of Labor and Employment in the Modern World. *Sociological Journal*. 2019;(1(25)): 48–71. DOI: 10.19181/socjour.2018.25.1.6279. (In Russ.)
3. Тошченко Ж.Т. Трансформация идей и смысла труда: от культа труда к культу потребления (опыт историко-социологического анализа). Часть II. *Уровень жизни населения регионов России*. 2025;(3(25)):371–383. DOI: 10.52180/1999-9836_2025_21_3_2_371_383.
4. Toshchenko Zh.T. Transformation of Ideas and the Meaning of Labour: From the Cult of Work to the Cult of Consumption (A Historical and Sociological Analysis). Part II. *Living Standards of the Population in Russian Regions*. 2025;(3(25)):371–383 (In Russ.)
5. Колесник Е.А. Детерминанты трудовой мобильности населения региона в условиях цифровизации и трансформации рынка труда. *Культура, личность, общество в условиях пандемии и пост-пандемии: методология, опыт эмпирического исследования*: Материалы XXV Межд. конф. памяти проф. Л.Н. Когана, Екатеринбург,: УГПУ, 2022:46–53.
6. Kolesnik E.A. Determinants of Labour Mobility in the Regional Population under Conditions of Digitalisation and Labour Market Transformation. *Culture, Personality, Society in the Context of Pandemic and Post-Pandemic: Methodology and Empirical Research Experience*. Proceedings of the 25th Int. Conf. in Memory of Prof. L.N. Kogan, Yekaterinburg: USPU, 2022: 46–53. (In Russ.)
7. Молодецкая В.С. Трудовая мобильность: трансформация теоретических подходов в условиях общественных изменений. *Вестник ПАГС*. 2018;(2): 104–112. DOI 10.22394/1682-2358-2018-2-104-112.
8. Molodetskaya V.S. Molodetskaya V.S. Labour Mobility: Transformation of Theoretical Approaches in the Context of Social Changes. *Bulletin of the PAGS*. 2018;(2):104–112. DOI 10.22394/1682-2358-2018-2-104-112. (In Russ.)
9. Иванков А.А. Трудовая мобильность в переходной экономике как объект социологического анализа: дис. ... канд. соц. наук. Москва, 2005. 163 с.
10. Ivankov A.A. Labour Mobility in a Transitional Economy as an Object of Sociological Analysis: Dissertation for the Degree of Candidate of Sociological Sciences. Moscow, 2005. 163 p. (In Russ.)

6. Пасовец Ю.М. Трудовая мобильность молодежи: потенциал и факторы его активизации в современных российских условиях. *Известия Саратовского университета. Новая серия. Сер.: Социология. Политология.* 2023;(1(23)):14–21. DOI: 10.18500/1818-9601-2023-23-1-14-21.

Pasovets Yu.M. Labour Mobility of Youth: Potential and Factors of Its Activation in Modern Russian Conditions. *Izvestiya of Saratov University. New Series. Series: Sociology. Politology.* 2023;(1(23)):14–21. DOI: 10.18500/1818-9601-2023-23-1-14-21. (In Russ.)

7. Токсанбаева М.С. Масштабы, факторы и мотивы мобильности и стабильности на рынке труда. *Уровень жизни населения регионов России.* 2019;(2):35–42. DOI: 10.24411/1999-9836-2019-10062.

Toksanbaeva M.S. The Scale, Factors, and Motives of Mobility and Stability in the Labour Market. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia.* 2019;(2):35–42. DOI: 10.24411/1999-9836-2019-10062. (In Russ.)

8. Rahmani H., Groot W. Unravelling the NEET phenomenon: a systematic literature review and meta-analysis of risk factors for youth not in education, employment, or training. *International Journal of Adolescence*

and Youth. 2024. March 202429(1) DOI:10.1080/02673843.2024.2331576.

9. Золотина О.А., Сэгдеева А.Т. Рынок труда и занятость молодежи в России. *УПИРР.* 2022;(5):71с78. DOI: 10.12737/2305-7807-2022-11-5-71-78.

Zolotina O.A., Sagdeeva A.T. The Labour Market and Youth Employment in Russia. *UPIRR.* 2022;(5):71–78. DOI: 10.12737/2305-7807-2022-11-5-71-78. (In Russ.)

10. Loprest P., et al. Disconnected Young Adults: increasing Engagement and Opportunity. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences.* 2019;(5):221–243.

11. Алексеева Е.А. Социальные характеристики работников в контексте поколенческой теории и возрастной периодизации. *Казанский социально-гуманитарный вестник.* 2024;(2(65)):4–13. DOI 10.26907/2079-5912.2024.2.4-13.

Alekseeva E.A. Social characteristics of employees in the context of generational theory and age periodization. *The Kazan Socially-Humanitarian Bulletin.* 2024;(2(65)):4–13. DOI 10.26907/2079-5912.2024.2.4-13. (In Russ.)

Сведения об авторах

Алексеева Екатерина Александровна, кандидат социологических наук, старший преподаватель кафедры общей и этнической социологии, Институт социально-философских наук и массовых коммуникаций, Казанский (Приволжский) федеральный университет. ORCID ID 0009-0003-5959-8721; SPIN-код 2389-0321; e-mail.: e.alekseeva1808@gmail.com
Федоров Андрей Олегович, кандидат педагогических наук, доцент, главный аналитик отдела информационных систем и электронных ресурсов, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». ORCID ID 0000-0002-6694-2637; SPIN-код 5696-7601; e-mail: aofedorov@gmail.com

Information about the authors

Ekaterina A. Alekseeva, Cand. Sci. (Sociology), Senior Lecturer of the Department of General and Ethnic Sociology, Institute of Social and Philosophical Sciences and Mass Communications, Kazan (Volga Region) Federal University. ORCID ID 0009-0003-5959-8721; SPIN- code 2389-0321; e-mail.: e.alekseeva1808@gmail.com

Andrey O. Fedorov, Cand. Sci. (Pedagogy), Associate Professor, Chief Analyst of the Department of Information Systems and Electronic Resources, National Research University Higher School of Economics. ORCID ID 0000-0002-6694-2637; SPIN- code 5696-7601; e-mail: aofedorov@gmail.com

Поступила в редакцию 09.02.2026

Принята после рецензирования 18.03.2026

Принята к публикации 20.03.2026

Received February 09, 2026

Revised March 18, 2026

Accepted March 20, 2026