



DOI: 10.22363/2313-2272-2025-25-2-381-396

EDN: ZNZZCI

Переквалификация как запрос рынка труда и жизненная стратегия в постиндустриальном обществе*

А.С. Баркова

МГУ имени М.В. Ломоносова,
Ленинские горы, 1, стр. 33, Москва, Россия, 119234

(e-mail: ann.barkova@list.ru)

Аннотация. Переквалификации обретает особую актуальность в постиндустриальном обществе, которое характеризуется динамичными социальными и технологическими изменениями, трансформацией рынка труда и, вследствие этого, необходимостью профессиональной адаптации. Статья посвящена комплексному анализу социально-экономического феномена переквалификации в современных реалиях, где технологические инновации, внедрение искусственного интеллекта и изменения в жизненных стратегиях кардинально меняют требования к профессиональным компетенциям. Методологические сложности в изучении переквалификации связаны с отсутствием ее единого понимания. Анализ отечественных и зарубежных источников показывает, что понятия «переквалификация» и «профессиональная переподготовка» часто воспринимаются как синонимы, что искажает статистические данные. Важной исследовательской проблемой является и отсутствие системных механизмов учета полной смены профессии. Системы мониторинга рынка труда, как правило, фиксируют лишь факты профессиональной мобильности, не дифференцируя их по конкретным направлениям или радикальности изменений, что существенно ограничивает возможности анализа эффективности разных моделей переквалификации. Таковая представляет собой сложный многоаспектный процесс, который может носить вынужденный характер или быть инициативным. По радикальности она подразделяется на полную (кардинальная смена профессиональной сферы) и частичную (расширение или углубление компетенций) и тесно связана с разными формами профессиональной мобильности: апшифтингом (переход на более высокую социальную и профессиональную позицию), дауншифтингом (сознательное снижение профессионального статуса) и горизонтальной мобильностью. Каждая форма отражает особые стратегии адаптации работников к изменяющимся условиям рынка труда и реализации личных профессиональных устремлений. Несмотря на обилие ярких примеров успешной кардинальной смены профессии, системный анализ вторичных данных и результатов опросов выявляет парадоксальную тенденцию: значительное количество людей хочет сменить профессию, но большая часть тех, кто осуществил кардинальную переквалификацию, не удовлетворены ее результатами, и это противоречие между медийными историями успеха и реальной статистикой требует осмысления. В то же время наибольший уровень профессиональной удовлетворенности наблюдается у работников, осуществивших нерадикальные формы переквали-

*© Баркова А.С., 2025

Статья поступила в редакцию 06.02.2025. Статья принята к публикации 15.04.2025.

фикации (например, у врачей, которые сменили направление деятельности, или водителей, пересевших на другое транспортное средство).

Ключевые слова: переквалификация; смена профессии; профессиональная адаптация; профессиональная мобильность; рынок труда; постиндустриальное общество

Для цитирования: *Баркова А.С.* Переквалификация как запрос рынка труда и жизненная стратегия в постиндустриальном обществе // *Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология.* 2025. Т. 25. № 2. С. 381–396. <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2025-25-2-381-396>

Какими были мы на старте!
Теперь не то, исчезла прыть...
Играйте на рискованной карте,
Не бойтесь жизнь переломить!

Э. Рязанов

Рынок труда в современном обществе характеризуется высокой динамичностью и подвержен воздействию широкого спектра факторов. Технологические инновации, экономические кризисы и изменения в нормативно-правовой базе трансформируют его структуру, способствуют появлению и исчезновению конкретных профессий и специальностей, запускают процесс адаптации всех субъектов рынка труда — и работодателей, и работников — к новым условиям. Чаще всего такая адаптация подразумевает корректировку стратегий и моделей экономического поведения, но возможны и ее радикальные варианты: для работодателей это перепрофилирование компании, для работников — переквалификация, смена профессии.

До недавнего времени радикальные варианты адаптации встречались достаточно редко — они плохо согласовывались с идеологическими и социальными приоритетами эпохи модерна, для которой была характерна ориентация на кумулятивное развитие, постепенное накопление знаний. Поэтому кардинальная смена профессии и сферы трудоустройства чаще всего воспринималась как трагическое событие, вызванное внешними обстоятельствами или странностями человека. Однако ситуация меняется: в постиндустриальном обществе рынок труда трансформируется так быстро и существенно, что все большему количеству людей приходится задумываться о смене профессии. Впрочем, и сами люди часто хотят этого: многомерные исследования настроений относительно смены профессии демонстрируют, что желание изменить сферу деятельности присутствует у значительной части населения. По данным рекрутингового агентства SuperJob, к переквалификации готовы 86 % россиян, к смене профессии — каждый второй [12]. Согласно данным интернет-рекрутинга HeadHunter, 55 % россиян готовы сменить профессию [5]. С одной стороны, это свидетельствует о неудовлетворенности текущим профессиональным положением у значительной части россиян; с другой стороны, говорит о новом понимании жизненных стратегий у людей эпохи постмодерна.

Стремление к тому, чтобы не быть замкнутым в одной профессиональной области, давно наличествует у людей. Так, К. Маркс, анализируя развитие общественного производства, сформулировал закон перемены труда, согласно которому капиталистическое производство характеризуется нарастающим техническим прогрессом, что вызывает постоянное изменение характера труда и необходимость смены профессиональной деятельности [6]. Маркс размышлял и о закономерностях выбора профессии, полагая, что он должен быть осознанным и основываться на понимании своих способностей, убеждений и целей. Ошибочный выбор может привести к внутренним страданиям, а правильный выбор не только приносит личное удовлетворение, но и способствует достижению высоких общечеловеческих целей [15]. В «Манифесте коммунистической партии» подчеркивается, что в идеальном обществе, основанном на коммунистических принципах, образование позволит людям реализовать свой потенциал в различных сферах, способствуя как личному, так и общественному прогрессу [27].

Сегодня мы начинаем сталкиваться с уникальной ситуацией, когда и объективные условия рынка труда подталкивают людей к переквалификации, и их стремление реализовать свои давние мечты. Все сказанное подчеркивает важность создания условий для переквалификации, включая доступность образовательных программ и поддержку работодателей, а также социологического анализа данного феномена в постиндустриальном обществе.

Изменения рынка труда: объективные условия радикальной переориентации

Чтобы понять, сколько ниш, «лакун» и возможностей для переквалификации предоставляет современное общество, кратко рассмотрим развитие отечественного рынка труда за последние пять лет. По историческим меркам 2019 год закончился совсем недавно, но сколько изменений произошло с тех пор, включая мировые потрясения, под влиянием которых рынок труда существенно преобразился. Так, вызовы 2020 года, связанные с пандемией, поставили перед организациями непростую задачу перевода сотрудников на удаленный формат работы. Такой формат был распространен в компаниях и ранее [25], однако в 2020 году началось его повсеместное применение. С того времени, согласно мировой статистике [26], доля удаленных работников стабильно растет, а компании регулярно добавляют этот формат как опцию при поиске кандидатов. Сейчас в большинстве своем люди относятся к дистанционной работе положительно [8], она стала неотъемлемым элементом современного рынка труда.

В 2022 году российский рынок труда столкнулся с новым потрясением — западные санкции привели к прекращению деятельности ряда международных компаний на территории России и ограничению доступа к иностранным технологиям и сервисам, что потребовало адаптации к новым реалиям и по-

иска альтернативных стратегий развития. Тогда рынок труда вступил в кризисную фазу и показывал парадоксальную динамику: уровень безработицы достиг исторического минимума [2. С. 10], но напряженность на рынке труда сохранилась, изменив свою форму, — возникли массовые дефициты специалистов в определенных сферах деятельности, и многие люди сменили профессию, чем, несомненно, способствовали стабилизации как рынка труда, так и экономического положения страны. Кроме того, компании стали задействовать в качестве сотрудников тех, кого ранее принимали на работу неохотно — неопытную молодежь, самозанятых, пенсионеров, лиц с ограниченными возможностями [11]. При этом вакансии для молодых и пожилых чаще остальных предполагают гибкую и частичную занятость, неполный рабочий день [23]. По данным обзора рынка труда за 2024 год [10], важнейшими процессами на нем стали удержание кадров и борьба за опытных специалистов, т.е. адаптация компаний к меняющимся условиям заставила их изменить поведение на рынке труда.

Третий за пять лет фактор трансформации рынка труда связан с активным развитием технологий искусственного интеллекта (ИИ). Внедрение ИИ приводит к изменению бизнес-процессов, пересмотру профессиональных компетенций и созданию новых рабочих мест, а также к сокращению традиционных должностей, что вновь формирует новые вызовы для переквалификации [14. С. 223]. Развитие ИИ ставит под угрозу множество сфер занятости, особенно те, что связаны с выполнением рутинных задач и не требуют когнитивной обработки информации [1. С. 33]. В то же время предполагается, что ИИ восполнит потерю старых вакансий новыми [34], например, специалистов по этике и тренеров ИИ, ответственных за безопасность его развития. Сегодня можно найти множество вакансий, связанных с разработкой и внедрением технологий ИИ в рабочие процессы — на рынке труда наблюдается массовое возникновение новых ниш, для занятия которых людям необходима переквалификация.

Описанные выше факторы можно считать объективными условиями, стимулирующими перепрофилирование компаний и преквалификацию работников. Эти процессы имеют ряд схожих черт, но, прежде чем перейти к предмету нашего исследования, охарактеризуем перепрофилирование компаний — процесс изменения основного направления деятельности с целью повышения эффективности и конкурентоспособности компании. Перепрофилирование может включать в себя смену продукта или услуги, выход на новые рынки и др. Существует много ярких примеров перепрофилирования, в результате которого ранее скромные компании превратились в гигантов рынка. Так, компания Wrigley изначально занималась производством и продажей мыла, а сейчас это крупный игрок на рынке жевательной резинки [19]. Столь радикальная смена направления — результат парадокса потребления: в подарок за покупку мыла давали жвачку, и через некоторое время спрос на подарок

стал превышать спрос на основной продукт, что и стало стимулом к успешному перепрофилированию. Другая известная компания Nokia перепрофилировалась несколько раз, что объяснялось меняющимися потребностями рынка: начиналось все с целлюлозно-бумажного производства, постепенно к нему добавилось производство резиновых изделий, а затем и гаджетов [18]. В течение десяти лет с 1998 года Nokia была крупнейшим мировым производителем мобильных телефонов и смартфонов, а сейчас это крупный игрок в области телекоммуникационных технологий.

Перепрофилирование — сложный, дорогостоящий и рискованный процесс, но все же в некоторых аспектах он проходит легче, чем переквалификация работника. Компания свободна в выборе ресурсов на внешних рынках, в том числе на рынке труда, а человек должен перестраиваться сам, начав мыслить и действовать по-новому: купить на рынке «мозги» программиста или «руки» токаря невозможно.

Сущность, виды и восприятие переквалификации

По сути, переквалификация представляет собой смену профессии, что предполагает получение новых знаний, умений и навыков с целью адаптации к изменившимся реалиям на рынке труда и/или для более полной самореализации. Зачастую процесс переквалификации отождествляют с профессиональной переподготовкой, однако последняя — это получение новых знаний посредством прохождения соответствующих учебных программ, т.е. один из видов образования, тогда как переквалификация подразумевает трудоустройство на новое место работы по специальности, отличной от предыдущей. Профессиональная подготовка — часть переквалификации, и именно так переквалификация представлена в материалах агентства SuperJob [20]. Она предполагает кардинальную смену рода деятельности и часто воспринимается как сложный и пугающий процесс, но ежегодно значительная часть работников высказывает готовность в нему [7].

С древних времен стремление к улучшению своей жизни и мечты об успехе являются неотъемлемой частью человеческой природы. Однако отношение к мечтам неоднозначно: некоторые считают, что они должны оставаться фантазиями, без практического воплощения. Склонность к пустому фантазерству и бесплодным мечтаниям назвали «маниловщиной» (от фамилии персонажа «Мертвых душ» Н.В. Гоголя). Напротив, мечта, формирующая жизненную стратегию человека, предполагает активное движение, самосовершенствование и поиск путей для достижения целей по улучшению качества жизни. Переквалификация — один из таких путей. В известных медийных случаях успешной переквалификации важную роль играет интуиция: принимая решение о смене профессии или выборе нового направления деятельности, люди руководствуются внутренними ощущениями, стремясь к условиям, которые, как им кажется, обеспечат им лучшую жизнь.

Интуитивное принятие решений основано на неосознанной обработке информации, накопленном опыте и эмоциональных сигналах. Решающим фактором переквалификации нередко становится глубокое недовольство текущим трудоустройством. Переквалификация — это не только результат стечения обстоятельств, но и выбор, требующий личной инициативы, смелости и готовности к изменениям. Наличие таких надпрофессиональных личностных навыков уже само по себе является существенным преимуществом в поиске работы в современных реалиях [4. С. 41].

По своим детерминантам переквалификация может быть вынужденной и инициативной. Например, автоматизация рабочих процессов или изменение рыночных условий делают конкретную профессию менее востребованной, что вынуждает человека сменить ее, чтобы сохранить конкурентоспособность на рынке труда. В процессе перехода от плановой к рыночной экономике миллионы людей прошли вынужденную переквалификацию. В противоположном случае, когда человек самостоятельно и осознанно принимает решение о смене профессии, переквалификация является инициативной. По направлению в рамках карьерной траектории или изменения социального статуса переквалификация может быть восходящей (апшифтинг), нисходящей (дауншифтинг) и горизонтальной. Инициативная переквалификация в целом ориентирована на апшифтинг: в новой профессии человек видит больше возможностей для заработка, личного удовлетворения и др. В небольшом, но растущем количестве случаев инициативным может быть и дауншифтинг, который набирает популярность в силу становления нового постмодернистского понимания социальной реальности [3. С. 333–340]. Один из видов дауншифтинга — профессиональный, т.е. переквалификация с резким снижением амбиций, когда бывший менеджер становится барменом, а профессор — звонарем в церкви.

Вынужденная переквалификация часто оборачивается дауншифтингом: человек переквалифицируется, чтобы выжить в новых условиях, поэтому ему бывает не до повышения или даже сохранения социального статуса. Если в новой профессии он его сохранит и при этом получит большее удовольствие от жизни (т.е. осуществит горизонтальную переквалификацию), то может считать себя успешным. Конечно, существуют и впечатляющие исключения из этой рациональной логики — когда люди от безысходности и ощущения невостребованности выбирали такой путь переквалификации, который приводил их к успеху. Например, в рассказе С. Моэма «Помощник викария» герой, уволенный с должности помощника викария, потому что не умел читать и писать, открыл преуспевающую сеть киосков, торгующих сигаретами, и заработал немалые деньги, снискав уважение и даже восхищение окружающих [17. С. 112].

Горизонтальная (в основном вынужденная) переквалификация достаточно редка как с точки зрения намерений человека, так и с точки зрения

социальной практики. Ведь человек отваживается на переквалификацию в надежде, что его жизнь станет лучше, а не останется прежней. Кроме того, новая профессия и сфера деятельности всегда будут отличаться в лучшую или худшую сторону от прежних. Массовой и популярной горизонтальная переквалификация остается в Японии: пожизненный найм, предусмотренный для наиболее квалифицированных сотрудников крупных организаций, обуславливает необходимость регулярной смены ими профессиональных областей, и чаще всего человека перемещают в другой отдел без повышения или понижения в статусе.

Кроме того, переквалификация может быть полной — когда человек кардинально меняет сферу деятельности, осваивая совершенно новую профессию — или частичной — когда происходит расширение или углубление знаний и навыков в рамках прежней профессиональной области, как правило, достаточно широкой.

К очевидным плюсам переквалификации можно отнести рост человеческого капитала — освоение новой профессии требует обучения и адаптации, что в целом хорошо сказывается на личностном развитии. Подобные надпрофессиональные компетенции высоко ценятся работодателями в нашем быстро меняющемся мире [4. С. 41]. Минусы переквалификации связаны с рисками и издержками смены профессии: временные и материальные затраты, отсутствие гарантий успеха, эмоциональное напряжение — с подобным не каждый способен справиться. В начале переквалификации привлекательность новой жизни сравнивается с этими издержками, а при ее завершении ключевым является вопрос «а стоило ли оно того?».

Яркие медийные примеры переквалификации мотивируют и поддерживают людей, делая ее менее пугающей. Особое место среди них занимают рассказы о «позднерасцветших» (*late bloomers* — англ.) людях, чей успех пришел в пожилом возрасте. История символа ресторанов KFC — Х.Д. Сандерса — яркий пример кардинальной переквалификации и достижения колоссального успеха. За свою жизнь он перепробовал себя в совершенно разных областях, которые не были связаны с кухней и готовкой: военный, пожарник, юрист и др. В сорок лет, работая в своей автомастерской, он решил угощать посетителей обедом, который готовил сам, и внезапно обнаружил, что спустя время гости возвращались не за услугами автотехника, а чтобы поесть приготовленную им курицу. Это навело Дэвида на мысль о переквалификации, и сейчас франчайзинговая сеть KFC — одна из самых крупных по обороту в мире [27]. Другой пример успеха — Р. Крок, основатель сети McDonald's. Долгое время его деятельность не была связана с ресторанами — торговый представитель, агент по продаже недвижимости, коммивояжер. Ухватившись за идею братьев Макдональдов и развив ее, Рэй стал во главе империи самой популярной франшизы ресторанов [23].

Российские реалии также могут представить примеры радикальной переквалификации и достижения успеха, например, писатель С. Лукьяненко до написания книг работал психиатром. В целом переквалификация из врачей в писатели дала немало известных имен как в России, так и за рубежом — Ф. Рабле, Ф. Шиллер, А.П. Чехов, А. Конан Дойл, М.А. Булгаков, С. Моэм и др. Важно подчеркнуть, что в становлении позитивного имиджа переквалификации принципиально важную роль сыграли менее известные, но не менее вдохновляющие примеры смены профессии. На платформе HeadHunter представлены истории людей, которые успешно сменили профессиональную сферу [16], а на множестве других сайтов и личных страниц можно найти тысячи примеров профессиональных «кульбитов». Для взрослых людей поиск смысла жизни важнее конкуренции с другими [32. С. 90] — вопрос «кем я хочу быть?» лежит в основе их саморазвития.

Отечественные и зарубежные исследования переквалификации

Получить детальную информацию о том, как именно работники меняют профессии, затруднительно — статистики, отражающей процесс переквалификации, почти не существует. Причина кроется в сложности сбора соответствующей информации: факт смены работы хорошо фиксируется, но насколько его новые функциональные обязанности отличаются от прежних и можно ли считать смену места работы переквалификацией? Обработать и структурировать подобную информацию сложно: ни кадровики, ни статистические службы этим не занимаются. Большинство данных описывают смену профессии в общем, не выделяя различий между кардинальной переквалификацией и менее значительными изменениями. Кроме того, переквалификация трактуется работниками, их руководителями, исследователями и представителями статистических ведомств по-разному: для одних это кардинальная смена профессии, для других — переход на другую должность в рамках прежней профессиональной сферы.

Бюро трудовой статистики США (BLS) указывает на своем сайте, что не собирает информацию о смене профессии, поскольку не сложилось единого мнения о том, что следует считать переквалификацией [31]. Непонятно, что конкретно мешает определить переквалификацию тем или иным способом и собирать по ней данные в рамках этой интерпретации. В результате для анализа доступны статистические отчеты и отдельные исследования, которые отмечают лишь долю сменивших работу, без детализации характера и направленности такой смены. Например, по данным частной консалтинговой компании The Motley Fool [30], 20 % американцев сменили профессию под влиянием пандемии. Подобное исследование с сопоставимой выборкой в России провело рекрутинговое агентство GorodRabot — 26 % опрошенных во время пандемии сменили профессию [9].

Самый интересный материал по исследуемой теме в России предоставляет рекрутинговое агентство Superjob. Масштабный опрос о переквалификации был проведен в середине 2024 года [21] (15000 респондентов, которые за последние четыре года сменили профессию), однако не все случаи можно отнести к кардинальной переквалификации. Например, врачи, меняющие профиль деятельности, или водители, пересаживающиеся на иные транспортные средства, хотя и используют достаточно категоричные формулировки типа «совершенно иная специализация» и «совершенно иное транспортное средство», остаются в схожем профессиональном окружении и с теми же базовыми принципами работы. Аналогично инженеры, переходящие в сферу IT, хотя и сталкиваются с более значительными изменениями, вовлечены в смежные процессы, работу с оборудованием, имеющим программное обеспечение, и соответствующие технологические процессы, что облегчает их переход.

Итак, каждый четвертый россиянин кардинально сменил специальности в период 2020–2024 годов. В Таблице 1 представлены состоявшиеся переходы между профессиями в рамках переквалификации, а также их распределение по уровню удовлетворенности осуществленной сменой специализации.

Таблица 1

Удовлетворенность переквалификацией (сменой профессии) (2020–2024)

Переходы (было—стало)	Довольны ли сменой специальности	
	да	нет
Рабочий—рабочий (больше всего переходов)	74 %	26 %
ИТР—ИТР	83 %	17 %
Рабочий—ИТР	83 %	17 %
Медицинский работник—медицинский работник	88 %	12 %
ИТР—рабочий	70 %	30 %
Продавец/менеджер по продажам—рабочий	81 %	19 %
Рабочий—водитель	62 %	38 %
Водитель—водитель	73 %	27 %
Рабочий—продавец/менеджер по продажам	67 %	33 %
Учитель/воспитатель—учитель/воспитатель	71 %	29 %
Рабочий—разнорабочий	77 %	23 %
Бухгалтер/экономист—экономист/бухгалтер	69 %	31 %
ИТР—IT-специалист	91 %	9 %
ИТР—HR	91 %	9 %
ИТР—менеджер по продажам	36 %	64 %
Менеджер по транспортной/складской логистике—рабочий	45 %	55 %
Продавец—разнорабочий	55 %	45 %

Возвращаясь к пояснению о субъективном восприятии кардинальности перемен, можно отметить, что действительно кардинальных переходов пока немного. К числу таковых можно отнести переход из ИТР в HR, однако сфера HR очень обширна, и из данных не ясна связь между прошлой и нынешней специальностью: если человек работал в ИТР и перешел в найм персонала в сфере ИТР, то переквалификация не столь радикальна и в какой-то мере аналогична той, что наблюдается при переходе из ИТР в IT или при смене специализации врачом — меняется только деятельность, а общий контекст работы сохраняется, кардинальной «перестройки» рабочей атмосферы и социальных взаимоотношений не происходит.

Особый интерес представляет удовлетворенность после переквалификации. В основном респонденты отметили, что их удовлетворяет переход, новая работа предоставляет возможности для развития, приобретения новых знаний и навыков. Наиболее успешными с точки зрения удовлетворенности оказались переходы из инженерно-технических специальностей (ИТР) в сферу IT и HR, смены врачебной, сестринской и инженерной специализаций. Наиболее неудовлетворены те, кто сменил профессию инженера на менеджера по продажам или логиста на рабочего, причем именно такие переходы можно отнести к «поистине кардинальным», поскольку они предполагают значительное изменение профессионального фона и характера деятельности. Переход «логист–рабочий» связан с переходом от координации и организации поставок к физическому труду, что часто требует адаптации к повышенным нагрузкам и новым условиям работы. По понятным причинам неудовлетворенность проявляется в случае нисходящей переквалификации, по всей видимости, вынужденного дауншифтинга, и уровень заработной платы в таких случаях, как правило, снижается. Переход инженера в профессию менеджера по продажам также кардинален, так как требует развитых коммуникативных навыков и способности к продажам, что далеко не всем дано. Направление такой переквалификации определить сложно, она имеет ситуативный характер: в самом общем виде такая трансформация создает впечатление горизонтальной переквалификации. Так или иначе, эти переходы, будучи кардинальными, согласно данным не обеспечили высокого уровня удовлетворенности россиянам.

Анализируя структуру профессиональных переходов, можно сделать вывод, что немногие решаются на резкую и кардинальную смену профессии. В большинстве случаев люди выбирают направления, связанные с их профессиональным бэкграундом или соответствующие их уровню образования и опыта, что свидетельствует о предпочтении более плавных и менее рискованных изменений в карьере. Возможно, по этой причине найти статистику и исследования, посвященные резкой смене профессиональных занятий, достаточно сложно.

Поиск информации по теме переквалификации показал, что здесь существует даже своя терминология. Например, свитчеры — это люди, которые переходят в ИТ из других профессиональных областей. Они «переключаются» (*switch* — англ.) на новую сферу, часто кардинально отличающуюся от их предыдущей профессиональной деятельности. Несмотря на отсутствие начального опыта в ИТ, свитчеры успешно осваивают новые навыки, привнося в индустрию уникальные компетенции из своих прежних профессий. Их переход требует значительных усилий, но многие находят в ИТ новые возможности для роста и самореализации [13].

Состояние зарубежных исследований переквалификации аналогично российским — соответствующей статистики почти нет, а предметом анализа выступают перемены мест работы и профессиональных областей без учета их радикальности. Так, международный конструктор резюме и одновременно сайт-блог о карьере *Novoresume*, аккумулируя множество источников данных об изменении карьеры, предлагает материалы о барьерах к переквалификации, мотивации и распределении по возрастным группам тех, кто желает сменить профессию, но не конкретные данные об осуществленных переходах из профессии в профессию [29]. Как и в России, зарубежные исследования чаще всего фокусируются на желаниях и предпочтениях сменить работу, а не фактических данных о профессиональных переходах, что может быть связано с несколькими причинами. Во-первых, желания и намерения легче измерить с помощью опросов (прежде всего анкетных), в то время как сбор данных о реальных переходах требует контактов с HR-сообществом и работодателями, специальной методологии и долгосрочного мониторинга. Во-вторых, изучение предпочтений позволяет выявить тренды, полезные для прогнозирования изменений на рынке труда и разработки образовательных программ. В-третьих, реальные переходы часто зависят от множества внешних факторов (экономическая ситуация, доступность обучения, поддержка работодателей и др.), что делает их трудно сопоставимыми друг с другом и усложняет выявление общих характеристик. В то же время исследование мотивации совершить переквалификацию позволяет получить оперативные и универсальные данные, которые могут быть использованы для разработки стратегий государства и компаний в сферах занятости и образования.

Анализ обширного материала, включая кейсы и вторичные данные отечественных и зарубежных исследований, показал, что переквалификация сегодня выступает актуальным и востребованным объектом изучения. В современном мире наблюдается высокая готовность людей к переквалификации, что обусловлено вызовами рынка труда, изменением жизненных стратегий и новыми возможностями для преодоления профессиональных барьеров, т.е. переквалификация становится все более распространенным

явлением, расширяя свои масштабы и охватывая различные социальные группы. Для социологов это явление представляет значительный интерес, так как позволяет изучать трансформацию профессиональных траекторий, социальных ролей и ценностных ориентаций, становится важным индикатором социальной мобильности и адаптивности, помогает понять, как люди справляются с вызовами современности, формируя новые модели занятости и самореализации.

Обобщая итоги проведенного анализа переквалификации, можно сделать следующие выводы. Во-первых, все еще отсутствует единое понимание данного процесса: для одних это профессиональная переподготовка, для других — смена специализации внутри одной профессиональной сферы, для третьих — кардинальная смена профессии и жизненной стратегии. Во-вторых, радикальную переквалификацию трудно отслеживать на уровне конкретных профессиональных переходов вследствие отсутствия детализированной статистики и методологических сложностей. В-третьих, если публикуемые кейсы часто демонстрируют успешные примеры переквалификации, создавая ей привлекательный имидж, то исследование рекрутингового агентства SuperJob, в котором два направления переквалификации носят кардинальный характер, скорее выявило неудовлетворенность людей этим процессом, что противоречит данным многочисленных опросов, в которых респонденты выражают готовность к переквалификации. Что именно они подразумевают под этим термином и к каким конкретно изменениям готовы?

Перед экономической социологией и социологией труда стоит задача детального отслеживания как самого процесса переквалификации, так и его восприятия людьми. Успешная реализация этой задачи поможет сформировать новое направление социологических исследований и заложит научную основу для управления набирающим силу процессом перехода из профессии в профессию.

Библиографический список

1. Акьюлов Р.И., Сквонень А.А. Роль искусственного интеллекта в трансформации современного рынка труда // *Дискуссия*. 2019. № 3.
2. Ахапкин Н.Ю. Структурная динамика российского рынка труда: эффекты санкционных ограничений // *Вестник Института экономики РАН*. 2024. № 6.
3. Барков С.А., Зубков В.И. *Монологи и диалоги о постмодерне и постмодернизме*. М., 2019.
4. Баркова А.С. Получение высшего образования и успех на рынке труда: современные российские реалии // *Общество: социология, психология, педагогика*. 2024. № 1.
5. Больше половины россиян готовы сменить профессию. 2024 // URL: <https://finance.mail.ru/2024-01-26/bolshe-poloviny-rossiyan-gotovy-smenit-professiyu-59537696>.
6. Бородин А.С. Закон перемены труда К. Маркса и его отражение в российских трудовых конструкциях // *Вестник Пермского университета. Юридические науки*. 2009. № 3.
7. Возможность переквалификации рассматривает 87% россиян. 2009 // URL: <https://www.superjob.ru/community/career/27502>.

8. Исследование об удаленном режиме работы за 2023 год // URL: https://otus.ru/journal/issledovanie-ob-udaljonnom-rezhime-raboty-za-2023-god/#Удаленная_работа_продолжает_восприниматься_как_нечто_положительное
9. Исследование GorodRabot.ru: сколько россиян сменили работу в 2020 году // URL: <https://hr-elearning.ru/issledovanie-gorodrabot-ru-skolko-rossijan-smenili-rabotu-v-2020-godu>.
10. Итоги 2024 года на рынке труда // URL: <https://www.superjob.ru/pro/5978>.
11. Итоги года российского рынка труда: демография, поведение соискателей и зарплаты. 2022 // URL: <https://hh.ru/article/31092>.
12. К переквалификации готовы 86 % россиян. Каждый второй из них согласен сменить профессию. 2020 // URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112304/k-perekvalifikacii-gotovy-86>.
13. Кто такие свитчеры. 2024 // URL: <https://elbrusboot.camp/blog/kto-takiie-svitchiery>.
14. *Лексин В.Н.* Искусственный интеллект в экономике, политике и частной жизни: Опыт системной диагностики. М., 2021.
15. *Маркс К.* Размышления юноши при выборе профессии // URL: <http://www.agitclub.ru/front/mar/bm01.htm>.
16. Маршрут перестроен: три вдохновляющие истории про смену профессии. 2023 // URL: <https://hh.ru/article/31342>.
17. *Моэм С.* Человек со шрамом. М., 2010.
18. От бумажной фабрики до телеком-гиганта: история Nokia. 2024 // URL: <https://habr.com/ru/companies/onlinapatent/articles/831442>.
19. От продавца мыла до крупнейшего производителя жевательной резинки. 2018 // URL: <https://vc.ru/story/39988-ot-prodavca-myla-do-krupneishego-proizvoditelya-zhevatelnoi-rezinki>.
20. Переквалификация — путь к новой работе. 2009 // URL: <https://www.superjob.ru/community/career/28281>.
21. По мнению россиян, удачная переквалификация — когда есть, куда развиваться. 2024 // URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114820/po-mneniyu-rossiyan>.
22. Поколение Z: что происходило на молодежном рынке труда в первом полугодии 2024 года // URL: <https://hh.ru/article/33108>.
23. Рэй Крок. Предприниматель, ресторатор, один из первых владельцев McDonald's. 2023 // URL: <https://biographe.ru/biznesmeni/ray-kroc>.
24. *Сидорова Д.П.* История развития дистанционного труда // Скиф. 2023. № 9.
25. Статистика удаленной работы в мире. 2025 // URL: <https://inclient.ru/remote-work-stats>.
26. *Энгельс Ф.* Принципы коммунизма // URL: http://www.k2x2.info/filosofija/sobranie_sochinenii_tom_4/p26.php#n_162.
27. Харланд Сандерс: история основателя KFC. 2024 // URL: <https://media.halvacard.ru/lyudi/kharland-sanders-istoriya-osnovatelya-kfc>.
28. SuperJob: пиарщики готовы переквалифицироваться в digital-маркетологов. 2022 // URL: <https://www.prstudent.ru/news/superjob-piarshhiki-gotovy-perekvalificirovatsya-v-digital-marketologov>.
29. 60+ Career Change Statistics for 2024 [That You Didn't Know!]. 2025 // URL: <https://novoresume.com/career-blog/career-change-statistics>.
30. Here's Why 20 % of Americans Have Changed Careers Since the Pandemic Began. 2024 // URL: <https://www.fool.com/research/20-percent-americans-changed-careers>.
31. National Longitudinal Surveys. 2025 // URL: <https://www.bls.gov/nls/questions-and-answers.htm#anch43>.
32. Plimmer G., Smith M., Duggan M., Englert P. Career adaptability, well-being, and possible selves // Career Planning and Adult Development Journal. 2000. Vol. 15.
33. The Future of Jobs Report. 2025 // URL: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025>.

Requalification as a labor market demand and life strategy in the post-industrial society*

A. S. Barkova

Lomonosov Moscow State University,
Leninskie Gory, 1–33, Moscow, 119234, Russia

(e-mail: ann.barkova@list.ru)

Abstract. Requalification has become especially relevant in the contemporary post-industrial society characterized by dynamic social-technological changes, labor market transformation and, consequently, the need for professional adaptation. The article presents a comprehensive analysis of this social-economic phenomenon in today's realities, under technological innovations, automation of production processes and globalization of economic relations radically changing the requirements for professional competencies. Methodological difficulties in the study of requalification are determined by the lack of its common understanding. The analysis of Russian and foreign research data shows that “requalification” and “professional retraining” are often perceived as synonyms, which distorts statistical data. An important research problem is the lack of systematic mechanisms for recording cases of a complete change of profession. As a rule, labor market monitoring systems record only facts of professional mobility without differentiating them by specific areas/specialization or degree of change, which significantly limits opportunities for the analysis of efficiency of various models of professional adaptation. Requalification is a complex multidimensional process that can be forced or proactive, full (cardinal change of professional sphere) or partial (expanded or deepened competencies). This phenomenon is closely related to various forms of professional mobility: upshifting (a higher professional position), downshifting (conscious decline in professional status) and horizontal. Each of these forms reflects different strategies of adaptation to changing labor market conditions and personal professional aspirations, thus, demonstrating the diversity of professional trajectories in the contemporary economy. Despite many vivid examples of successful career change, a systematic analysis of secondary data and surveys reveals a paradoxical trend: many people want to change their profession, but the majority of those who decided on radical retraining remain dissatisfied with its results, and this contradiction between media success stories and real situation requires further analysis. At the same time, the highest level of professional satisfaction is observed among workers who managed non-radical requalification: doctors who changed their field of activity or drivers who changed their type of vehicle.

Key words: requalification; change of profession; professional adaptation; professional mobility; labor market; post-industrial society

For citation: Barkova A.S. Requalification as a labor market demand and life strategy in the post-industrial society. *RUDN Journal of Sociology*. 2025; 25 (2): 381–396. (In Russ.). <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2025-25-2-381-396>

*© A.S. Barkova, 2025

The article was submitted on 06.02.2025. The article was accepted on 15.04.2025.

References

1. Akyulov R.I., Skovpen A.A. Rol iskusstvennogo intellekta v transformatsii sovremennogo rynka truda [The role of artificial intelligence in the transformation of the contemporary labor market]. *Diskussiya*. 2019; 3. (In Russ.).
2. Akhupkin N.Yu. Strukturnaya dinamika rossiyskogo rynka truda: efekty sanktsionnyh ogranicheniy [Structural dynamics of the Russian labor market: Effects of sanctions]. *Vestnik Instituta Ekonomiki RAN*. 2024; 6. (In Russ.).
3. Barkov S.A., Zubkov V.I. *Monologi i dialogi o postmodernr i postmodernizme* [Monologues and Dialogues about Postmodern and Postmodernism]. Moscow; 2019. (In Russ.).
4. Barkova A.S. Poluchenie vysshego obrazovaniya i uspeh na rynke truda: sovremennye rossiyskie realii [Higher education and success at the labor market: Today's Russian realities]. *Obshchestvo: Sotsiologiya, Psikhologiya, Pedagogika*. 2024; 1. (In Russ.).
5. Bolshe poloviny rossiyan gotovy smenit professiyu [More than half of Russians are ready to change profession]. 2024. URL: <https://finance.mail.ru/2024-01-26/bolshe-poloviny-rossiyan-gotovy-smenit-professiyu-59537696>. (In Russ.).
6. Borodin A.S. Zakon peremeny truda K. Marxa i ego otrazhenie v rossiyskih trudopravovyh concepts [Marx's law of change of labor and its reflection in the Russian labor law constructions]. *Vestnik Permskogo Universiteta. Yuridicheskie Nauki*. 2009; 3. (In Russ.).
7. Vozmozhnost perekvalifikatsii rassmatrivaet 87% rossiyan [87% of Russians consider retraining]. 2009. URL: <https://www.superjob.ru/community/career/27502>. (In Russ.).
8. Issledovanie ob udalennom rezhime raboty za 2023 god [Study of the remote work in 2023]. URL: <https://otus.ru/journal/issledovanie-ob-udaljonnom-rezhime-raboty-za-2023-god>. (In Russ.).
9. Issledovanie GorodRabot.ru: skolko rossiyan smenili rabotu v 2020 godu [GorodRabot.ru study: How many Russians changed job in 2020]. URL: <https://hr-elearning.ru/issledovanie-gorodrabot-ru-skolko-rossiyan-smenili-rabotu-v-2020-godu>. (In Russ.).
10. Itogi 2024 goda na rynke truda [Results of 2024 on the labor market]. URL: <https://www.superjob.ru/pro/5978>. (In Russ.).
11. Itogi goda rossiyskogo rynka truda: demografiya, povedenie soiskateley i zarplaty [Results of the year on the Russian labor market: Demographics, job seekers' behavior and salaries]. 2022. URL: <https://hh.ru/article/31092>. (In Russ.).
12. K perekvalifikatsii gotovy 86% rossiyan. Kazhdy vtoroy iz nih soglasen smenit professiyu [86% of Russians are ready for retraining. Every second would agree to change profession]. 2020. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112304/k-perekvalifikacii-gotovy-86>. (In Russ.).
13. Kto takie svitchery [Who are switchers]. 2024. URL: <https://elbrusboot.camp/blog/kto-takiie-svitchery>. (In Russ.).
14. Leksin V.N. *Iskusstvenny intellekt v ekonomike, politike i chastnoy zhizni: Opyt sistemnoy diagnostiki* [Artificial Intelligence in the Economy, Policies and Private Life: System Diagnostics]. Moscow; 2021. (In Russ.).
15. Marx K. Razmyshleniya yunoshi pri vybore professii [Reflections of a young man on the choice of a profession]. URL: <http://www.agitclub.ru/front/mar/bm01.htm>. (In Russ.).
16. Marshrut perestroen: tri vdokhnovlyayushchie istorii pro smenu professii [Route changed: Three inspiring stories about change of profession]. 2023. URL: <https://hh.ru/article/31342>. (In Russ.).
17. Maugham S. *Chelovek so shramom* [The Man with the Scar]. Moscow; 2010. (In Russ.).
18. Ot bumazhnoy fabriki do telekom-giganta: istoriya Nokia [From paper mill to telecom giant: History of Nokia]. 2024. URL: <https://habr.com/ru/companies/onlinepatent/articles/831442>. (In Russ.).
19. Ot prodavtsa myla do krupneyshego proizvoditelya zhevatelnoy rezinki [From soap salesman to the largest chewing gum manufacturer]. 2018. URL: <https://vc.ru/story/39988-ot-prodavca-myla-do-krupneishego-proizvoditelya-zhevatelnoi-rezinki>. (In Russ.).

20. Perekvalifikatsiya — put k novoy rabote [Retraining — a way to a new job]. 2009. URL: <https://www.superjob.ru/community/career/28281>. (In Russ.).
21. Po mneniyu rossiyan, udachnaya perekvalifikatsiya — kogda est, kuda razvivatsya [According to Russians, successful retraining is when there is a chance for development]. 2024. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114820/po-mneniyu-rossiyan>. (In Russ.).
22. Pokolenie Z: chto proiskhodilo na molodezhnom rynke truda v pervom polugodii 2024 goda [Generation Z: What was going on the youth labor market in the first half of 2024]. URL: <https://hh.ru/article/33108>. (In Russ.).
23. Ray Kroc. Predprinimatel, restorator, odin iz pervyh vladeltsev McDonald's [Ray Kroc. Entrepreneur, restaurateur, one of the first owners of McDonald's]. 2023. URL: <https://biographe.ru/biznesmeni/ray-kroc>. (In Russ.).
24. Sidorova D.P. Istoriya razvitiya distantsionnogo truda [History of the remote work development]. *Skif*. 2023; 9. (In Russ.).
25. Statistika udalennoy raboty v mire [Global remote work statistics]. 2025. URL: <https://inclient.ru/remote-work-stats>. (In Russ.).
26. Engels F. Printsipy kommunizma [The Principles of Communism]. URL: http://www.k2x2.info/filosofija/sobranie_sochinenii_tom_4/p26.php#n_162. (In Russ.).
27. Harland Sanders: istoriya osnovatelya KFC [Harland Sanders: Story of the KFC founder]. 2024. URL: <https://media.halvacard.ru/lyudi/kharland-sanders-istoriya-osnovatelya-kfc>. (In Russ.).
28. SuperJob: piarshchiki gotovy perekvalifitsirovatsya v digital-marketologov [SuperJob: PR specialists are ready to retrain as digital marketers]. 2022. URL: <https://www.prstudent.ru/news/superjob-piarshchiki-gotovy-perekvalifitsirovatsya-v-digital-marketologov>. (In Russ.).
29. 60+ Career Change Statistics for 2024 [That You Didn't Know!]. 2025. URL: <https://novoresume.com/career-blog/career-change-statistics>.
30. Here's Why 20% of Americans Have Changed Careers Since the Pandemic Began. 2024. URL: <https://www.fool.com/research/20-percent-americans-changed-careers>.
31. National Longitudinal Surveys. 2025. URL: <https://www.bls.gov/nls/questions-and-answers.htm#anch43>.
32. Plimmer G., Smith M., Duggan M., Englert P. Career adaptability, well-being, and possible selves. *Career Planning and Adult Development Journal*. 2000; 15.
33. The Future of Jobs Report. 2025. URL: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025>.