

Мир науки. Социология, филология, культурология <https://sfk-mn.ru>
World of Science. Series: Sociology, Philology, Cultural Studies

2026, Том 17, № 3 / 2026, Vol. 17, Iss. 3 <https://sfk-mn.ru/issue-3-2026.html>

URL статьи: <https://sfk-mn.ru/PDF/09SCSK326.pdf>

DOI: 10.15862/09SCSK326 (<https://doi.org/10.15862/09SCSK326>)

5.4.4. Социальная структура, социальные институты и процессы (социологические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Люберцев, П. П. Макросистемные факторы профессионального закрепления работающей молодежи в современной России / П. П. Люберцев // Мир науки. Социология, филология, культурология. — 2026. — Т. 17. — № 3. — URL: <https://sfk-mn.ru/PDF/09SCSK326.pdf>. DOI: 10.15862/09SCSK326.

For citation:

Lyubertsev P.P. Macrosystemic factors of professional retention of employed youth in contemporary Russia. *World of Science. Series: Sociology, Philology, Cultural Studies*. 2026;17(3): 09SCSK326. Available at: <https://sfk-mn.ru/PDF/09SCSK326.pdf>. DOI: 10.15862/09SCSK326. (In Russ., abstract in Eng.).

УДК 316.334.22

Люберцев Павел Павлович

ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет», Иркутск, Россия

Институт социальных наук

Аспирант кафедры «Социальной философии и социологии»

E-mail: pavel_lyubertsev@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-5601-352X>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1334932

Макросистемные факторы профессионального закрепления работающей молодежи в современной России

Аннотация. В статье представлен теоретико-аналитический разбор макросистемных факторов профессионального закрепления работающей молодежи в современной России. Актуальность исследования определяется противоречием между благоприятной общей динамикой российского рынка труда и сохраняющейся неустойчивостью стартовых профессиональных траекторий молодежи. Научная проблема состоит в том, что факт трудоустройства молодых людей не тождествен устойчивому закреплению в профессии, тогда как в отечественной литературе соответствующие структурные и институциональные условия чаще анализируются разрозненно. Цель статьи — систематизировать макросистемные детерминанты профессионального закрепления молодежи и показать механизмы их влияния на переход от образования к устойчивой занятости. Методологическую основу составили институциональный подход, структурный анализ научной литературы, проблемно-тематическое сопоставление отечественных исследований молодежной занятости, прекаризации, трудоустройства выпускников, качества занятости и профессиональных траекторий, а также интерпретация официальных статистических данных как макроконтекста исследования. В статье разграничены понятия трудоустройства и профессионального закрепления; последнее понимается как устойчивое включение молодого человека в определенную профессиональную сферу с возможностью применения компетенций, накопления опыта, карьерного продвижения и сохранения связи с профилем подготовки. Показано, что профессиональное закрепление определяется не только индивидуальной мотивацией, но прежде всего конфигурацией спроса на труд, качеством доступных рабочих мест, степенью согласованности образования и рынка труда, регионально-отраслевой структурой экономики и институциональными каналами первого трудоустройства. Сделан вывод о необходимости комплексной молодежной и кадровой политики, ориентированной не только на факт занятости, но и на устойчивость профессиональных траекторий.

Ключевые слова: работающая молодежь; профессиональное закрепление; молодежная занятость; рынок труда; прекаризация; профессиональные траектории; кадровая политика

Введение

Проблема профессионального закрепления работающей молодежи в современной России приобретает особую значимость в условиях преобразований рынка труда, технологических изменений, региональной дифференциации экономического развития и возрастающих требований к качеству человеческого капитала. Для молодежи вхождение в трудовую сферу связано не только с поиском первого рабочего места, но и с необходимостью закрепиться в профессии, то есть сохранить устойчивую связь с избранным видом деятельности, накапливать профессиональные компетенции, занимать определенную социально-профессиональную позицию и видеть реальные перспективы дальнейшего роста.

Дополнительный макросоциальный контекст задается текущей динамикой российского рынка труда. По данным официальной статистики Росстата (табл. 1), в 2023–2025 гг. численность занятых в возрасте 15 лет и старше увеличилась с 73 636,2 тыс. до 74 445,5 тыс. человек, тогда как численность безработных сократилась с 2400,5 тыс. до 1681,3 тыс. человек, а уровень безработицы снизился с 3,2 до 2,2 %. При этом совокупная численность рабочей силы за тот же период оставалась практически стабильной: 76 036,7 тыс. человек в 2023 г., 76 104,7 тыс. — в 2024 г. и 76 126,8 тыс. — в 2025 г. Оперативные данные за апрель 2026 г. также фиксируют сохранение низкого уровня безработицы — 2,2 %, при численности занятых 74 512,2 тыс. человек и численности безработных 1676,3 тыс. человек. Следовательно, современный рынок труда характеризуется не столько сокращением экономической активности населения, сколько перераспределением внутри рабочей силы в пользу занятости. Однако благоприятная агрегированная макродинамика не устраняет проблему профессионального закрепления молодежи: вовлечение в занятость не тождественно устойчивому включению в профессию, работе по профилю и накоплению профессионального капитала.

Именно здесь возникает научное противоречие, задающее проблематику статьи. С одной стороны, на макроуровне фиксируются рост занятости и снижение безработицы. С другой стороны, переход молодежи от образования к труду все чаще носит нелинейный характер и сопровождается непрофильной занятостью, временными контрактами, неустойчивостью первых рабочих мест и разрывом между полученной подготовкой и реальным содержанием труда. Научная проблема, таким образом, состоит в объяснении того, почему даже в условиях относительной макроэкономической устойчивости рынка труда профессиональное закрепление молодежи остается не гарантированным и зависит от совокупности структурных и институциональных условий.

В отечественной научной литературе участие молодежи в системе трудовых отношений рассматривается через анализ социально-экономических условий, определяющих характер включения молодых людей в сферу занятости [1]. Исследователи обращают внимание на стратегии поведения молодежи на рынке труда в условиях неопределенности [2], на проблемы занятости и безработицы [3], а также на связь между уровнем образования молодежи и ее положением на рынке труда [4]. Существенный пласт работ посвящен качеству молодежной занятости [5], нестандартной занятости и качеству трудовой жизни молодежи [6], прекаризации социально-трудовых отношений [7; 8], несоответствию образования и работы [9; 10], а также институциональным механизмам трудоустройства выпускников [11; 12]. Вместе с тем существующие исследования чаще концентрируются на отдельных аспектах — занятости, безработице, адаптации выпускников, прекаризации — тогда как профессиональное закрепление как самостоятельный социальный процесс и как результат взаимодействия институтов образования, рынка труда и региональной структуры возможностей остается недостаточно систематизированным.

Объектом исследования выступает российская молодежь на этапе перехода от образования к трудовой деятельности и последующего закрепления в профессии. Предмет исследования — макросистемные факторы, определяющие устойчивость профессионального закрепления молодежи в современной России.

Цель статьи состоит в систематизации макросистемных факторов профессионального закрепления молодежи. Для достижения данной цели решаются следующие задачи: уточнить содержание понятия «профессиональное закрепление» применительно к молодежи; определить теоретико-методологические основания его анализа; выделить основные группы макросистемных факторов; показать механизмы их влияния на стартовые и последующие профессиональные траектории молодых работников.

Научная новизна статьи заключается, во-первых, в аналитическом разграничении трудоустройства и профессионального закрепления как разных по содержанию социальных состояний; во-вторых, в систематизации макросистемных факторов закрепления молодежи как структурно-институционального комплекса; в-третьих, в интерпретации профессионального закрепления не как частного итога индивидуальной адаптации, а как результата взаимодействия рынка труда, системы образования, регионально-отраслевой организации экономики и институциональных каналов перехода к занятости.

Теоретико-методологические основания исследования

Статья выполнена как теоретико-аналитическое исследование с элементами проблемно-ориентированного обзора литературы. Корпус источников формировался по трем основным критериям: во-первых, в него включались работы, непосредственно посвященные молодежной занятости, старту трудовой биографии, прекаризации, качеству занятости, трудоустройству выпускников и взаимодействию образования с рынком труда; во-вторых, отбирались публикации, позволяющие рассматривать проблему не только на индивидуальном, но и на структурно-институциональном уровне; в-третьих, приоритет отдавался отечественным исследованиям, поскольку предмет статьи ограничен современной Россией. Основной массив публикаций охватывает период 2012–2025 гг.; более ранняя монография о нестандартной занятости молодежи [6] включена как концептуально значимая для анализа качества трудовой жизни и нестабильных форм труда.

Использованная процедура не претендует на статус формализованного систематического обзора в библиометрическом смысле. Речь идет о теоретической систематизации проблемного поля, в рамках которой сопоставлялись исследовательские подходы, выделялись повторяющиеся объяснительные линии и устанавливались связи между отдельными блоками литературы. Такой дизайн соответствует задаче статьи: не измерить отдельные переменные, а собрать в единую объяснительную рамку макросоциальные условия профессионального закрепления молодежи.

Методологически статья опирается на институциональный подход и структурную перспективу, характерную для социологии труда, социологии молодежи и социологии образования. Институциональный подход позволяет рассматривать профессиональное закрепление как результат взаимодействия нескольких социальных институтов — рынка труда, образования, государства, работодателей и региональной экономики. Структурная перспектива важна для анализа того, как распределяются профессиональные возможности между различными группами молодежи в зависимости от территориального, отраслевого и организационного контекста. В таком ракурсе профессиональное закрепление связано не только с индивидуальным выбором, но и с механизмами включения в социальную структуру, воспроизводством неравенств и конвертацией образовательного капитала в устойчивую профессиональную позицию.

В рамках статьи профессиональное закрепление понимается не как сам факт наличия работы, а как устойчивое включение молодого человека в определенную профессиональную сферу, сопровождающееся относительной стабильностью занятости, возможностью применения и развития полученных компетенций, накоплением опыта, сохранением связи с профилем подготовки или осознанно выбранной профессиональной траекторией. Такое понимание позволяет аналитически развести два состояния, которые в прикладной статистике и практической кадровой политике часто смешиваются: трудоустройство и закрепление. Молодой человек может быть формально занятым, но оставаться вне устойчивой профессиональной траектории, если его занятость носит временный, случайный, вынужденный или непрофильный характер и не ведет к накоплению профессионального капитала.

Под макросистемными факторами в статье понимаются внешние по отношению к индивиду структурно-институциональные условия, задающие общий коридор профессиональных возможностей: конфигурация спроса на труд, качество доступных рабочих мест, отраслевая и региональная организация экономики, степень согласованности системы образования и рынка труда, наличие институциональных каналов первого трудоустройства, а также содержание государственной молодежной и кадровой политики. Эти факторы действуют не изолированно, а во взаимосвязи, определяя не только доступ к занятости, но и вероятность устойчивого включения в профессию.

При этом макросистемный анализ не отменяет значимости микро- и мезоуровня, связанных с мотивацией, семейными ресурсами, практиками адаптации и корпоративной культурой. Однако именно макроуровень задает рамки распределения возможностей и ограничений, а значит, позволяет объяснить, почему одни группы молодежи относительно успешно конвертируют образование в устойчивую профессиональную позицию, а другие оказываются в зоне затяжной профессиональной неопределенности.

Следует обозначить и ограничения исследования. Во-первых, анализ опирается преимущественно на российскую литературу, поскольку задача статьи связана с интерпретацией специфики современного российского контекста. Во-вторых, официальная статистика используется как макроконтекст, а не как прямая эмпирическая база для описания исключительно молодежного сегмента рынка труда. В-третьих, статья не претендует на исчерпывающую эмпирическую верификацию всех выделенных факторов; ее задача состоит в их теоретической систематизации и интерпретации.

Макроконтекст профессионального закрепления молодежи

Общие условия профессионального закрепления молодежи формируются в рамках текущей динамики российского рынка труда. Несмотря на рост занятости и снижение общей безработицы, эти процессы не снимают вопроса о качестве молодежной занятости, соответствии стартовых рабочих мест полученному образованию и устойчивости профессиональных траекторий молодых работников. Данные официальной статистики позволяют зафиксировать соответствующий макроконтекст (табл. 1), то есть фон, на котором реализуются стартовые профессиональные стратегии молодежи.

Таблица 1

Динамика основных показателей российского рынка труда в 2023–2025 гг.

Показатель	2023	2024	2025
Численность занятых, тыс. человек	73 636,2	74 189,8	74 445,5
Численность безработных, тыс. человек	2400,5	1914,9	1681,3
Численность рабочей силы, тыс. человек	76 036,7	76 104,7	76 126,8
Уровень безработицы, %	3,2	2,5	2,2

Составлено по данным Росстата: показатели занятости и безработицы населения в возрасте 15 лет и старше, официальная статистика

Как видно из представленных данных, общий рынок труда в рассматриваемый период характеризовался ростом занятости и устойчиво низким уровнем безработицы. Однако именно в таких условиях особенно заметным становится различие между количественными и качественными параметрами включения молодежи в трудовую сферу. Низкая агрегированная безработица не гарантирует молодым людям работы по профилю подготовки, устойчивых карьерных перспектив и полноценной конвертации образовательного ресурса в стабильную профессиональную позицию. Напротив, на фоне высокой общей занятости могут усиливаться скрытые структурные дисбалансы: дефицит качественных стартовых позиций, рассогласование квалификационных требований и содержания подготовки, сегментация рабочих мест по качеству и территориальная неравномерность профессиональных возможностей.

Следовательно, макроэкономически благоприятная ситуация не отменяет специального анализа молодежного профессионального закрепления. Для социологической интерпретации важно не только то, включена ли молодежь в занятость, но и то, в какие именно сегменты рынка труда она входит, какие институциональные траектории перехода к работе ей доступны и в какой мере стартовая занятость способствует закреплению в профессиональной структуре общества.

Структура и качество молодежной занятости

Одним из ключевых факторов профессионального закрепления выступает сама структура рынка труда, в рамках которой молодежь включается в занятость. Исследования показывают, что стратегии молодежи на рынке труда формируются в условиях социально-экономической неопределенности, когда значительная часть молодых людей вынуждена адаптироваться к изменяющимся требованиям работодателей, нестабильности занятости и ограниченному числу качественных стартовых позиций [2]. Проблемы занятости и безработицы российской молодежи подтверждают, что начало трудовой биографии нередко связано с повышенной уязвимостью, временными формами занятости и слабой защищенностью [3].

Для профессионального закрепления принципиально важно не только наличие рабочих мест, но и их социальное качество. Анализ удовлетворенности работой показывает, что молодежная занятость существенно различается по содержанию труда, уровню стабильности, возможностям профессионального роста и субъективному восприятию перспектив [5].

Если стартовая занятость характеризуется низкой оплатой, перегрузкой, неясными карьерными перспективами и ограниченным признанием квалификации, она слабо способствует закреплению в профессии. В этом случае работа выполняет скорее функцию текущего экономического выживания и адаптации, чем функцию накопления профессионального капитала и вхождения в устойчивую социально-профессиональную позицию.

Значимым фоном такой ситуации выступает распространение нестандартной занятости. Исследования качества трудовой жизни молодежи показывают, что гибкие и нестабильные формы труда по-разному воспринимаются молодыми людьми, но в целом ограничивают возможность последовательного профессионального самоопределения и долгосрочного планирования [6]. В свою очередь, прекаризация молодежи в сфере социально-трудовых отношений проявляется в размывании трудовых гарантий, нестабильности занятости и вынужденной гибкости [7].

Эмпирические оценки прекарной занятости выпускников также показывают, что нестабильные формы включения в рынок труда затрудняют профессиональное укоренение молодых специалистов в конкретной сфере деятельности [8].

С социологической точки зрения это означает, что низкая устойчивость стартовой занятости воздействует не только на текущие доходы молодежи, но и на формирование ее профессиональной идентичности, карьерных ожиданий и моделей поведения на рынке труда. Частая смена рабочих мест, работа вне профиля, вынужденная многозанятость и слабая институциональная защищенность препятствуют накоплению опыта в одной профессиональной сфере и снижают вероятность длительного удержания в ней. Иначе говоря, рынок труда может быть внешне емким, но структурно не обеспечивать условий для стабильного вхождения молодежи в профессию.

Следовательно, первая группа макросистемных факторов связана с конфигурацией спроса на труд и качеством доступных молодежи рабочих мест. Там, где рынок труда предлагает преимущественно краткосрочные, низкооплачиваемые и институционально слабо защищенные формы занятости, профессиональное закрепление становится менее вероятным, а траектории молодых работников приобретают преимущественно адаптивный, а не профессионально-накопительный характер.

Несоответствие системы образования и сферы труда

Не менее значимым макросистемным фактором выступает соотношение системы образования и реального рынка труда. Современные исследования показывают, что высокий уровень образовательной вовлеченности молодежи сам по себе не гарантирует успешного перехода к устойчивой профессиональной занятости [4]. Одной из центральных проблем остается рассогласование между профилем подготовки, ожиданиями выпускников и реальным спросом работодателей.

Эффект несоответствия работы и образования существенно влияет на выбор стартовой профессиональной траектории [9]. Если первая работа не связана с полученной специальностью, не требует освоенных компетенций или воспринимается как временная, вероятность закрепления в профессии снижается. В подобных случаях образовательный капитал не конвертируется в устойчивую профессиональную позицию, а переход к труду приобретает характер вынужденной адаптации к доступным вакансиям. Это важно не только с точки зрения занятости как таковой, но и с точки зрения социальной структуры: длительное несоответствие между подготовкой и работой ослабляет статусную определенность молодежи и может вести к разрыву между образовательными ожиданиями и реальными карьерными шансами.

Исследования трудоустройства выпускников в контексте несоответствия рынка образовательных услуг и рынка труда подтверждают, что этот разрыв имеет институциональный характер [10]. Речь идет не только о количественном дисбалансе подготовки кадров, но и о различии между содержанием образовательных программ и требованиями рабочих мест, о слабой включенности работодателей в проектирование образовательных траекторий и о недостаточной развитости каналов перехода от обучения к профессиональной деятельности.

Частичным механизмом преодоления данного разрыва выступают инструменты целевого обучения и иные формы институционально организованного выхода выпускников на рынок труда [12]. Региональные практики управления трудоустройством выпускников также показывают, что устойчивость первых профессиональных шагов выше там, где образовательные организации, работодатели и органы управления действуют согласованно [11]. Это позволяет сделать важный теоретический вывод: профессиональное закрепление начинается еще до первого трудового договора — на этапе профессиональной ориентации, проектирования образовательной траектории, организации практики, стажировок и предварительного включения молодежи в реальные профессиональные сообщества.

Следовательно, рассогласование образования и сферы труда следует рассматривать не как частную проблему отдельных выпускников, а как институциональный механизм, влияющий на воспроизводство профессионально-квалификационных дисбалансов и на устойчивость молодежных траекторий в целом.

Регионально-отраслевая неоднородность профессионального закрепления

Профессиональное закрепление молодежи в России не может быть адекватно понято без учета выраженной региональной и отраслевой дифференциации. Возможности закрепления молодых работников существенно различаются в зависимости от структуры региональной экономики, уровня развития инфраструктуры занятости, концентрации работодателей, инвестиционной активности и соотношения между традиционными и новыми секторами экономики.

Проблема трудоустройства выпускников в регионах показывает, что сама логика включения молодежи в рынок труда имеет ярко выраженное территориальное измерение [11]. В одних регионах рынок труда более диверсифицирован и предоставляет молодым специалистам возможность выбора, в других — ограничен несколькими отраслями, не обеспечивающими достаточного числа профильных рабочих мест. В результате возрастает вероятность либо вынужденной профессиональной миграции, либо перехода в непрофильную занятость. С точки зрения социологии социальных институтов это означает, что территориальная организация экономики становится механизмом неравного распределения жизненных и профессиональных шансов.

Региональные исследования показывают, что занятость молодежи выступает не только следствием состояния локального рынка труда, но и самостоятельным фактором социально-экономического развития территории [13; 14]. Соответственно, слабое профессиональное закрепление молодежи в регионе ведет не только к индивидуальным потерям, но и к ослаблению кадрового потенциала, нарушению воспроизводства трудовых ресурсов и усилению межрегионального неравенства. В этом смысле профессиональное закрепление молодых работников имеет одновременно биографическое и структурное значение.

Существенным препятствием остается дисбаланс профессиональных кадров на рынке труда [15]. Если подготовка специалистов не соответствует отраслевой структуре спроса, возникает ситуация, при которой молодежь формально обладает образованием, но не получает возможности реализовать его в конкретном регионе. Это ведет к расхождению между профессиональными ожиданиями и доступными карьерными шансами, а значит, снижает вероятность закрепления в профессии.

На поведение молодежи влияют и конкретные сценарии поиска работы. Исследования показывают, что уже на этапе завершения обучения молодые люди различаются по стратегиям выхода на рынок труда: одни ориентируются на профильное трудоустройство, другие — на быстрое получение любого дохода, третьи — на сочетание нескольких занятий [16]. Эти различия не сводятся к личным предпочтениям: они отражают институционально заданные различия в доступе к информации, практикам, сетям профессиональных контактов и самим сегментам рынка труда.

Важным контекстом выступают и образовательные траектории молодежи, складывающиеся в неравных институциональных условиях [17]. Даже внутри молодежной группы стартовые ресурсы распределены неравномерно: одни молодые люди раньше включаются в конкурентные образовательные и профессиональные каналы, другие оказываются в менее ресурсных условиях перехода к труду. Дополнительное значение имеют процессы новой индустриальности, меняющие престиж отраслей, требования к квалификации и представления молодежи о желательных

профессиональных перспективах [18]. Следовательно, регионально-отраслевая неоднородность формирует не только разные возможности трудоустройства, но и разные горизонты профессионального будущего, в рамках которых закрепление становится либо более вероятным, либо структурно затрудненным.

Институциональные условия и направления поддержки закрепления

Хотя профессиональное закрепление молодежи определяется макросистемными факторами, важную роль играют и институциональные механизмы, через которые эти факторы опосредуются на мезоуровне организаций и профессиональных сообществ. Именно здесь структурные условия рынка труда превращаются в конкретные режимы входа в профессию, адаптации, удержания и продвижения молодых работников.

Исследования мотивационных профилей молодых специалистов показывают, что вовлечение и удержание молодежи невозможно без учета ценностных ожиданий, потребности в развитии, признании и понятных карьерных перспективах [19]. Однако социологически значимо то, что подобные ожидания реализуются не в абстракции, а внутри институционально организованных условий труда. Если рабочее место не обеспечивает предсказуемости занятости, прозрачной оплаты, возможностей наставничества и профессионального роста, то даже высокая индивидуальная мотивация не гарантирует долгосрочного закрепления.

Корпоративные инструменты привлечения и удержания молодых специалистов, включая создание виртуальной комфортной среды и современные практики адаптации, безусловно, имеют значение [20]. Тем не менее их результативность ограничена, если они не встроены в более благоприятную структурную среду. Иначе говоря, мезоуровневые практики организаций эффективны лишь тогда, когда они не компенсируют, а поддерживают институционально устойчивый режим занятости.

Показателен и опыт анализа воспроизводства кадров высшей школы, где закрепление в профессии связывается не только с мотивами прихода, но и с системой мер удержания, профессионального роста и институциональной поддержки [21]. Несмотря на отраслевую специфику, данный пример демонстрирует более общий социологический механизм: закрепление в профессии требует не просто привлечения молодежи в сферу деятельности, а создания таких условий, при которых пребывание в ней становится рациональным, статусно значимым и биографически устойчивым.

Поэтому взаимодействие профессионального образования с рынком труда должно рассматриваться как системная задача, а не как сумма разрозненных мер [22]. Из проведенного анализа следуют несколько направлений поддержки профессионального закрепления молодежи. Во-первых, требуется более тесное участие работодателей в формировании образовательных программ, организации практик, стажировок и наставничества. Во-вторых, необходим акцент на качестве первых рабочих мест: предсказуемости занятости, ясности карьерных траекторий, прозрачности оплаты и доступности социальных гарантий. В-третьих, меры поддержки должны быть регионально дифференцированными и учитывать отраслевую структуру экономики, а не строиться по универсальной модели. В-четвертых, оценка успешности молодежной политики должна смещаться от формального факта трудоустройства к оценке устойчивости профессиональной траектории — длительности работы по профилю, возможности продвижения, удовлетворенности трудом и сохранения связи с избранной профессиональной сферой.

Заключение

Проведенный теоретико-аналитический разбор позволяет сделать вывод о том, что профессиональное закрепление молодежи представляет собой не частный результат индивидуальной

адаптации, а сложный социальный процесс, формируемый на пересечении социальных институтов и структурных условий. Его нельзя сводить к факту занятости: закрепление означает устойчивое включение молодого человека в профессиональную сферу, предполагающее возможность применения компетенций, накопления опыта, карьерного продвижения и сохранения связи с профилем подготовки или осознанно выбранной траекторией.

В ходе исследования были получены следующие основные результаты. Во-первых, обосновано аналитическое различие между трудоустройством и профессиональным закреплением, что позволяет точнее интерпретировать молодежные профессиональные траектории. Во-вторых, систематизированы четыре взаимосвязанные группы макросистемных факторов профессионального закрепления: структура и качество молодежной занятости; степень согласованности образования и сферы труда; регионально-отраслевая организация профессиональных возможностей; институциональные механизмы перехода от обучения к работе и удержания в профессии. В-третьих, показано, что даже на фоне благоприятной общей динамики рынка труда профессиональное закрепление молодежи может ослабляться из-за прекаризации занятости, непрофильных стартовых рабочих мест, территориальной неравномерности возможностей и институционального разрыва между подготовкой и требованиями труда.

Тем самым профессиональное закрепление работающей молодежи предстает как показатель не только индивидуальной успешности, но и качества функционирования ключевых социальных институтов — образования, рынка труда, государства и организаций-работодателей. Практическое значение полученных выводов состоит в том, что они ориентируют на необходимость комплексной молодежной и кадровой политики, направленной не только на количественное трудоустройство, но и на формирование устойчивых профессиональных траекторий.

Ограничения проведенного исследования связаны с его теоретическим характером, преобладанием отечественной литературы и использованием официальной статистики прежде всего как макроконтекста, а не как специализированной эмпирической базы по молодежному сегменту рынка труда. Перспективным направлением дальнейших исследований может стать эмпирическая операционализация выделенных факторов на материале отдельных регионов, отраслей и профессиональных групп, а также сравнительный анализ различий в закреплении молодежи в зависимости от типа стартовой занятости и характера институциональных каналов входа в профессию.

ЛИТЕРАТУРА

1. Степенко А. С. Теоретические подходы к исследованию социально-экономических условий участия молодежи в системе трудовых отношений // Социальная политика и социология. 2012. № 7(85). С. 94–108. EDN: THYAXV.
2. Щербакова Л. И., Косач Г. Е. Стратегии занятости молодежи на рынке труда в условиях социально-экономической неопределенности: факторы дифференциации // Социология и общество: традиции и инновации в социальном развитии регионов: сборник докладов VI Всероссийского социологического конгресса. М.: Российское общество социологов, 2020. С. 797–805. DOI: 10.19181/kongress.2020.100.
3. Князькова Е. А. Проблемы занятости и безработицы российской молодежи // ДЕМИС. Демографические исследования. 2022. Т. 2. № 3. С. 116–135. DOI: 10.19181/demis.2022.2.3.9.

4. Агранович М. Л., Зайцева О. В., Ливенец М. А., Селиверстова И. В. Образование молодежи и ее положение на рынке труда // Профессиональное образование и рынок труда. 2023. Т. 11. № 4(55). С. 6–24. DOI: 10.52944/PORT.2023.55.4.001.
5. Вередюк О. В. Качество занятости молодежи в России: анализ оценок удовлетворенности работой // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2018. № 3(145). С. 306–323. DOI: 10.14515/monitoring.2018.3.16.
6. Цыганкова И. В. Нестандартная занятость и качество трудовой жизни молодежи: монография / И. В. Цыганкова; Федеральное агентство по образованию, Гос. образовательное учреждение высшего профессионального образования «Омский государственный технический университет». М.: Экономика, 2008. 253 с. ISBN 978-5-282-02853-9. EDN: QOIRFT.
7. Воробьева И. В. Прекаризация молодежи в сфере социально-трудовых отношений // Знание. Понимание. Умение. 2021. № 3. С. 100–112. DOI: 10.17805/zpu.2021.3.7.
8. Мельник А. Д., Тарасьев А. А., Агарков г. А., Караваев В. С. Измерение и оценка прекарной занятости выпускников вуза для рынка труда региона // Экономика региона. 2024. Т. 20. № 4. С. 1268–1282. DOI: 10.17059/ekon.reg.2024-4-19.
9. Мельник А. Д., Судакова А. Е., Антонова Н. Л. Выбор стартовой профессиональной траектории: эффект несоответствия работы и образования // Образование и наука. 2024. Т. 26. № 8. С. 174–205. DOI: 10.17853/1994-5639-2024-8-174-205.
10. Ситникова И. В., Ушакова Я. В. Проблема трудоустройства выпускников вузов в контексте несоответствия рынка образовательных услуг и рынка труда // Модернизация российского общества и образования: новые экономические ориентиры, стратегии управления, вопросы правоприменения и подготовки кадров: материалы XXII Национальной научной конференции (с международным участием), Таганрог, 17 апреля 2021 года. Таганрог: Таганрогский институт управления и экономики, 2021. С. 96–99. EDN: EPUGRE.
11. Волков А. В. Управление трудоустройством выпускников вузов регионов // Журнал прикладных исследований. 2021. № 1-3. С. 81–85. DOI: 10.47576/2712-7516_2021_1_3_81.
12. Кочерга С. Ю. Трудоустройство выпускников вузов и формат целевого обучения // Вестник экспертного совета. 2022. № 3(30). С. 27–35. EDN: ULGETW.
13. Омошева Б. И., Кенешбаева З. М. Занятость молодежи как фактор социально-экономического развития региона // Вестник филиала Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный социальный университет» в г. Ош Кыргызской Республики. 2017. № 16. С. 95–99. EDN: YQZIUI.
14. Болковская Л. С. Занятость молодежи как фактор социально-экономического развития региона (на примере Волгоградской области) // Экономика и социум. 2017. № 12(43). С. 158–162. EDN: YRFFMJ.
15. Карпушкина А. В., Воронина С. В., Лаврентьев А. С. Дисбаланс профессиональных кадров на рынке труда // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2024. Т. 18. № 2. С. 91–102. DOI: 10.14529/em240207.
16. Шинкаренко Е. А. Сценарии поиска работы студентами и выпускниками социоэкономических специальностей // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2021. № 2. С. 35–50. DOI: 10.15593/2224-9354/2021.2.3. EDN: JCTINK.

17. Алешковский И. А., Гаспаришвили А. Т., Крухмалева О. В., Нарбут Н. П., Савина Н. Е. Особенности образовательных траекторий и профессиональных планов студентов, поступивших в вуз по результатам олимпиад школьников // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2025. Т. 25. № 2. С. 322–343. DOI: 10.22363/2313-2272-2025-25-2-322-343.
18. Шихова О. Н., Шалагина Е. В., Прямикова Е. В. Новая индустриальность и профессиональные планы молодежи: от школьников и студентов до специалистов промышленного предприятия // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2025. Т. 25. № 3. С. 633–651. DOI: 10.22363/2313-2272-2025-25-3-633-651.
19. Нестерова О. В., Горчакова Е. А. Мотивационные профили молодых специалистов: диагностика и стратегии вовлечения и удержания // Вестник Евразийской науки. 2025. Т. 17. № 3. URL: <https://esj.today/PDF/62ECVN325.pdf> (дата обращения: 07.07.2026).
20. Вечкшизова Е. А., Веремко Д. В., Фещенко С. Ю. Корпоративные номинанты: виртуальная комфортная среда для привлечения и удержания молодых специалистов // Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса. 2025. Т. 11. № 2. С. 130–141. DOI: 10.18413/2408-9346-2025-11-2-1-0.
21. Борисова А. А. Воспроизводство кадров высшей школы: мотивы прихода и меры закрепления // Перспективы науки и образования. 2024. № 2(68). С. 734–754. DOI: 10.32744/pse.2024.2.44.
22. Токова Ф. М., Эдиева С. М. К вопросу о взаимодействии профессионального образования с рынком труда // Научный вестник государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт». 2025. № 3. С. 120–123. EDN: KJRBFW.

Lyubertsev Pavel Pavlovich

Irkutsk State University, Irkutsk, Russia

Institute of Social Sciences

E-mail: pavel_lyubertsev@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-5601-352X>

RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1334932

Macrosystemic factors of professional retention of employed youth in contemporary Russia

Abstract. The article presents a theoretical and analytical examination of macrosystemic factors shaping the professional retention of employed youth in contemporary Russia. The relevance of the study stems from the contradiction between favorable aggregate labor market dynamics and the continuing instability of young people's initial professional trajectories. The research problem lies in the fact that employment as such does not automatically lead to sustainable retention in a profession, while the relevant structural and institutional conditions are still treated in Russian scholarship in a fragmented way. The purpose of the article is to systematize the macrosystemic determinants of youth professional retention and to reveal the mechanisms through which they influence the transition from education to stable employment. The methodological basis includes the institutional approach, structural analysis of academic literature, problem-oriented comparison of Russian studies on youth employment, precarization, graduate transition to work, job quality, and professional trajectories, as well as the interpretation of official labor market statistics as the macro-context of the analysis. The article distinguishes between mere employment and professional retention, the latter being understood as stable inclusion of a young person in a professional field with opportunities for using competencies, accumulating experience, advancing in a career, and maintaining profile-related employment. It is shown that professional retention depends not only on individual motivation but primarily on labor demand configuration, the quality of available jobs, the coordination between education and the labor market, the regional and sectoral structure of the economy, and institutional channels of first employment. The article concludes that effective youth and personnel policy should focus not only on employment rates but also on the sustainability of professional trajectories.

Keywords: employed youth; professional retention; youth employment; labor market; precarization; professional trajectories; personnel policy