



Особенности восприятия дополнительного образования и профессиональной карьеры «молодыми взрослыми»

М. О. Бессонова

*Московский государственный лингвистический университет, Москва, Россия
margobes@mail.ru*

Аннотация. Относится ли молодежь старше 18 лет к взрослому населению? Формально – да, но, согласно теоретическим концепциям, строгие возрастные границы не всегда соответствуют статусу «взрослого». На основе вторичного анализа данных исследовательских компаний ВЦИОМ, НАФИ и др. выявлены и обоснованы установки двух групп молодых людей (18–24 лет, 25–35 лет) по отношению к полученному и дальнейшему образованию и собственным карьерным и профессиональным перспективам, как к одним из наиболее важных институтов на данном жизненном этапе. В результате, несмотря на принадлежность к одной социальной категории, возрастные группы молодежи по-разному воспринимают высшее образование, необходимость прохождения дополнительного обучения, последующее трудоустройство, а также имеют разные ценности.

Ключевые слова: молодежь, непрерывное образование, дополнительное образование, образовательные и профессиональные траектории

Для цитирования: Бессонова М. О. Особенности восприятия дополнительного образования и профессиональной карьеры «молодыми взрослыми» // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. 2024. Вып. 4(857). С. 115–124.

Original article

Features of the Perception of Further Education and Professional Career by “Young Adults”

Margarita O. Bessonova

*Moscow State Linguistic University, Moscow, Russia
margobes@mail.ru*

Abstract. Do young people over the age of 18 belong to the adult population? Formally – yes, but according to theoretical concepts, strict age limits do not always correspond to the status of an “adult”. Based on a secondary analysis of data from research companies VCIOM, NAFL, etc. the attitudes of two groups of young people (18–24 years old, 25–35 years old) towards the received and further education and their own career and professional prospects as one of the most important institutions at this stage of life are identified and justified. As a result, despite belonging to the same social category, the age groups of young people perceive higher education, the need for additional training, subsequent employment in different ways, and also share different values in general.

Keywords: youth, lifelong education, further education, educational and professional trajectories

For citation: Bessonova, M. O. (2024). Features of the perception of further education and professional career by “young adults”. Vestnik of Moscow State Linguistic University. Social sciences, 4(857), 115–124. (In Russ.)

ВВЕДЕНИЕ

Важным элементом непрерывного образования является обучение взрослых. Принято считать, что взрослый учащийся – это «сформировавшийся человек, имеющий жизненный опыт и устойчивую мотивацию к учебе. Для него учеба – это достижение результата» [Ключарев, 2019, с. 168]. Однако возникает вопрос: в каком возрасте человек может считаться взрослым?

Согласно Гражданскому кодексу Российской Федерации, достижение подростком 18-летнего возраста является подтверждением его совершеннолетия и фактом становления взрослым¹. Однако некоторые молодые люди в этом возрасте еще не имеют ясного представления о своем будущем и личных предпочтениях. К пониманию концепта «взрослости» существуют различные подходы.

Например, американский психолог Дж. Арнетт для обозначения возрастного континуума между *подростком (adolescence)* и *молодым человеком (young adulthood)* ввел *становящейся взрослости (emerging adulthood)* [Arnett, 2000, с. 469]. Выделение данной группы в возрасте 18–25 лет ученый объясняет кардинальными изменениями в образе жизни молодого поколения, которые начали происходить еще в прошлом столетии. Наиболее важными критериями для определения «степени взросления» индивида Дж. Арнетт называет *возраст бракосочетания и рождения первого ребенка*. На основе статистических данных он утверждает, что период «становящейся взрослости» характеризуется независимостью от социальных ролей, навязываемых в том числе новым приобретенным статусом (*муж / жена, родитель*) [Arnett, 2000, с. 469].

Возрастную группу старше 25 лет автор определяет как *молодые взрослые (young adulthood)*, ее основное отличие он связывает с приобретением профессиональных или личных статусов, влекущих за собой ответственность перед другими людьми. Тем не менее указанные возрастные границы представляются нам достаточно гибкими, так как они в определенной степени субъективны и зависят от особенностей личности каждого индивида. Особенностью данного возрастного периода является наличие больших возможностей для поиска и развития собственной идентичности, что делает данную социально-демографическую группу одной из наиболее перспективных для дальнейшего анализа.

Подобные тенденции можно наблюдать и в современном российском обществе. Так, по данным

выборочного наблюдения Росстата, произошли изменения возраста вступления в брак: если в 2000–2004 годах женщины выходили замуж в среднем в 21 год, то в 2022 году – в 25 лет, сместился брачный возраст и у мужчин: с 25 до 28 лет. Соответственно, схожая тенденция наблюдается и при анализе репродуктивных планов населения, так возраст рождения первого ребенка сместился на 5 лет (с 21,8 до 26,8 лет)².

Исследователями в течение последних десятилетий фиксируется тенденция *позднего взросления*, проявляющаяся в том, что молодежь не способна полностью брать на себя серьезные обязанности, что находит проявление в ряде признаков, схожих с концепцией *становящейся взрослости*. В частности, более поздний возраст переезда от родителей и начала самостоятельной жизни [Долгова, Митрофанова, 2015], низкий показатель рождаемости у младших возрастных групп и, соответственно, более высокий у старших [Семья и дети в России, 2021]. *Становящаяся взрослость* проявляется в том, что молодые люди, с одной стороны, не считают себя подростками, жизнь которых достаточно предсказуема, с другой – не признают себя полностью самостоятельными личностями, готовыми брать ответственность как за себя, так и за других (близких) людей [Mikhaylova, Sivak, 2023].

В связи с этим возрастная молодежная группа была законодательно расширена с 30 до 35 лет, что позволило большему количеству граждан получить государственную поддержку³. Принятие данного решения было обусловлено стремлением российской политики соответствовать общемировым трендам *омоложения* возрастных групп⁴.

Для более ясного понимания особенностей молодежи как социальной группы, занимающей промежуточное положение между детством и взрослой жизнью, можно обратить внимание и на другие теоретические подходы. Например, Э. Эриксон не выделял конкретно *становящуюся взрослость*, тем не менее рассматривал понятие *продолжительный подростковый возраст (prolonged adolescence)* [Erikson, 1968, с. 156]. Особенность данного периода заключается в том, что индивид имеет возможность

²Выборочное наблюдение репродуктивных планов населения 2022 // Федеральная служба государственной статистики. 2022. URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/RPN22/index.html (дата обращения: 29.07.2024).

³Закреплен новый возраст молодежи // Государственная Дума Федерального собрания РФ. 2020. URL: <http://duma.gov.ru/news/50394/> (дата обращения: 29.07.2024).

⁴В Госдуме объяснили, почему возраст молодежи повысили до 35 лет // РИА Новости. 2020. URL: <https://ria.ru/20201223/molodezh-1590586925.html?ysclid=lr7wbq0p2o704256548> (дата обращения: 10.01.2024).

¹Ст. 21 // Гражданский кодекс РФ, принят Государственной Думой 21 октября 1994 г. URL: https://www.garant.ru/files/9/2/343529/garant_grajdansky_kodeks_rf.pdf (дата обращения: 29.07.2024).

«поэкспериментировать» с разными ролями, чтобы найти свое место в мире и в обществе. Другими словами, данный период в жизни позволяет молодым людям самостоятельно завершить процесс формирования собственной личности, определиться с доминирующими ценностями, стать «самодостаточным» индивидом.

Следовательно, можно предложить разделить молодежь на две категории: 18–24 лет – *становящиеся взрослыми* и 25–35 лет – *молодые взрослые*. Таким образом, возрастные интервалы 18–24 лет и 25–35 лет можно назвать ключевыми в процессе формирования личности и вступления в общественную жизнь в качестве полноценного гражданина. Постепенное снижение влияния внешних факторов, сепарация от взрослых (родительской семьи) сопровождается ростом уровня важности собственных интересов молодого человека и более высоким уровнем их влияния на принятие самостоятельных решений.

Вся возрастная группа 18–35 лет является *молодежной*, и, следовательно, обе категории обладают общими характеристиками и признаками. Однако различие в несколько лет может оказаться достаточно весомым фактором для

изменения отношения, восприятия или установок к труду. Данные возрастные группы характеризуются разными социальными статусами, положением и ценностями, а также переход из одной группы в другую может сопровождаться сменой ролей как в образовательной системе, так и на рынке труда. Целью статьи является рассмотрение особенностей восприятия образования и профессиональной карьеры разными возрастными группами молодежи, так как образование и экономика являются одними из ключевых социальных институтов современной России [Гречихин, 2020, с. 136].

МЕТОДИКА АНАЛИЗА

Сравнение двух молодежных групп на основе вторичного анализа данных направлено на выявление «узких» (проблемных) зон в их отношении к полученному (получаемому) образованию и профессиональным целям.

В качестве эмпирического материала использованы результаты исследований исследовательских компаний ВЦИОМ, НАФИ, а также образовательных организаций (Skillbox) (табл. 1).

Таблица 1

ЭМПИРИЧЕСКАЯ БАЗА ИССЛЕДОВАНИЙ

	Организация	Название	Дата	Методика
1	ВЦИОМ	Профессия, которую мы выбираем: факторы и мотивы решения	Январь 2022	1600 опрошенных (18+) – телефонное интервью по стратифицированной двухосновной случайной выборке - Предельная погрешность выборки с вероятностью 95 % не превышает 2,5 %
2	ВЦИОМ	Рынок труда в эпоху турбулентности	Март 2022	1600 опрошенных (18+) – телефонное интервью по стратифицированной случайной выборке - Предельная погрешность выборки с вероятностью 95 % не превышает 2,5 % - Дополнительно: 20 экспертных интервью 20 глубинных интервью с лидерами общественного мнения 66 участников (14–35 лет) качественного исследования в формате онлайн-форумов
3	ВЦИОМ	Российская молодежь: перспективы, образование и эмиграция	Июнь – июль 2022	1592 опрошенных (14–35 лет) – онлайн-опрос - Квоты формировались исходя из актуального распределения социально-демографических характеристик населения
4	ВЦИОМ	Возможности для молодежи: мониторинг	Ноябрь 2022	1600 опрошенных (18+) – телефонное интервью по стратифицированной случайной выборке - Предельная погрешность выборки с вероятностью 95 % не превышает 2,5 %
5	ВЦИОМ	Обучение длиною в жизнь	Август 2023	1600 опрошенных (18+) – телефонное интервью по стратифицированной случайной выборке - Предельная погрешность выборки с вероятностью 95 % не превышает 2,5 %

Продолжение таблицы 1

	Организация	Название	Дата	Методика
6	ВЦИОМ	Трудоустройство молодежи	Апрель 2024	20 экспертных интервью 10 глубинных интервью с представителями лом-молодежи 4 онлайн-форума не менее 10 участников в каждом - количественный онлайн-опрос молодежи в возрасте 14–35 лет (1800 респондентов)
7	ВЦИОМ	Обучение длиною в жизнь	Июль 2024	1600 опрошенных (18+) – телефонное интервью по стратифицированной случайной выборке - Предельная погрешность выборки с вероятностью 95 % не превышает 2,5 %
8	НАФИ	100 трендов 2024: куда двигаться бизнесу?	2024	- Данные из открытых источников - Данные маркетинговых и социологических исследований, проведенных НАФИ за последние несколько лет
9	Skillbox	Чем различаются курсы рескиллинга и апскиллинга при проектировании	Май 2024	Дискуссия экспертов на конференции, организованной School of Education, Otus и «Нетологией»
10	Медиахолдинг "Цифровое телевидение" и Институт современных медиа	Кино и престиж профессий: кем работают киногерои сегодня и завтра	Июль 2024	1600 жителей городов РФ (14–60 лет), смотрящие кинофильмы не реже одного раза в месяц в любой медиасреде - Онлайн-опрос

ВЫСШЕЕ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ МОЛОДЕЖИ

Экспертное исследование НАФИ выявило реализуемый в рамках концепции непрерывного образования тренд на «расширения сферы образования для взрослых» в виде повышения квалификации и профессиональной переподготовки в течение всей жизни¹.

Сочетание трендов наблюдается в ситуации, когда «вчерашние» студенты, выйдя на рынок труда, начинают ощущать нехватку узкоспециализированных навыков или, наоборот, не знают, как действовать в рамках «стандартных» ситуаций, встречающихся в профессиональной деятельности независимо от выбранной специальности. Другими словами, растет популярность «обучения после обучения». Описанные выше тренды 2024 года полностью или частично затрагивают систему дополнительного образования. Проблема именно этого направления обучения кажется наиболее перспективной для изучения и дальнейшего описания, так как выбор курса является более самостоятельным решением индивида, чем, например, выбор вуза и специальности.

Тем не менее актуальность дополнительного образования не снижает важность и необходимость

базового высшего образования. Так, согласно исследованию ВЦИОМ², половина опрошенных россиян уверена, что им для успешной карьеры вполне достаточно базового высшего образования. Однако анализ ответов возрастной группы респондентов 18–24 лет и 25–34 лет показывает, что около 15 % опрошенных 18–24 лет считают, что лучше иметь два высших образования, в то время как в группе 25–34 – только 10 % респондентов.

Возможно, эти небольшие различия свидетельствуют о том, что более старшая возрастная группа уже обладает некоторым опытом работы и, соответственно, считает, что диплом вуза не всегда дает навыки, в полной мере соответствующие требованиям рынка труда.

При этом «становящиеся взрослыми» в отличие от «молодых взрослых» не видят необходимости проходить часто курсы повышения квалификации: только 40 % и 45 %, соответственно, отмечали ежегодную необходимость обновлять знания в профессиональной сфере. Несмотря на меньший показатель рекомендуемой частоты посещения таких курсов, респонденты 25–34 лет обладают большим опытом дополнительного профессионального образования. Так, 40 % опрошенных 18–24 лет не проходили курсы повышения квалификации, профессиональной переподготовки или различные

¹100 трендов 2024: куда двигаться бизнесу? // Аналитический центр НАФИ, 2024. URL: <https://nafi.ru/upload/iblock/85c/85c1ba03865a4f4b8c57968e088b73c4.pdf> (дата обращения: 29.07.2024).

²Обучение длиною в жизнь // ВЦИОМ, 2023. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/obuchenie-dlinoju-v-zhizn> (дата обращения: 29.07.2024).

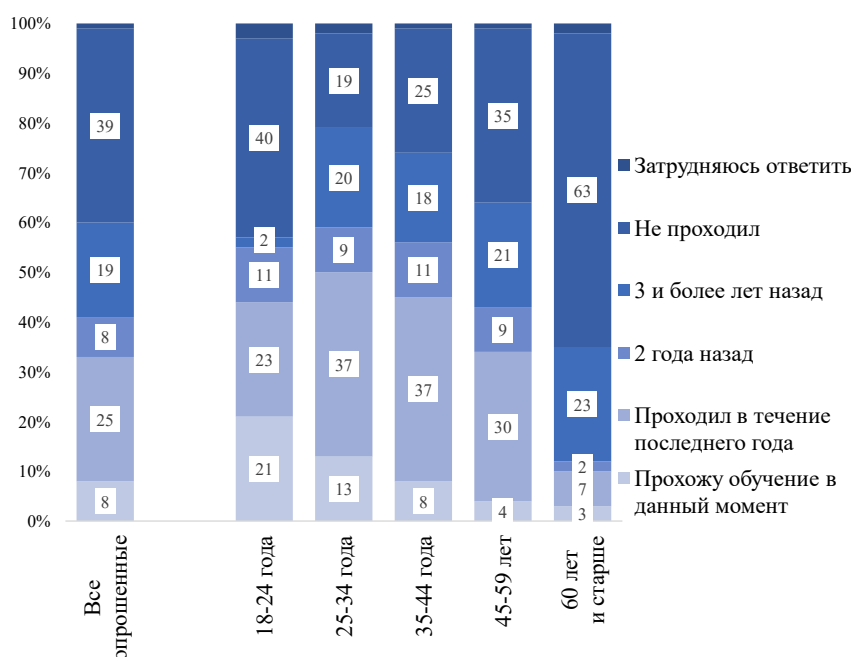


Рис. 1. Опыт прохождения ДПО за последние пять лет (в %)

тренинги. В целом такие результаты ожидаемы, так как значительная доля этой группы относится к студенческой молодежи, которая еще продолжает находиться в процессе получения высшего образования. Следовательно, данные респонденты пока не столкнулись с потребностью дополнительного образования. Среди молодежи в возрасте 25–34 лет этот показатель значительно меньше (19 %), так как, вероятно, их мотивация к прохождению необязательного обучения выше. Имея диплом, подтверждающий профессиональную квалификацию, молодые люди уже обратили внимание на возможное несоответствие выбранной специальности собственным ожиданиям (рис. 1)¹.

Если углубиться в само явление дополнительного профессионального образования (далее ДПО), то следует упомянуть, что есть два ключевых направления: 1) повышение квалификации и 2) смена специальности. В некоторых образовательных организациях эти категории также называются *апскиллинг* (*upskilling*) и *рескиллинг* (*reskilling*). Интересно отметить, что основное различие между этими траекториями заключается в особенностях целевой аудитории. *Рескиллинг* характерен для более молодого возраста (в среднем от 25 лет), в том числе и для некоторых студентов, которые хотят освоить новую профессию. *Апскиллинг* больше свойственен для уже

трудоустроенных лиц от 27 лет². В данном случае потребители рассматривают ДПО как возможность продвинуться по карьерной лестнице и повысить свой доход. При этом следует обратить внимание, что, оба направления в большей степени подходят для группы 25–34 лет, но не для группы 18–24 лет. Это еще раз подтверждает более высокую мотивацию к получению дополнительных знаний у *молодых взрослых*, чем у *становящихся взрослыми*.

Сравнение двух направлений ДПО и выявленное различие показывает разную мотивацию, которая заложена в выборе. В первом случае молодежь пытается найти себя и свое место в мире, пробует разные специальности и ищет то, что интересно именно ей. Во втором примере наблюдается приверженность символическому и экономическому капиталу, т. е. стремление стать экспертом в конкретной области и, соответственно, приобрести доступ к более ценным материальным благам.

Различие в приоритетности в переквалификации у более молодой группы и в повышении квалификации у более старшей группы подтверждается статистическими данными. Так, численность слушателей до 25 лет, завершивших обучение по программам повышения квалификации, несколько ниже численности потребителей 25–34 лет

¹Обучение длиною в жизнь // ВЦИОМ. 2024. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskie-obzory/obuchenie-dlinoju-v-zhizn-1>

²Чем различаются курсы рескиллинга и апскиллинга при проектировании // Skillbox Media. 2024. URL: <https://skillbox.ru/media/education/chem-razlichayutsya-kursy-reskillinga-i-apskillinga-pri-proektirovanii/> (дата обращения: 29.07.2024).

(соотношение как 8 % и 22 %, соответственно). Что касается профессиональной переподготовки, у группы до 25 лет наблюдается более высокий процент желающих, чем, например, у возрастной группы 25–29 лет [Индикаторы образования, 2024].

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПУТЬ МОЛОДЕЖИ

В продолжение темы образования рассмотрим также проблему *дальнейшего трудоустройства анализируемых категорий*. Этот вопрос актуален как для *становящихся взрослыми*, которые только становятся участниками рынка труда (так как их возраст соответствует среднестатистическим возрастным границам категории студенчества), так и для *молодых взрослых*, которые могут пробовать различные вакансии. Как упоминалось ранее, потребность в институте дополнительного образования возникла в ответ на неполное соответствие получаемой в вузе специальности требованиям современности. На это особое внимание обращают эксперты ВЦИОМ. Помимо сложности трудоустройства в связи с отсутствием практического опыта, трудности возникают еще на этапе «аби-туриентства»: «очень большой проблемой является выбор будущей профессии ... с “закрытыми глазами” (например, под влиянием родителей, “методом тыка”, “путем наименьшего сопротивления” – пойти туда, где проходной балл ниже)»¹. При этом «оторванность вузовской среды от реальных запросов работодателей» также сказывается на трудовом положении молодежи 19–24 лет. В этих условиях не всегда выбор вуза и специальности (направления подготовки) может полностью соответствовать ожиданиям самого абитуриента. В результате растет неудовлетворенность собственным образованием, и на основе этого возникает потребность в дальнейшей самореализации и корректировке ошибочно выбранной профессии, иногда даже в виде смены специальности (направления подготовки). Решение существующего противоречия эксперты видят именно в разработке и развитии эффективной системы повышения квалификации и переквалификации специалистов, что и является направлениями дополнительного профессионального образования.

«Поскольку студенты выбирают будущую специальность в логике “главное поступить на бюджет, а остальное менее важно”, то разочарования в выборе нередки»².

¹Рынок труда в эпоху турбулентности // ВЦИОМ. 2023. URL: https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/20230301_Fedorov_Rynok_truda.pdf (дата обращения: 29.07.2024).

²Трудоустройство молодежи // ВЦИОМ. 2024. URL: https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/2024_04_09_Ermolaev_D_Trudoustroistvo_molodezhi.pdf (дата обращения: 29.07.2024).

В процессе обучения некоторые студенты только пробуют себя в различных направлениях (в том числе и в работе не по специальности), начиная нарабатывать свой трудовой стаж. Выпускники же, или, другими словами, *молодые взрослые*, уже имеют более четкое и ясное представление о своем будущем и стремятся приобретать знания и навыки, соответствующие их потребностям.

Данное предположение подтверждается и результатами исследований. Так, по данным ВЦИОМ, 69 % опрошенных в возрасте 25–34 лет характеризуют собственные умения как достаточные для успешной работы; для сравнения среди респондентов 18–24 лет этот показатель составляет 38 % при том, что такой же процент не работает³ (рис. 2).

Более высокий уровень уверенности в своих способностях в определенной степени может основываться на наличии опыта прохождения дополнительных курсов. 52 % опрошенных «молодых работников» как минимум один раз проходили профессиональную переподготовку или повышали свою квалификацию. В группе 18–24 лет 83 % не имеют такого опыта⁴.

Таким образом, проведенные исследования выявили следующие тенденции. Очевидно, что после получения диплома о высшем образовании молодые люди воспринимаются обществом как полноценные участники рынка труда, обладая необходимыми для конкретной специальности знаниями и навыками. Однако некоторые *молодые взрослые* могут сталкиваться со сложностями, одна из которых – несоответствие собственных ожиданий и реальной действительности. В данной ситуации происходит слияние образовательных и профессиональных траекторий, которые выражаются в возникновении потребности в дополнительном обучении. Эта система дает возможность молодым людям попробовать что-то новое или подтвердить правильность принятого ранее решения.

ЦЕННОСТИ МОЛОДЕЖИ

Результаты вторичного анализа данных показали, что характерные черты групп, определенных как «становящиеся взрослыми» и «молодые взрослые», различаются. Очевидно, что, будучи частью молодежной социально-демографической категории, расхождения в показателях не являются

³Обучение длиною в жизнь // ВЦИОМ. 2023. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/obuchenie-dlinoju-v-zhizn> (дата обращения: 29.07.2024).

⁴Там же.

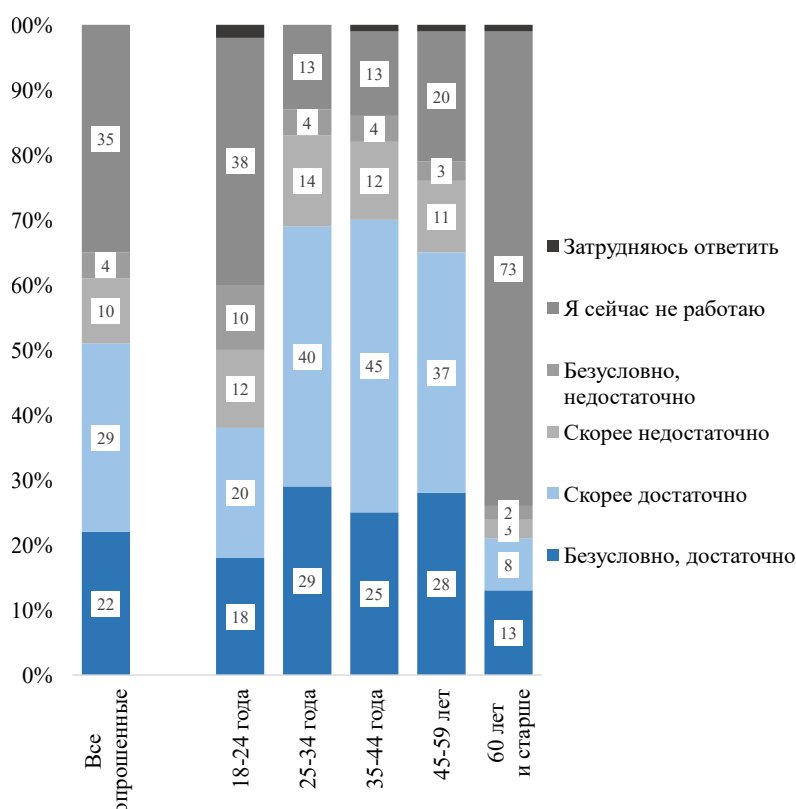


Рис. 2. Уровень полученных знаний, умений и навыков для успешной работы, %

абсолютно противоположными. Тем не менее хотелось рассмотреть этот вопрос более подробно.

Можно предположить, что разное отношение двух групп к образованию и трудоустройству обусловлено ценностями, которыми они руководствуются в жизни, особенностями видения своего окружения и мироощущения. Например, согласно исследованию ВЦИОМ¹, молодые люди 18–24 лет верят, что их выбор работы объясняется собственными интересами (48 %), размером заработной платы (23 %) и престижем профессии (23 %). У респондентов 25–34 лет лидирующие позиции сохраняют увлечения (32 % – менее высокий показатель в отличие от предыдущей группы) и оплата труда (23 %). Однако в топ-3 наиболее распространенных ответов попал вариант «стечение обстоятельств» (21 %). Другими словами, опыт и время показали, что не всегда собственные желания соответствуют сложившемуся положению дел. Сложности, которые возникают при поиске работы, могут изменить сформированную траекторию и вынудить индивида подстраиваться

под современные реалии. Возможно, у «молодых взрослых» более идеализированное представление о своей будущей жизни и карьере, в частности. Более того, они также позитивно смотрят в свое будущее. Так, 85 % опрошенных 18–24 лет уверены, что вокруг существует множество возможностей для самореализации и сегодня каждый может добиться успеха. Среди респондентов 25–34 лет этот же показатель остается достаточно высоким (73 %), но всё же ниже предыдущего значения².

Интересным примером можно назвать исследование «Кино и престиж профессий». Во-первых, 62 % респондентов верят, что кинематограф влияет на выбор человеком профессионального или жизненного пути, при этом половина всех опрошенных отмечает воздействие этого фактора на личном опыте. Во-вторых, данные показатели наиболее высокие в самой юной группе опрошенных (14–25 лет) 74 % и 64 % соответственно³. Очевидно, что кинематограф не является

¹Профессия, которую мы выбираем: факторы и мотивы решения // ВЦИОМ, 2022. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/professija-kotoruju-my-vybiraem-factory-i-motivy-resheniya> (дата обращения: 29.07.2024).

²Возможности для молодежи: мониторинг // ВЦИОМ. 2022. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/vozmozhnosti-dlja-molodezhi-monitoring> (дата обращения: 29.07.2024).

³Кино и престиж профессий: кем работают киногерои сегодня и завтра // Российская Креативная Неделя. 2024. URL: https://vk.com/video-198432432_456240685 (дата обращения: 29.07.2024).

Таблица 2

**СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПОНЯТИЙ / СТАТУСОВ «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ»
И «МОЛОДОЙ РАБОТНИК»**

Молодой специалист	Молодой работник
Гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно	
Завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения и впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией	Не относящийся к категории «молодой специалист»
Имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения	Имеющий трудовой стаж не более трех лет

единственным фактором, влияющим на жизнь, выбор молодежи и результаты приведенного выше исследования лишь поверхностно описывают реальную ситуацию. Тем не менее невозможно отрицать, что молодые люди подвержены влиянию внешних факторов, в том числе таких как средства массовой коммуникации. Следуя стремлению быть похожим на кого-то (зачастую герои кино или книг могут восприниматься как референтные), индивиды получают образование, которое, столкнувшись с реальной жизнью, может не оправдать их ожидания. Разочарование в профессии возвращает уже более осознанную личность к началу поиска своего места в современной действительности.

Различия также наблюдаются и при сравнении жизненных ориентиров. Если в возрасте 18–24 лет приоритетом для молодых людей выступает высокий уровень благополучия (64 %), то, становясь старше, они в основном стремятся к спокойной семейной жизни (59 %)¹.

Таким образом, можно говорить о том, что несколько больший жизненный и профессиональный опыт у «молодых взрослых» (25–35 лет), чем у «становящихся взрослыми» (18–24 лет), отражается на различном восприятии собственных навыков, дополнительного образования и карьерных перспектив. С одной стороны, данное заключение может показаться очевидным. С другой – анализ образовательной и профессиональной сфер, а также жизненного пути в целом наглядно продемонстрировал точки соприкосновения и отличия данных групп.

Стоит упомянуть два термина, закрепленных в российском законодательстве: *молодой специалист* и *молодой работник*. Понятие *молодой*

специалист определено в федеральном законе от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»², а «молодой работник» – в федеральном законе от 22.04.2024 № 95-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О молодежной политике в Российской Федерации»³. Оба правовых акта зафиксировали термины в рамках возрастной группы граждан в возрасте до 35 лет. Основное их отличие заключается в определении опыта трудовой деятельности. Если специалист только устраивается на работу, завершив профессиональное обучение, то молодой работник уже имеет определенный трудовой стаж, но не более трех лет (табл. 2). Другими словами, молодой работник уже вступил в систему трудовых отношений и «примерил» на себя роль участника рынка труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Молодым людям, как новым участникам рынка труда, свойственно рассматривать работу как некоторую основу для приобретения необходимого опыта. Они открыты новому, поэтому их «образовательные поиски» могут продолжаться несколько лет. Для молодых людей крайне важно иметь возможности карьерного роста и повышения собственного статуса, что в некоторых случаях

¹Российская молодежь: перспективы, образование и эмиграция // ВЦИОМ, 2022. URL: https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/202303_VV_Fedorov_Rossiiskaja_molodezh_KEHF.pdf (дата обращения: 29.07.2024).

²Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» // Министерство науки и высшего образования РФ. 2020. URL: https://minobnauki.gov.ru/about/deps/dgmpispvsvo/education/Файлы/Федеральный_закон_от_30.12.2020_№_489-ФЗ_«О_молодежной_политике_в_Российской_Федерации.pdf (дата обращения: 09.07.2024).

³Федеральный закон от 22.04.2024 № 95-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О молодежной политике в Российской Федерации» / Официальное опубликование правовых актов, 2024. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202404220035?index=2> (дата обращения: 09.07.2024).

является результатом прохождения «нового витка системы образования» [Виниченко, Ростовцев, Хохолуш, 2022]. Проведенный анализ показал, что с возрастом (даже в рамках молодежной группы) происходит смена ценностей и приоритетов в формировании жизненных траекторий. «Становящиеся взрослыми» и «молодые взрослые» имеют разный опыт, влияющий на их мировоззрение. Это и проявляется в различном отношении к образованию и к профессиональным перспективам.

Так, становясь старше, «молодые взрослые» уже не придают такого значения высшему образованию, как «становящиеся взрослыми». Однако это не означает отсутствие у них потребностей в совершенствовании своих профессиональных навыков, так как интерес к дополнительному образованию и опыт его прохождения находится на достаточно высоком уровне.

Особенности этих категорий / статусов соответствуют возрастным группам, описанным выше. Большинство молодых людей в возрасте 18–24 лет имеют минимальный опыт работы по специальности, что характерно для «молодых специалистов», «молодые взрослые» же больше соответствуют определению «молодых работников». Однако невозможно однозначно утверждать о существовании определенной связи между этими терминами и выявленными раннее особенностями. Для этого требуется проведение дополнительных исследований, что сохраняет актуальность данной темы на высоком уровне.

Таким образом, непрерывное образование молодежи способно удовлетворить возникающие потребности, так как период «становящейся взрослости» – это наиболее динамический и перспективный этап в жизни для обучения и профессионального становления.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Ключарев Г.А. Век учись – век живи // Социологические исследования. 2019. № 8. С. 167–172.
2. Arnett J. J. Emerging Adulthood. A Theory of Development from the Late Teens Through the Twenties // American Psychologist, 2000. # 5. P. 469–480.
3. Долгова А.А., Митрофанова Е. С. Отделение от родительской семьи в России: межпоколенческий аспект // Экономическая социология. 2015. Т. 16. № 5. С. 46–76.
4. Семья и дети в России. 2021: Стат. сб./ Росстат, Общественная палата Российской Федерации, 2021.
5. Mikhaylova O., Sivak E. Emerging Adulthood in Russia: Class and Educational Disparities // Emerging Adulthood, 2023. # 11 (6). P. 1346–1355.
6. Erikson E. Identity, youth, and crisis. W. W. Norton & Company, Inc., 1968.
7. Гречихин В. Г. Социальные институты в современной России // ВЭПС. 2020. № 2. С. 136–139.
8. Индикаторы образования: 2024: статистический сборник / Н. В. Бондаренко, Т. А. Варламова, Л. М. Гохберг [и др.] / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2024.
9. Виниченко В. А., Ростовцев К. В., Хохолуш М. С. Влияние теории поколений на кадровую политику промышленных предприятий // Экономика труда. 2022. Т. 9. № 10. С. 1559–1576.

REFERENCES

1. Kliucharev, G. A. (2019). Learn and live. Sociological Studies, 8, 167–172. (In Russ.)
2. Arnett, J. J. (2000). Emerging Adulthood. A Theory of Development From the Late Teens Through the Twenties. American Psychologist, 5, 469–480.
3. Dolgova, A. A., Mitrofanova, E. S. (2015). Separation from the parental family in Russia: an intergenerational aspect. Economic Sociology, 16(5), 46–76. (In Russ.)
4. Semya i deti v Rossii. 2021 = Family and children in Russia. 2021: Statistics. Federal State Statistics Service, Civic chamber of the Russian Federation. (In Russ.)
5. Mikhaylova, O., Sivak, E. (2023). Emerging Adulthood in Russia: Class and Educational Disparities. Emerging Adulthood, 11(6), 1346–1355.
6. Erikson, E. (1968). Identity, youth, and crisis. W. W. Norton & Company, Inc.
7. Grechihin, V. G. (2020). Socialnye instituty v sovremennoj Rossii = Social institutions in modern Russia. The Review of Economy, the Law and Sociology, 2, 136–139. (In Russ.)
8. Bondarenko, N. V. et al. (2024). Indikatory obrazovaniya: 2024 : statisticheskij sbornik = Education indicators: 2024: Statistics. Moscow: The National Research University HSE. (In Russ.)
9. Vinichenko, V. A., Rostovcev K. V., Xoxolush M. S. (2022). The influence of the theory of generations on the personnel policy of industrial enterprises. Labor economics, 9(10), 1559–1576. (In Russ.)

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Бессонова Маргарита Олеговна

аспирант кафедры социологии

Института международных отношений и социально-политических наук

Московского государственного лингвистического университета

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Bessonova Margarita Olegovna

Postgraduate Student of the Department of Sociology

Institute of International Relations and Social and Political Sciences

Moscow State Linguistic University

Статья поступила в редакцию	10.07.2024	The article was submitted
одобрена после рецензирования	14.10.2024	approved after reviewing
принята к публикации	18.11.2024	accepted for publication