

Социодинамика

Правильная ссылка на статью:

Чаплашкин Н.В. Трансформация поведенческих установок молодежи на рынке труда и занятости: влияние пандемии и переоценка работниками своих свобод // Социодинамика. 2024. № 9. DOI: 10.25136/2409-7144.2024.9.71721 EDN: CBXZZQ URL: [https://nbppublish.com/library\\_read\\_article.php?id=71721](https://nbppublish.com/library_read_article.php?id=71721)

## Трансформация поведенческих установок молодежи на рынке труда и занятости: влияние пандемии и переоценка работниками своих свобод

Чаплашкин Николай Владимирович

ORCID: 0009-0004-8282-1909

кандидат социологических наук

заместитель генерального директора; ФГБУ "Интеробразование"

119021, Россия, г. Москва, пер. Чудов, 8, с.1



✉ [kalyan82@rambler.ru](mailto:kalyan82@rambler.ru)

[Статья из рубрики "Человек и труд"](#)

### DOI:

10.25136/2409-7144.2024.9.71721

### EDN:

CBXZZQ

### Дата направления статьи в редакцию:

17-09-2024

### Дата публикации:

04-11-2024

**Аннотация:** Автор в работе анализирует современное состояние российского рынка труда на примере категории молодых специалистов с целью выявить основные тенденции, сформировавшиеся в последние годы, после окончания пандемии и с началом специальной военной операции, и оценить, как изменились трудовые установки работников. Пандемия оказала значительное влияние на процессы, связанные с рынком труда в России. Переход работников на удалённую работу продемонстрировал возможности и преимущества дистанционной занятости. Многие компании и их сотрудники продолжают использовать подходы, разработанные во время пандемии. Но вопросы, касающиеся изменений рынка труда и поведенческих установок как

работников и соискателей, так и работодателей остаются до сих пор предметом дискуссий исследователей и практиков. В работе использованы общенаучные методы анализа и синтеза, системный метод, вторичный анализ результатов исследований проведенных различными исследовательскими центрами и рекрутинговыми агентствами, посвященных удаленной занятости, смене поведенческих установок работников и изменениям на рынке труда и занятости. В статье раскрываются изменения в структуре рынка труда и занятости вследствие перехода к дистанционной работе в рамках карантинных мер во время пандемии, смены поколений, связанной с приходом на рынок труда молодого поколения, а также переоценки своих прав и свобод работниками организаций. Выявлена взаимосвязь роста интереса к дистанционной занятости молодого поколения в возрасте до 25 лет по ряду взаимосвязанных причин: выход молодых людей, выросших в эпоху информационных технологий, на рынок труда в условиях дистанционной занятости, стабильность в жизни, большая зависимость от родителей, растущий уровень жизни и связанный с этим рост самооценки. Демографические проблемы и нехватка рабочей силы, связанная с выводом доли работоспособного населения в оборонную сферу, отсутствие конкурентных зарплат приводит к тому, что работодателям в целях восполнения кадрового дефицита придется подстраиваться под новые реалии и перестраивать мышление под молодое поколение. Переход на гибридные форматы работы с применением дистанционной занятости позволяет решить проблемы кадрового голода и заинтересовать молодых работников, предпочитающих удаленную занятость и свободные режимы работы другим методам нематериального стимулирования.

### **Ключевые слова:**

демографическая яма, оплата труда, управление персоналом, молодежь, четырехдневная рабочая неделя, сокращенная рабочая неделя, гибкие формы занятости, свободная занятость, дистанционная занятость, гостинг

### **Введение**

Цель работы: выявить тенденции, сформировавшиеся на рынке труда и занятости в последние годы, и оценить, как изменились трудовые установки работников на примере категории молодых специалистов.

Для достижения цели поставлены следующие задачи исследования:

проводить краткий литературный обзор в части исследований гибких форм занятости;  
проанализировать состояние и структуру рынка труда в контексте удаленной работы на примере категории молодых специалистов;  
выявить проблематику исследуемого вопроса;  
проанализировать и оценить, как изменились трудовые установки молодых работников, вышедших на рынок труда в период пандемии и постпандемийный период;  
раскрыть практическую значимость исследования.

С начала XX века на протяжении почти ста лет существовала традиционная модель занятости, которая предполагала трудоустройство в штат организации на постоянной основе с полной занятостью. Стабильная работа, гарантированный доход и социальные

гарантии были основными требованиями для работников того времени.

К концу XX века рынок труда как российский, так и мировой, стал более гибким, но постоянная занятость всё ещё оставалась преобладающей формой труда. Развитие информационных технологий способствовало появлению новых форм занятости, таких как удалённая работа, фриланс и другие виды гибкой занятости. Эти формы характеризуются снижением зависимости работника от работодателя и возможностью самостоятельно выбирать график работы и место выполнения задач. Попытки проанализировать и классифицировать гибкую занятость нашли свое отражение во многих трудах как российских, так и зарубежных авторов.

В начале 2000-х гибкие формы занятости чаще всего рассматривались в контексте случайной занятости и нестандартной занятости [\[1-5\]](#). Гибкость форм подразумевала под собой ответ на вызовы, с которыми сталкивался рынок труда, связанные с последствиями 90-х годов и безработицей, а также финансовыми кризисами начала 2000-х гг.

Зарубежные исследователи гибкие формы занятости чаще всего рассматривали с концепции «свободной работы» и приходили к выводам, что с информационным развитием постиндустриальное общество объективно стремится к изменениям своих трудовых установок [\[6-9\]](#). Изменения связаны со стремлением работников к свободе и самовыражению, нахождению баланса между работой и личной жизнью. Выводы, к которым приходят ученые и практики — со временем традиционная модель занятости и поведения на рынке труда исчезнет [\[10-14\]](#).

Детальный анализ и структурирование форм занятости позволили сделать вывод, что работники в России как пласт экономически-активного населения в связи со все более развивающимися технологиями, а также уровнем жизни также тяготеет к более свободным и гибким формам занятости [\[15\]](#).

Однако в последние годы рынок труда и занятости в России претерпевает еще более кардинальные изменения.

Пандемия коронавирусной инфекции COVID-19 оказала значительное влияние на процессы, связанные с рынком труда. Переход многих работников различных отраслей экономики на удалённую работу продемонстрировал возможности и преимущества дистанционной занятости, как для работодателей, так и для сотрудников [\[16\]](#).

Многие компании и их сотрудники продолжают использовать подходы, разработанные во время пандемии, даже сейчас — после её окончания.

Некоторые компании в полном составе как перешли на удалённую работу, так и продолжают работать, в других — свои обязанности дистанционно может выполнять часть сотрудников.

В отдельных организациях сотрудники совмещают выполнение своих обязанностей дистанционно и на стационарном рабочем месте, что в настоящее время разрешено и зафиксировано в Трудовом кодексе Российской Федерации как один из видов дистанционной занятости (статья 312.1).

Ряд компаний, экспериментировавших с переводом сотрудников на сокращенную рабочую неделю, продолжают работать в рамках четырёхдневной рабочей недели, при этом показатели эффективности и сотрудников, и компаний в целом остаются на высоком

уровне [\[17\]](#).

Таким образом, пандемия привела к революционному изменению рынка труда и повышению интереса к более гибким формам занятости.

Вопросы, касающиеся изменений рынка труда и поведенческих установок, как работников и соискателей, так и работодателей остаются до сих пор предметом дискуссий исследователей и практиков.

Изменение поведения и ценностей молодежи на рынке труда выделяется в особую категорию исследований, которые были актуальны всегда, и 10-15 лет назад, и в последние годы, особенно после активного внедрения дистанционной занятости во время пандемии [\[18-22\]](#).

#### **Методология исследования. Характеристика проблемных вопросов.**

Выявить основные тенденции, сформировавшиеся в последние годы, после окончания пандемии и с началом специальной военной операции, оценить, как изменились трудовые установки работников, позволит вторичный анализ результатов социологических исследований проведенных различными исследовательскими центрами и рекрутинговыми агентствами, посвященных удаленной занятости, смене поведенческих установок работников и изменениям на рынке труда и занятости.

Хотя подходы, сложившиеся во время пандемии, и продолжают использоваться, спустя несколько лет после ее окончания, наблюдается тенденция - всё больше работников хотят работать дистанционно на постоянной основе, а не только в период каких-либо карантинных мер, а работодатели такой формат работы начинают сокращать.

Так, по данным опроса исследовательского центра SuperJob, проведенного в 2021 году более половины опрошенных (52%) хотели бы работать дистанционно всегда. Вернуться в офис на работу согласна была всего 1/3 сотрудников (30%) [\[23\]](#).

С каждым годом количество таких работников, желающих работать дистанционно, растет — это показывают результаты многих исследований [\[24\]](#).

Одновременно с этим данные опросов работодателей показывают обратную картину. В 2020–21 годы во время пандемии более 60% работодателей использовали дистанционную работу, в 1 полугодии 2024 года таковых осталось уже 32%, из которых в 70% работает удаленно менее 10% сотрудников (программисты, менеджеры по продажам и т.д.) [\[25\]](#).

При этом рынок труда все равно остается очень гибким, и ему необходимо перестраиваться в зависимости от социально-политической обстановки в целях обеспечения функционирования экономики в кратчайшие сроки.

В связи с чем кадровый голод, который охватил практически все отрасли в стране, привел в 3 квартале 2024 года к увеличению числа компаний, использующих дистанционную занятость.

Компаний, которые используют удаленную занятость, сейчас на 1/3 больше (44% против 32% (см. выше), чем было в зафиксировано в аналогичном исследовании по итогам 1 полугодия 2024 года [\[26\]](#).

Работодатели и соискатели сталкиваются с новыми вызовами, связанными с переходом

на дистанционную работу, и не все готовы адаптироваться к изменениям.

Со стороны работодателей сказывается, прежде всего, желание более жесткого контроля за сотрудниками и результатом. Несмотря на это, работники считают, что их эффективность не снижается при удалённой работе.

Аналогичная ситуация наблюдается и с сотрудниками, перешедшими на четырехдневную рабочую неделю.

По результатам экспериментов с четырехдневкой (с 32-часовой рабочей неделей) большая часть, как компаний-участников экспериментов, так и их сотрудников не хочет возвращаться к пятидневной рабочей неделе (40-часовой рабочей неделе).

Так, по итогам экспериментов проекта 4 Day Week Global (внедрение четырехдневной рабочей недели с 8-часовым рабочим днем), проводимого в ряде стран Западной Европы и Америки, каждый третий сотрудник почти в каждой стране требовал повышения зарплаты до 1,5 раз, если принимал решение возврата к пятидневной рабочей неделе после перехода на четырехдневную рабочую неделю, а каждый десятый сотрудник заявил, что не хотел бы возвращаться к традиционной пятидневной рабочей неделе независимо от предлагаемой суммы денег [\[27\]](#).

Российские эксперименты с 4-дневкой в постпандемийный период также подтверждают данные цифры и выводы. Например, по итогам эксперимента Совкомбанка с четырехдневной неделей в коворкинге в Турции для IT-сотрудников результаты работы показали положительную динамику — 96% сотрудников выполняли и даже перевыполняли (20%) пятидневную рабочую норму. Это в итоге привело к масштабированию эксперимента до 4-х коворкингов и роста количества сотрудников, переведенных на такой формат в 3 раза [\[17\]](#).

Итогом всего этого становится то, что многие сотрудники не готовы отказываться от всех новых преимуществ.

### **Анализ и исследование проблемы**

Развитие удаленной работы открыло больше возможностей и для жителей регионов. Устроиться в желаемую компанию и на желаемую специальность можно независимо от места проживания. Одновременно с этим, жители крупных городов имеют возможность уехать в другие районы/регионы и даже страны с благоприятной экологией, комфортной географией и расположением, продолжая сотрудничать с крупными компаниями.

Да, некоторые сотрудники предпочитают работать в офисе, и результаты исследований подтверждают это. Негативные аспекты, отмечаемые экспертами ранее при изучении фриланса, такие как прокрастинация, отвлечение внимания, отсутствие структурирования своей деятельности и неумение организовать свой рабочий день [\[15\]](#), [\[16\]](#), также актуальны для дистанционной занятости. Самоконтроль, самодисциплина и планирование являются чертами, которые не присущи многим людям, и они выбирают работу в офисе на полный рабочий день, так как там все это будет организовано руководством [\[28\]](#).

Нежелание возвращаться в прежние условия (работа в офисе, работа полный рабочий день с 9.00 до 18.00 и т.д.), которые, по мнению большинства самих работников не оказывают в целом положительного эффекта при сохранении результата, относится почти ко всем работникам, выразившим такое желание независимо от пола, возраста и

стажа.

Однако дистанционная занятость открывает не только новые возможности для работников — она сформировала поколение молодых специалистов, начавших работать удалённо во время пандемии и незнакомых с традиционным форматом работы.

Помимо этого, многие студенты, успевшие во время пандемии оценить формат дистанционного обучения, оценили преимущества такого формата также и в работе.

Это поколение не только вышло на рынок труда в пандемийный период, но и выросло в эпоху интернета и цифровых технологий.

Между тем не только пандемия оказала свое влияние на молодежь. Более глубокий анализ проблемы указывает на существование иных факторов, влияющих на формирование таких ожиданий.

Молодые люди в возрасте до 25 лет относятся к поколению, родившемуся в 2000-х годах. Они не застали период 90-х годов, когда были распространены проблемы с невыплатой заработной платы и безработицей. Это поколение выросло в условиях благополучия — они являются детьми родителей, которые в основном имели стабильную работу и наблюдали экономический рост страны в 2000–2010-е гг.

Если у работников более взрослого поколения имеется уже устоявшееся отношение к работодателю, в том числе субординация или даже страх, то многие молодые сотрудники не имеют таких барьеров вследствие более спокойной, благополучной жизни и большей свободы в своих действиях.

У предыдущего поколения всё ещё живы воспоминания о трудностях, связанных с нехваткой денег, тотальной экономией и подработками для помощи семье, в том числе вахтовыми методами и покиданием родного региона. Риск потери работы ассоциируется у них со страхом не найти аналогичную работу и перспективами вернуться домой, где нет работы и неконкурентные зарплаты.

Молодёжь, зная о возможности вернуться в любой момент домой к родителям и стабильной жизни за их счет, не испытывает подобных страхов. При этом в настоящее время есть возможность найти дистанционную работу или подработку.

Молодые люди не только сами не хотят взросльть, это общепризнанная политика во многих странах.

Так, в 2020 году был принят федеральный закон «О молодежной политике в Российской Федерации», согласно которому молодежь, молодые граждане — это социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно, а до принятия закона молодежью признавались лица до 30 лет. В настоящее время в России уже планируют повысить возраст молодежи до 38, и даже 40 лет [\[29\]](#).

При этом согласно классификации ВОЗ люди от 18 до 44 лет относятся к категории «Молодые люди» [\[30\]](#).

Указанные возрастные рамки призваны обеспечить большее количество молодых людей мерами господдержки, предусмотренными для молодёжи, однако подобные возрастные сдвиги также приводят к тому, что у молодых людей формируется мнение, что в 20–21 год они еще остаются детьми, о которых должно заботиться более взрослое поколение.

В целом, по результатам опросов различных исследовательских центров поколение,

выросшее во времена стабильности, не готово к напряженному труду ради достижения карьерных целей, предпочитая гибкий график и комфорт, возможность заниматься собственным делом или социально значимой деятельностью.

При выборе критериев, которые бы заставили молодых работников не менять часто работу, многие выбирали отсутствие стресса, возможность свободно управлять своим временем и удобный график, комфортную и дружную команду профессионалов, а также карьерные перспективы, хотя предпочтительнее все равно оставались финансовые условия, которые их полностью удовлетворяют [\[31\]](#).

Это поколение не придаёт большого значения статусу и материальному благополучию, стремясь поддерживать баланс между работой и личной жизнью и избегая чрезмерной переработки.

Конечно не вся молодежь такая, но это применимо к большей части городских жителей, особенно крупных мегаполисов.

Да, молодые люди отличаются от предыдущих поколений большей свободой и стремлением к самовыражению, но при этом они слишком ценят личное пространство и не любят, когда их личные границы нарушаются [\[32\]](#).

Они не уважают иерархию и не проявляют субординацию, могут легко менять работу и профиль деятельности, обладают малым горизонтом планирования, что усложняет создание долгосрочных отношений и управление ими. У многих из них отсутствуют авторитеты в лице работодателей, как проекция поведения с родителями.

Все эти факторы способствовали формированию у молодых выпускников и специалистов специфической особенности поведения на рынке труда — резкий разрыв трудовых отношений, в том числе и в первый рабочий день.

В интернете пока данному понятию присвоили уже имевшийся на настоящий момент термин «гостинг» — «ghosting».

Термин произошел от английского слова «ghost» — призрак, и закрепился сначала в части романтических отношений — это резкое прекращение каких-либо отношений без предупреждения и объяснения причин [\[33\]](#).

Трудовой гостинг — прекращение трудовых отношений, которое зачастую происходит в первый день выхода на работу и также без объяснения причин.

Гостинг может быть как от работника, так и работодателя. Но в контексте данной работы представляет интерес гостинг работников.

Причин трудового гостинга со стороны работника не так много:

- смена решения выхода на конкретную работу (принятие решения выхода на другую);
- недовольство местом работы, вследствие единомоментной чрезмерной загрузки;
- отсутствие адаптационных мероприятий (знакомства с корпоративными требованиями, с другими сотрудниками и т.д.), негостеприимство;
- конфликтные ситуации на работе, в том числе и межличностные;
- недовольство предложенной зарплатой: на собеседовании озвучивали другой размер, %, премии, надбавки.

Сkeptики новых понятий и терминов утверждают, что явление гостинга не является

новым. Работники и ранее прекращали трудовые отношения с работодателями без предупреждения и объяснения причин. Однако причины такого поведения взрослых сотрудников могут отличаться от причин, по которым молодое поколение использует гостинг.

Старые сотрудники чаще всего покидают рабочие места из-за нежелания отрабатывать две недели при увольнении, затяжных конфликтов или нежелания общаться с руководством.

Гостинг молодого поколения чаще всего связан с рядом взаимозависимых факторов, перечисленных в том числе и выше, таких как недостаточные коммуникационные навыки, неприятие корпоративных правил, поверхностное отношение к юридическим аспектам труда (оформление, ведение трудовых книжек и т. д.), неудобство работы в офисе по сравнению с дистанционной работы и учёбой.

Признаки молодого поколения — самостоятельность и свобода в период пандемии и расцвета дистанционной занятости получили только дополнительную подкрепление: например, трудоустройство зачастую происходило удаленно.

Да, молодое поколение 2000-х придает меньшее значение деньгам, а желание быть более свободными в плане самореализации на работе, и работать в более комфортных условиях за те же или даже меньшие деньги, как отголоски постпандемийной ситуации на рынке труда, иногда превалирует над размером оплаты труда.

Но, при всем перечисленном, молодежи свойственны завышенные зарплатные ожидания, которые были у вчерашних студентов всегда.

Для примера, данные результата исследования проведенного за несколько лет до пандемии показывают средние зарплатные ожидания выпускников российских вузов: в 2017 году — 56 тыс. рублей. Фактические зарплаты молодых специалистов в 2017 году были на 15-50% ниже [\[34\]](#). При этом средняя зарплата по стране, т.е. с учетом всех зарплат даже опытных специалистов, составляла в 2017 году 39,2 тыс. рублей [\[35\]](#).

Аналогичные цифры видно и сейчас. В 2024 году молодые люди в возрасте от 18 до 24 лет хотели бы зарабатывать 96,4 тыс. рублей [\[36\]](#), а средняя начисленная зарплата за 2023 год по данным Росстата составила 74,8 тыс. рублей [\[35\]](#). В 2024 году средняя начисленная зарплата росла: так в I квартале 2024 года она составляла 80 582 рублей, по итогам 2 квартала — 86 495 рублей, однако даже с учетом этого роста, средняя фактическая зарплата ниже желаемой молодыми людьми, которые выходят на рынок труда практически без опыта работы [\[35\]](#).

При этом, в контексте зарплатных ожиданий акценты все же сместились. Раньше (в 1990-2000-е гг) завышенные ожидания заработной платы чаще всего были связаны с переоценкой молодыми специалистами своих возможностей. Однако в настоящее время молодежь учитывает не только свои компетенции и предлагаемый уровень оплаты труда от работодателя, но и уровень жизни, а также стандарты, которые считают приемлемыми для себя.

Относительное благополучие и более высокий уровень жизни создали еще одно явление в рамках процесса взаимодействия «работник — работодатель». Если раньше собеседование при устройстве на работу по большей части представляло собой собеседование работодателем работника — подходит ли он компании, то сейчас

собеседование — это обоюдный процесс. Работодатель оценивает работника, и в то же время работник оценивает работодателя уже на этапе собеседования.

С повышением уровня жизни работники стали больше ценить себя, свои навыки и опыт, свое время. Это касается не только офисных работников, но и тех, кто занят в других отраслях.

Молодые люди более гибки и легче адаптируются к изменениям, в то время как старшему поколению сложнее приспосабливаться к новым условиям и «покидать зону комфорта». В связи с этим старшему поколению труднее уволиться и искать новую работу, так как они испытывают сложности, в том числе с прохождением собеседований.

Вместе с тем в настоящее время уровень безработицы неуклонно падает, и ощущается нехватка кадров практически во всех сферах [\[37\]](#). Следовательно, предложений на рынке вакансий для адекватного выбора становится больше, что только подталкивает соискателей к более тщательному подбору работодателя.

Комплексной перестройки мышления работодателей под молодое поколение пока не наблюдается — от работодателей виден только запрос на молодые рабочие руки [\[38\]](#).

Возможно, это связано с тем, что среди молодежи большая текучка, в том числе из-за небольших зарплат, в частности на неквалифицированных рабочих местах, что в свою очередь снижает финансовые издержки работодателей.

Продолжительность работы на одном месте в сегменте низкоквалифицированных рабочих профессий, таких как грузчики, упаковщики, редко переступает порог в 1 год, а чаще всего составляет от трёх до шести месяцев, в связи с тем, что именно такую работу считают за временную. Это отличается от ситуации в СССР, где люди часто работали на одном месте 20–25 лет, сразу после армии даже на такой низкоквалифицированной работе.

Если еще 10–15 лет назад частая смена работы была связана с социальной нестабильностью и низким уровнем материального и нематериального стимулирования, то сейчас причины кроются в излишней самостоятельности и стремлении к свободе, с учетом возможного возвращения к родительской опеке в любое время.

## **Заключение**

Всё же, с каждым днем больше крупных компаний начинают менять свой подход к работе с молодежью, учитывая эти особенности: проводят обучение взрослых сотрудников, как взаимодействовать с новым поколением, позволяют молодым ребятам пробовать себя в разных проектах.

Однако главное решение данной проблемы лежит на поверхности: чтобы заинтересовать молодежь на долгосрочные трудовые отношения надо оплачивать работу соответственно текущим реалиям и улучшать свое отношение к работникам.

Переход на гибридные форматы работы (чередование дистанционной занятости с нахождением в офисе, свободный график, сокращенный рабочий график), которые позволяют найти золотую середину между желаниями сотрудников и работодателей, показывает рост мотивации работника, улучшение микроклимата в коллективе и увеличение производительности.

Гибридный формат работы уже в настоящее время предпочитает большее количество

работодателей, переходя на его использование с полностью удаленного режима, хотя он пока еще проигрывает традиционному формату с нахождением в офисе полный рабочий день [\[38\]](#)

В 2023 году возможность работать из дома стала самым значимым фактором нематериальной мотивации для соискателей и работников, при том, что 5 лет назад данный фактор находился лишь на 9 месте по значимости. Второе место по значимости занимают использование других гибких форматов работы (гибкий график, неполный рабочий день и т.д.) [\[40\]](#).

Низкую оплату труда, которая в настоящее время присутствует повсеместно во всех отраслях, особенно для работников начального уровня и молодых специалистов, в скором времени придется повышать, чтобы уменьшить разрыв в зарплатах, который возможно случится в ближайшее время.

По данным экспертов Центра макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования доля россиян, зарабатывающих более 100 тыс. рублей в месяц выросла почти в два раза: в 2021 году — 5,7% от всего населения, а в 2023 году — 10 % [\[41\]](#). Большую часть этого прироста дали люди, находящиеся в зоне СВО и получающие выплаты со стороны Министерства обороны России.

Люди, занятые в настоящее время в военной сфере (мобилизованные, служащие по контракту), вернувшись в экономику после окончания СВО, предположительно будут диктовать новые условия оплаты труда, с учетом размера выплат Минобороны России.

При этом даже возвращение большого числа людей в экономику не позволит заполнить образовавшиеся пробелы в кадрах, образовавшиеся вследствие демографических проблем, до тех пор, пока не будет предложена оплата труда, адекватная рыночной ситуации и инфляции, в том числе и молодым людям.

Однако бездумное повышение зарплат может только спровоцировать рост инфляции, поэтому проблему дефицита кадров надо решать комплексно, в том числе улучшая условия труда.

Все это приведет к тому, что работодателям придется подстраиваться под новое поколение и под новые условия. При этом, в прогнозах работодателей только увеличение интереса к молодым соискателям [\[42\]](#).

Пока современный работодатель не осознает этого, в информационном пространстве будет продолжаться обсуждение проблемы нехватки кадров и трудоустройства на низкооплачиваемую работу тех, кто не испытывает крайней нужды в работе. Среди молодого поколения всё меньше отчаявшихся людей, поэтому они требуют особого подхода к управлению и мотивации, но ни при этом они также могут научить старшее поколение новым ценностям и взглядам на жизнь.

## **Результаты исследования и научная новизна**

Научная новизна: В статье раскрываются некоторые характерные изменения в структуре рынка труда и занятости вследствие перехода к дистанционной занятости в рамках карантинных мер во время пандемии COVID-19, смены поколений работников, связанной с приходом нового молодого поколения, которое вышло на рынок труда в период расцвета удаленной занятости, а также переоценки своих прав и свобод работниками организаций.

Рост интереса к дистанционной занятости среди молодых людей в возрасте до 25 лет связан с целым рядом взаимозависимых причин: выход молодых людей, выросших в эпоху интернета и информационных технологий, на рынок труда в условия дистанционной занятости, стабильность в жизни и большая зависимость от родителей, растущий уровень жизни и связанный с этим рост самооценки.

Решение поставленных задач, позволило выявить следующие основные результаты.

1. Если раньше гибкие формы занятости рассматривались исследователями чаще всего как ответ на вызовы, связанные с кризисами и безработицей, то сейчас все чаще и чаще рассматриваются в контексте увеличения свободы работников, снижения их зависимости от работодателей и нахождения баланса между работой и личной жизнью.
2. Подходы, сложившиеся во время пандемии, хоть и продолжают использоваться, но наблюдается тенденция - всё больше работников хотят работать дистанционно на постоянной основе, а не только в период каких-либо карантинных мер, а работодатели такой формат работы начинают сокращать.
3. Дистанционная занятость сформировала целое поколение молодых специалистов, начавших работать удалённо во время пандемии и незнакомых с традиционным форматом работы. При этом новое молодое поколение работников не только вышло на рынок труда в пандемийный период, но и выросло в эпоху интернета и цифровых технологий, что только усилило их желание к дистанционной работе.
4. Все эти факторы способствовали формированию у молодых выпускников и специалистов специфической особенности поведения на рынке труда — резкий разрыв трудовых отношений, в том числе и в первый рабочий день, так называемый «трудовой гостинг».
5. С повышением уровня жизни работники стали больше ценить себя, свои навыки и опыт, свое время. Относительное благополучие и более высокий уровень жизни создали еще одно явление в рамках процесса взаимодействия «работник — работодатель». Если раньше собеседование при устройстве на работу по большей части представляло собой собеседование работодателем работника — подходит ли он компании, то сейчас собеседование — это обаюдный процесс. Работодатель оценивает работника, и в то же время работник оценивает работодателя уже на этапе собеседования.
6. Демографические проблемы и как следствие нехватка рабочей силы, отчасти связанная с выводом огромной доли работоспособного населения в оборонную сферу, отсутствие конкурентных зарплат приводит к тому, что работодателям в целях восполнения кадрового дефицита придется подстраиваться под новые реалии и перестраивать мышление, в том числе и под молодое поколение. Переход на гибридные форматы работы с применением дистанционной занятости позволяет решить как проблемы кадрового голода, так и заинтересовать молодых работников, предпочитающих удалённую занятость и свободные режимы работы другим методам нематериального стимулирования.

Результаты исследования будут полезны для следующих групп:

работодателям: для лучшего понимания потребности рынка труда и оптимизации своих стратегий управления персоналом, предлагая гибкие условия работы и возможности для профессионального развития сотрудников;

студентам и выпускникам: для изучения и подготовки к специфическим требованиям работодателей и формирования навыков, необходимых для успешной карьеры;

государственным органам: позволит разработать эффективные программы поддержки молодых специалистов, стимулировать создание рабочих мест и развитие предпринимательства;

исследователям и учёным: поспособствует развитию науки, приращению новых знаний в части гибких форм занятости и удаленной занятости, формированию новых подходов к управлению трудовыми ресурсами.

## Библиография

1. Бандюкова Т.С. Случайная занятость в России: численность, состав, мобильность // Препринт WP3/2004/05. [Электронный ресурс] М.: ГУ–ВШЭ, 2004. URL: [http://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216409952/WP3\\_2004\\_05.pdf](http://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216409952/WP3_2004_05.pdf) (дата обращения: 17.09.2024).
2. Курносова Т. И. Гибкие формы труда и занятости в контексте современного развития экономики. М.: МГИМО, 2001. EDN: YQEYZ
3. Гимпельсон В. Е, Капелюшников Р. И. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Депонированная рукопись. WP3/2005/05. ГУ ВШЭ, 2005.
4. Колосова Р. П., Разумова Т. О., Луданик М. В. Формы занятости населения в инновационной экономике. М.: Макс Пресс, 2008. 253 с. EDN: QTFHTD.
5. Цыганкова И. В. Нестандартная занятость и качество трудовой жизни молодежи. М.: Экономика, 2008. 256 с. EDN: QOIRFT
6. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / пер. с англ. под науч. ред. О.И. Шкарата. М.: ГУ–ВШЭ, 2000. 608 с.
7. Малоун Т. У. Труд в новом столетии. Как новые формы бизнеса влияют на организации, стиль управления и вашу жизнь / пер. с англ. М.: Олимп-Бизнес, 2006. 272 с.
8. Маркузе Г. Эрос и цивилизация. Одномерный человек: Исследование идеологии развитого индустриального общества. М.: Издательство АСТ., 2002.
9. Wood S. (ed.) The Transformation of Work? Skill, Flexibility and the Labour Process. London, Unwin Hyman, 1989.
10. Rifkin J. The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era. N.Y.:G. P. Putnam's Sons, 1996.
11. Handy C. The Future of Work. A Guide to a Changing Society. Oxford: Basil Blackwell, 1984.
12. Бехтель М. Будущее труда: Размышления, взгляды, перспективы. М. Бехтель. Inter Nationes, 2000. 19 с.
13. Пинк Д. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки / пер. с англ. М.: Издательский дом «Секрет фирмы», 2005. 328 с.
14. Фромм Э. Бегство от свободы. М.: АСТ Москва, 2009.
15. Чаплашин Н. В. Фриланс как новое социальное явление и его последствия: дисс .... канд. соц. наук / Чаплашин Николай Владимирович. Москва, 2013. 206 с. EDN SUXQBB.
16. Стребков Д. О., Шевчук А. В. Что мы знаем о фрилансерах? Социология свободной занятости. М: НИУ ВШЭ. 2022. 528 с.
17. Чаплашин Н. В. Сокращенная рабочая неделя: от вопросов внедрения до реальных экспериментов на примере зарубежных практик / Н. В. Чаплашин // Alma Mater (Вестник высшей школы). 2024. № 8. С. 102-110. DOI 10.20339/AM.08-24.102. EDN CXRIEN.
18. Кауфман Н. Ю. Неформальная занятость в России: взаимосвязь с рынком труда молодых специалистов. // Экономика образования. 2019. № 3 (112). С. 73-80.
19. Лищук Е. Н., Капелюк С. Д. Трудоустройство молодых специалистов на российском рынке труда: ключевые тенденции. // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 3. С. 1079-1092.

20. Исаев А. В., Алексеенок Е. А. Ценностные предпочтения и ожидания современной молодежи в сфере труда: социологический анализ. // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. 2023. № 1. С. 176-189.
21. Агевнина Я. С. Социально-психологические особенности трансформации профессиональной направленности у молодежи. // Научный аспект. 2023. Т. 17. № 4. С. 2138-2146.
22. Иванов С.Ю., Иванова Д.В., Чвякин В.А. Динамика относительных ценностей молодежи в образовании и на рынке труда // Социодинамика. 2024. № 5. С. 10-24. DOI: 10.25136/2409-7144.2024.5.70537 EDN: ZETNYI URL: [https://e-notabene.ru/pr/article\\_70537.html](https://e-notabene.ru/pr/article_70537.html)
23. Исследовательский центр SuperJob. [Электронный ресурс]. Москвичи не хотят возвращаться в офисы. Режим доступа. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112667/moskvichi-ne-hotyat-vozvraschatsya-v-ofisy> (дата обращения 17.09.2024).
24. Авито Работа. [Электронный ресурс]. За год число желающих работать удаленно выросло на 79%. Режим доступа. URL: [https://www.avito.ru/files/file/press%20releases/09.03.2023\\_Avito\\_Job\\_rabotat\\_udaleno.pdf](https://www.avito.ru/files/file/press%20releases/09.03.2023_Avito_Job_rabotat_udaleno.pdf) (дата обращения 17.09.2024).
25. Исследовательский центр SuperJob. [Электронный ресурс]. Меньше удаленки, больше офиса: тенденции 2024 года. Режим доступа. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114711/menshe-udalenki/> Режим доступа. (дата обращения 17.09.2024).
26. Исследовательский центр SuperJob. [Электронный ресурс]. На фоне кадрового голода удаленки стало больше. Режим доступа. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114857/na-fone-kadrovogo-goloda-udalenki-stalo-bolshe/> (дата обращения 17.09.2024).
27. Чаплашкин Н. В., Григорович Е. В. Реальность применения сокращенной рабочей недели в России: от трудового законодательства к практическим примерам // Вестник экономики, права и социологии. 2024. № 2. С. 317-323. EDN NQWOHB.
28. Исследовательская группа «Циркон». [Электронный ресурс]. Исследование ФНИСЦ РАН «О насущных проблемах жизни общества», общероссийский опрос. Режим доступа. URL: <https://www.zircon.ru/upload/iblock/aab/tsennostnye-orientatsii-sovremennoy-molodezhi-analiticheskiy-obzor.pdf> (дата обращения 17.09.2024).
29. Российская газета. [Электронный ресурс]. Глава ВЦИОМ Федоров: Возраст молодежи в России могут повысить до 38 лет. Режим доступа. URL: <https://rg.ru/2024/03/13/glava-vciom-fedorov-vозраст-molodezhi-v-rossii-mogut-povysit-do-38-let.html> (дата обращения 17.09.2024).
30. Коммерсантъ. [Электронный ресурс]. В каком возрасте человек считается молодым. Режим доступа. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5941581> (дата обращения 17.09.2024).
31. Авито Работа. [Электронный ресурс]. 39% молодых специалистов интересуются работой в промышленности. Режим доступа. URL: [https://www.avito.ru/company/press/avito\\_rabota\\_molodezh\\_gotova\\_rabotat\\_v\\_promyshlennosti](https://www.avito.ru/company/press/avito_rabota_molodezh_gotova_rabotat_v_promyshlennosti) (дата обращения 17.09.2024).
32. Всероссийский центр изучения общественного мнения. [Электронный ресурс]. Семейное счастье – в руках работодателя? Режим доступа. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/semeinoe-schaste-v-rukakh-rabotodatelja> (дата обращения 17.09.2024).
33. [Электронный ресурс]. Definition of 'ghosting'. Режим доступа. URL: <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/ghosting> (дата обращения

17.09.2024).

34. Коммерсантъ. [Электронный ресурс]. Зарплаты не ждут молодых. Режим доступа.

URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3319707> (дата обращения 17.09.2024).

35. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. Рынок труда, занятость и заработка платы. Режим доступа. URL:

[https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries) (дата обращения 17.09.2024).

36. Коммерсантъ. [Электронный ресурс]. Аналитики назвали зарплату, которую хотят получать россияне. Режим доступа. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6649847> (дата обращения 17.09.2024).

37. Парламентская газета. Издание Федерального Собрания Российской Федерации.

[Электронный ресурс]. В России не хватает слесарей, грузчиков и курьеров. URL:

<https://www.pnp.ru/social/v-rossii-ne-khvataet-slesarey-gruzchikov-i-kurerov.html> (дата обращения 17.09.2024).

38. Информационный портал газеты Известия. [Электронный ресурс]. Труд и возраст: в России вырос спрос на молодых специалистов. Режим доступа. URL:

<https://iz.ru/1673474/kseniiia-nabatkina/trud-i-vozrast-v-rossii-vyros-spros-na-molodykh-spetsialistov> (дата обращения 17.09.2024).

39. Пресс-центр Работа.ру. [Электронный ресурс]. Большинство компаний сохранят удаленку для части сотрудников в 2024 году. Режим доступа. URL:

<https://press.rabota.ru/bolshinstvo-kompaniy-sokhranyat-udalenku-dlya-chasti-sotrudnikov-v-2024-godu> (дата обращения 17.09.2024).

40. Рекрутинговая компания «Get experts». [Электронный ресурс]. Мотивация персонала. URL: <https://getexperts.ru/research/motivatsiya-personala/> (дата обращения 17.09.2024).

41. РБК. [Электронный ресурс]. Эксперты заметили нестандартный рост неравенства доходов в России. Режим доступа. URL:

<https://www.rbc.ru/economics/22/08/2024/66c6762a9a79474427cc350e> (дата обращения 17.09.2024).

42. Пресс-центр Работа.ру. [Электронный ресурс]. Работодатели оценили итоги II квартала 2024 года. Режим доступа. URL: <https://press.rabota.ru/rabotodateli-otsenili-itogi-ii-kvartala-2024-goda> (дата обращения 17.09.2024).

## Результаты процедуры рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

Предметом исследования в представленной статье являются структурные изменения на российском рынке труда в контексте молодежных ожиданий (с учетом влияния пандемии и смены поколений).

В качестве методологии предметной области исследования в данной статье были использованы дескриптивный метод, метод категоризации, а также метод вторичного анализа «результатов социологических исследований, проведенных различными исследовательскими центрами и рекрутинговыми агентствами».

Актуальность статьи не вызывает сомнения, поскольку в современном мире активное развитие информационных технологий позволило поменять многое в жизни социума, в том числе дало новые возможности функционированию и реализации многих социальных институтов и устоявшихся социальных институтов, в том числе, и рынку труда, и отношениям между работодателями и работниками. Активная организация и распространение удаленной работы начались в период пандемии коронавирусной инфекции COVID-19, но популярность выполнения трудовых функций в дистанционном

формате и использование гибких форм занятости остаются популярной и сейчас, особенно, среди молодёжи. Поэтому исследование структурных изменений на российском рынке труда в контексте молодежных ожиданий остается дискуссионным и вызывает научный интерес среди различных ученых и специалистов-практиков.

Научная новизна исследования заключается в проведении по авторской методике изучения основных тенденций изменений трудовых установок работников с помощью вторичного анализа результатов социологических исследований, «проведенных различными исследовательскими центрами и рекрутинговыми агентствами, посвященных удаленной занятости, смене поведенческих установок работников и изменениям на рынке труда и занятости».

Статья написана языком научного стиля с грамотным использованием в тексте исследования изложения различных позиций ученых к изучаемой проблеме и применением терминологии, характеризующей предмет исследования.

Структура выдержана с учетом основных требований, предъявляемых к написанию научных статей. Структура данного исследования включает введение, методологию исследования, характеристику проблемных вопросов, обсуждение, заключение и библиографию.

Содержание статьи отражает ее структуру. В содержании исследования отмечается тенденция, что «молодые люди отличаются от предыдущих поколений большей свободой и стремлением к самовыражению, но при этом они слишком ценят личное пространство и не любят, когда их личные границы нарушаются. Они не уважают иерархию и не проявляют субординацию, могут легко менять работу и профиль деятельности, обладают малым горизонтом планирования, что усложняет создание долгосрочных отношений и управление ими. У многих из них отсутствуют авторитеты в лице работодателей, как проекция поведения с родителями».

Библиография содержит 38 источников, включающих в себя преимущественно отечественные периодические и непериодические издания, а также электронные ресурсы.

В статье приводится описание различных позиций и точек зрения известных ученых, характеризующих подходы и различные аспекты, характеризующие современные изменения на рынке труда, в том числе, обусловленные пандемией COVID-19, а также содержится апелляция к различным научным трудам и источникам, посвященных этой тематике, которая входит в круг научных интересов исследователей, занимающихся указанной проблематикой.

В представленном исследовании содержатся выводы, касающиеся предметной области исследования. В частности, отмечается, что «с каждым днем больше крупных компаний начинают менять свой подход к работе с молодежью, учитывая эти особенности: проводят обучение взрослых сотрудников, как взаимодействовать с новым поколением, позволяют молодым ребятам пробовать себя в разных проектах. Однако главное решение данной проблемы лежит на поверхности: чтобы заинтересовать молодежь на долгосрочные трудовые отношения надо оплачивать работу соответственно текущим реалиям и улучшать свое отношение к работникам. Переход на гибридные форматы работы (переводование дистанционной занятости с нахождением в офисе, свободный график, сокращенный рабочий график), которые позволяют найти золотую середину между желаниями сотрудников и работодателей, показывает рост мотивации работника, улучшение производительности и микроклимата в коллективе».

Материалы данного исследования рассчитаны на широкий круг читательской аудитории, они могут быть интересны и использованы учеными в научных целях, педагогическими работниками в образовательном процессе, руководителями организаций-работодателей, специалистами по профориентационной работе с молодежью, рекрутинговыми

агентствами, специалистами по управлению персоналом, социологами, психологами, экспертами и аналитиками.

В качестве недостатков данного исследования следует отметить, что в тексте статьи содержатся опечатки и технические ошибки (пунктуационные ошибки, рассогласования в словосочетаниях). Текст статьи необходимо дополнить обзором научной литературы по теме исследования. Название нормативного правового акта «Трудовой кодекс Российской Федерации» указано не совсем точно, в тексте упоминается «Трудовой кодекс». Сноски необходимо указывать до знака «точка» в конце предложения, а не после этого знака. При оформлении библиографии необходимо обратить внимание на требования действующего ГОСТа, особенно, применительно к источникам, которые являются электронными ресурсами. Целесообразно было бы больше использовать зарубежных источников, сослаться на них и включить в библиографию. Включение в библиографию нормативного правового акта является спорным (см. пункт 25 библиографии). Указанные недостатки необходимо устраниТЬ, а рукопись рекомендуется вернуть на доработку.

## **Результаты процедуры повторного рецензирования статьи**

*В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.*

*Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).*

Рынок труда в России переживает серьёзную трансформацию. Она проявляется в различных аспектах, например, аспекты, изменение структуры и форм занятости, изменение состава и качества рабочей силы, требований к работникам и работодателям, развитие новых профессий, автоматизация процессов и увеличение роли цифровых технологий. Происходящие изменения требуют их детального анализа для понимания развития рынка труда в России и определения перспективных направлений его государственного регулирования.

Представленная статья посвящена проблемам оценки и анализа современных тенденций трансформации российского рынка труда в контексте молодёжных ожиданий и влияния пандемии. Текст статьи соответствует заголовку не в полной мере. Полагаем тему не раскрытоЙ в части измерения структуры рынка труда России. В чём особенности смены поколений? Каковы молодёжные ожидания в этой связи?

В статье выделены разделы, что соответствует требованиям журнала «Социодинамика». Во «Введении» автор обосновывает значимость и актуальность выбранного направления исследования, иллюстрируя широту проблемы данными социологических исследований. Вместе с тем, Введение не содержит таких обязательных элементов, как цель, задачи, объект и предмет исследования, что требует дополнения статьи. В разделе «Методология исследования. Характеристика проблемных вопросов» автор описывает используемые в рамках исследования социологические опросы. Собственный авторский социологический опрос не проведён. Раздел «Обсуждение» посвящён описанию результатов исследования, поэтому логичнее его так и назвать «Результаты исследования». В целом раздел требует структурирования материала, например, по исследуемым тенденциям на рынке труда. Раздел «Заключение» содержит выводы по результатам работы. Автор в качестве ключевых проблем российского рынка труда отмечает дефицит кадров в результате демографической ямы, низкую оплату труда для молодых специалистов, необходимость развития и распространения гибридной занятости для повышения привлекательности условий труда.

В исследовании использованы известные общенаучные методы: анализ, синтез, сравнение, восхождение от абстрактного к конкретному, логический метод и т.д. Среди

специфических методов социологического исследования автором использован анализ результатов социологических опросов.

Выбранная тема исследования чрезвычайно актуальна, что обусловлено современными тенденциями трансформации российского рынка труда. Однако, актуальность представляется исследованной не в полной мере. Современный российский рынок труда претерпевает значительные изменения под влиянием таких факторов, как глобальная пандемия COVID-19 и смена поколений работников. Актуальность исследования заключается в том, чтобы выявить, как эти факторы влияют на структуру занятости, условия труда, профессиональную подготовку и карьерные траектории различных групп населения. Важно изучить влияние удаленной работы, автоматизации и цифровизации на занятость и заработную плату, а также оценить изменения в потребностях работодателей и ожиданиях соискателей. Особое внимание следует уделить взаимосвязям между изменениями в рынке труда и социально-экономическими процессами в обществе, такими как уровень жизни, социальная мобильность и устойчивость к экономическим кризисам. Работодатели в условиях кадрового голода стали более лояльно относиться к соискателям старше 50 лет, особенно в регионах. 40% работодателей в Москве берут на работу пенсионеров на общих основаниях, еще 27% — на отдельные должности.

Статья обладает практической значимостью. Она состоит в выделении автором на основе результатов социологических опросов современных тенденций трансформации на рынке труда и угроз, ими продуцируемых. Автор не привел собственное видение практической значимости проведенного исследования, в связи с чем текст статьи необходимо дополнить соответствующей формулировкой.

Автор не сформулировал видение научной новизны исследования в связи с чем она не очевидна. Автору необходимо представить формулировку приращения научного знания по результатам проведенного исследования.

Стиль статьи является научным и соответствует требованиям журнала. Автор не использует элементы визуализации результатов исследования — таблицы и рисунки, что не позволяет повысить уровень восприятия исследования. Кроме того, в разделе «Обсуждение» приведено много материала, который слабо структурирован.

Библиография представлена 48 источниками, что соответствует требованиям журнала. Однако, в статье отсутствуют элементы научной дискуссии, автор не дает апелляций к оппонентам, использует множественные ссылки, например, [1-19]. Это не соответствует требованиям журнала и научной этики, рекомендуем устраниТЬ множественные ссылки и добавить литературный обзор.

К преимуществам статьи следует отнести следующее. Во-первых, актуальность и значимость выбранного направления исследования. Во-вторых, иллюстрацию широты проблемы обзором социологических исследований. К недостаткам статьи отнесем следующее. Во-первых, необходимость дополнения «Введения» такими элементами как цель, задачи исследования. Во-вторых, отсутствие формулировок научной новизны и практической значимости. В-третьих, отсутствие литературного обзора и использование множественных ссылок сразу на 19 источников. В-четвертых, необходимость корректировки заголовка исследования. В-пятых, слабое структурирование результатов исследования. Автору необходимо четко систематизировать тенденции трансформации российского рынка труда и показать авторских вклад в развитие исследования этих исследований.

**Заключение.** Представленная статья посвящена проблемам оценки и анализа современных тенденций трансформации российского рынка труда в контексте молодёжных ожиданий и влияния пандемии. Статья отражает результаты авторского исследования и может вызвать интерес читательской аудитории. Статья может быть

рекомендована к публикации в журнале «Социодинамика» при устранении указанных по тексту настоящей рецензии замечаний.

## Результаты процедуры окончательного рецензирования статьи

*В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.*

*Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).*

Предметом рецензируемого исследования выступает трансформация поведенческих установок молодёжи на рынке труда и занятости. Автор справедливо связывает высокую степень актуальности выбранной темы с изменениями в структуре рынка труда после пандемии коронавирусной инфекции COVID-19, что сформировало научный и практический интерес к более гибким формам занятости. Положительное впечатление о рецензируемой статье усиливается, когда читатель видит достаточно обстоятельное описание и аргументацию методологического выбора автора. В качестве базового метода декларирован вторичный анализ статистических данных, собранных социологическими службами и рекрутинговыми агентствами. Рецензент к этому добавил бы институциональный метод, который также явно использовался в процессе исследования (при анализе конкретных правил и практик регулирования занятости в российском обществе). А вот в структурном плане у читателя возникают вопросы. С одной стороны, текст рецензируемой работы достаточно логичен и отражает основные аспекты проведённого исследования. С другой стороны, крайне странным представляется решение автора раздел «Результаты исследования и научная новизна» разместить после раздела «Заключение». Безусловно, хорошим тоном следует считать выделение раздела, где чётко описывается научная новизна, на которую претендует автор. Но непонятно, почему бы это описание не отнести к разделу «Заключение». Автору можно рекомендовать продумать этот момент до публикации статьи и, возможно, внести соответствующие правки. За отмеченным исключением, структура работы не вызывает существенных нареканий. Кроме указанных выше, в тексте выделены следующие разделы: - «Введение», где формулируется научная проблема, аргументируется её актуальность, ставятся цель и задачи исследования, а также проводится краткий обзор литературы по предмету; - «Методология исследования. Характеристика проблемных вопросов», где описывается и аргументируется методологический выбор автора; - «Анализ и исследование проблемы», где проводится собственно сам анализ трансформации поведенческих установок молодых россиян на рынке труда и занятости, а также тех факторов, которые вызвали соответствующие изменения. Стиль рецензируемой статьи научно-аналитический. В тексте встречается некоторое количество стилистических и грамматических погрешностей (например, формы занятости у автора рассматриваются не в контексте концепции и не с тех или иных позиций, а «с концепции "свободной работы"»; и др.), но в целом он написан достаточно грамотно, на хорошем русском языке, с корректным использованием научной терминологии. Библиография насчитывает 42 наименования, в том числе источники на иностранных языках, и в должной мере отражает состояние исследований по проблематике статьи. Апелляция к оппонентам имеет место при аргументации теоретико-методологического выбора. В числе прочих достоинств рецензируемой статьи можно упомянуть достаточно обширный эмпирический материал, привлечённый для анализа, а также тщательную рефлексию методологического и методического инструментария исследования.

**ОБЩИЙ ВЫВОД:** предложенную к рецензированию статью можно квалифицировать в качестве научной работы, отвечающей основным требованиям, предъявляемым к

работам подобного рода. Полученные автором результаты будут интересны для социологов, политологов, экономистов, специалистов в сфере занятости и рынка труда, а также для студентов перечисленных специальностей. Представленный материал соответствует тематике журнала «Социодинамика». По результатам рецензирования статья рекомендуется к публикации.