

37

На правах рукописи



**ОЛИСОВА Ольга Владимировна**

**РЕГИОНАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ СТРАТЕГИИ МОЛОДЫХ  
СПЕЦИАЛИСТОВ**

**Специальность 22.00.04 – Социальная структура,  
социальные институты и процессы**

**- 4 МАР 2010**

**АВТОРЕФЕРАТ  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук**

**Саранск 2010**

Работа выполнена на кафедре социологии ГОУВПО «Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева»

Научный руководитель: доктор социологических наук профессор  
**Полутин Сергей Викторович**

Официальные оппоненты: доктор социологических наук доцент  
**Фофанова Катерина Владиславовна**

кандидат социологических наук доцент  
**Седлецкий Александр Викторович**

Ведущая организация: ГБОУВПО «Альметьевский  
государственный нефтяной институт»

Защита диссертации состоится 12 февраля 2010 года в 14 часов на заседании диссертационного совета Д 212.117.03 при ГОУВПО «Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева» по адресу: 430005, Республика Мордовия, г. Саранск, ул. Б. Хмельницкого, д. 39 а, конференц-зал.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке им. М.М. Бахтина ГОУВПО «Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева».

Автореферат размещен на сайте ГОУВПО «Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева» <http://www.mrsu.ru>.

Автореферат разослан «11» января 2010 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета  
кандидат философских наук  
доцент



В.М. Сидоркина

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования обуславливается, прежде всего, изменениями, происходящими в современном российском обществе. Данные трансформации ярче всего проявились в сфере труда ввиду её особой роли в жизнедеятельности отдельных индивидов и социальной системы в целом. Построение рыночной экономики, изменения в социальных институтах, в частности, институтах рынка труда и образования, приводят к трансформациям в системе трудовых ценностей и повседневных трудовых практиках различных социальных групп.

Указанные изменения затрагивают все группы занятых, но особенно значимы они для группы молодых специалистов. Общие тенденции, присущие социально-трудовой сфере, обостряются в указанной группе в виду продолжающегося процесса личностного и профессионального становления.

Трудовая деятельность молодых специалистов осуществляется в специфических условиях состояния рынка труда и системы высшего образования в России. В частности, происходит значительное увеличение числа выпускников высших учебных заведений наряду со снижением качества и уровня их подготовки. Наблюдается рассогласование структур рынка труда и рынка образовательных услуг. Выпуск по ряду специальностей в несколько раз превосходит прогнозные оценки востребованности специалистов, а по другим специальностям отмечается обратная тенденция. Возможности профессионального и личностного развития молодых специалистов существенно ограничены диспропорциями в российской экономике, когда система работы с персоналом в высокодоходных добывающих производствах направлена на максимальное развитие личностного и профессионального потенциала молодых специалистов, а работа с молодыми кадрами в ряде бюджетных организаций, или низкодоходных секторах экономики ограничивается лишь процедурами документооборота.

Процессы глобализации, финансово-экономические кризисы, становление постмодернистского проекта общества только усиливают изменения в сфере труда в современном российском обществе, способствуя появлению новых ценностных ориентиров и новых трудовых практик. Меняются социокультурные основания трудовой деятельности через становление идеологием общества потребления и досуга, появляются новые модели занятости, в частности, множественная занятость, растет трудовая и профессиональная мобильность.

В контексте описанных масштабных трансформаций вопросы профессионального и личностного самоопределения являются одними из самых актуальных в жизни молодых специалистов. Подобный вывод делает необходимым изучение как условий формирования и реализации определенных моделей трудовой деятельности индивидов, так и самих моделей на микроуровне, на уровне действующих субъектов через обращение к их трудовым стратегиям.

Изучение поведения различных групп в изменяющихся социально-экономических условиях с точки зрения стратегического анализа стало предметом многих исследований в отечественной социальной науке. Вместе с

тем большинство из них относятся к периоду трансформации российского общества 90-х годов XX века. В указанных исследованиях предметом выступали адаптационные стратегии определенных социально-профессиональных групп, трудовые практики которых подверглись значительным изменениям при переходе от советского к постсоветскому обществу. В то же время неоправданно мало уделялось внимания трудовой деятельности молодых специалистов с учетом общественных трансформаций и специфики социального положения данной группы. Данная научная область нуждается в новых исследованиях, расширяющих и углубляющих ранее полученные результаты, позволяющих получить не только теоретические, но и практические выводы.

**Степень научной разработанности темы.** Особое внимание к исследованию стратегий отмечается в социологии в XX в. Это связано с потребностью в обосновании обобщающей характеристики, описывающей направленность поведения в условиях структурных ограничений.

В современных исследованиях стратегий можно выделить несколько направлений анализа, которые демонстрируют определенные социальные группы.

Существует традиция использования стратегии как инструмента для анализа процессов «вписывания» различных социальных групп в трансформирующиеся социально-экономические условия. Этот подход реализуется как отечественными (Е.С. Балабанова, Л.А. Беляева, А.С. Готлиб, А.Н. Демин, Е.М. Жидкова, М. Киблицкая, Е.Л. Омельченко, И.П. Попова, В.В. Радаев, Н.Н. Седова, Е.В. Скурятина), так и зарубежными учеными (К. Валайс, Ш. Хайко). Данные исследователи разработали ряд моделей эмпирического анализа стратегий.

Особое значение для определения понятия «стратегия» имеет традиция, которая сложилась на уровне отраслевых социологических дисциплин и междисциплинарных исследований (К.А. Альбуханова-Славская, О.С. Елкина, Г. Кроу, К. Муздыбаев, Г. Морган, Д. Морган, Д. Найтс, В.С. Половинко, Ю.М. Резник, Е.А. Смирнов, М. Шоу). В рамках этой традиции изучаются вопросы появления понятия «стратегия» в социальных науках, сущностных характеристик данного конструкта, обосновывается подход к стратегиям социальных групп и индивидов как долгосрочной ориентации с обязательным поэтапным планированием и структурированием последующих действий.

Сторонник структуралистского направления П. Бурдьё разработал подход к стратегиям индивидов как совокупности практик, формирующихся и реализующихся под воздействием определенных структурных ограничений.

Изучение стратегий индивидов и хозяйственных субъектов на основании неонинституционального подхода ведется В.В. Радаевым. Данный исследователь детально описал аспекты условий формирования и реализации стратегий, ресурсов действующих акторов, а также подверг критике признание долгосрочности и поэтапного планирования как обязательных характеристик стратегий.

Анализ собственно трудовых стратегий в отечественной и зарубежной традиции практически не представлен. На уровне эмпирических исследований описываются стратегии трудоустройства (П.Е. Лаврусевич, Д.Филатов),

профессиональной мобильности (А.В. Кинчарова), занятости (Н.М. Давыдова, С. Ярошенко).

В современной отечественной социологии трудовым стратегиям были посвящены исследования Е.Л. Омельченко и Б.С. Гладарева. Благодаря исследованию Е.Л. Омельченко описано влияние стилей жизни на формирование индивидуальных и групповых стратегий. Б.С. Гладарев трактует трудовую стратегию в контексте профессиональной и трудовой мобильности.

Недостаточная разработанность проблематики, связанной с трудовыми стратегиями, во многом является следствием неоднозначного статуса труда как предмета научных исследований.

Вплоть до 60-х годов XX века процессы, протекающие в социально-трудовой сфере, являются основой для разработки общесоциологических теорий общества модерна (М. Вебер, Э. Дюркгейм, К. Маркс), детального анализа всех аспектов труда и трудовой деятельности в русле марксистской теории (Д. Марксович, И.И. Чангли, Р. Штольберг, В.А. Ядов), теорий трудовых отношений и мотивации к труду (Дж.С. Адамс, К. Адельфер, В. Врум, Ф. Герцберг, Э. Лоулер, Д. МакКлелланд, Э. Мэйо, Л. Портер, Ф. Тейлор).

В настоящее время разработка труда как объекта научного осмысления на уровне общесоциологических теорий практически не ведется. Анализ изменений в сфере труда в современном обществе представлен в теориях постиндустриального общества (У. Бек, Д. Белл, Р. Дарендорф, О. Тоффлер) и общества постмодерна (Ж. Бодрийяр, З. Бауман) как одно из направлений критики конструктов труда общества модерна (индустриального общества). В рамках этого направления исследователи рассмотрели вопросы изменений в социокультурных основаниях трудовой деятельности и системе занятости.

В 90-е года XX века появляются исследования, посвященные сравнительному анализу подходов к труду в индустриальном и постиндустриальном обществе (А.Ю. Ашкерев, И. Джохадзе, В.Л. Иноземцев, М.Н. Макарова, Н.Л. Полякова, Л.Б. Четырова, А.В. Шевчук). Однако, несмотря на плодотворность анализа трансформационных процессов в сфере труда, авторы зачастую ограничивались только теориями постиндустриального общества.

Такая социально-профессиональная группа как молодые специалисты в качестве самостоятельного объекта исследований до сих пор остается неоправданно вытесненной из сферы внимания современных отечественных исследователей.

Напротив, масштабы исследования молодежи очень велики. Вопросам разработки социальной политики в отношении молодежи посвящены работы В.Т. Лисовского. Проблемы занятости и безработицы молодежи, молодежных рынков труда, дифференциации группы молодежи в зависимости от уровня образования изучаются В.Н. Шубкиным, В. Журавлевой, Е.Л. Омельченко. Поиск и анализ теоретических конструктов, позволяющих описать процессы, происходящие в группе молодежи в условиях риска и неопределенности, представлен в работах Ю.А. Зубок. Изучение личностных и трудовых ценностей молодежи, а также других социально-профессиональных групп с учетом трансформации современного российского общества проводит В.С. Магун.

Таким образом, накоплен достаточный научный потенциал для

исследования трудовой деятельности молодых специалистов с учетом современного российского контекста. Вместе с тем необходимость исследования трудовых стратегий определяется недостаточной разработанностью вопросов изменения сущности и функций труда в современном обществе, переопределением понятия стратегия и трудовая стратегия с учетом данных изменений, анализом институциональных условий формирования и реализации трудовых стратегий такой социально-профессиональной группой как молодые специалисты.

**Целью исследования** является изучение процесса формирования и реализации трудовых стратегий молодых специалистов.

Данная цель предполагает решение следующих задач:

- определение изменений в трактовках труда в теоретико-методологических подходах XIX-XX вв.;
- выявление основных характеристик стратегий с точки зрения современных социологических теорий;
- описание специфики анализа трудовых стратегий молодых специалистов на базе неинституционального подхода;
- выявление ключевых признаков трудовых стратегий молодых специалистов;
- определение особенностей и степени распространенности типов трудовых стратегий молодых специалистов г. Самара.

**Объект исследования** - трудовые стратегии молодых специалистов.

**Предмет исследования** - характеристики и типология трудовых стратегий молодых специалистов на региональном уровне.

**Гипотеза исследования** состоит в предположении о том, что трансформация труда в современном обществе и специфика институтов рынка труда и высшего образования сказываются на трудовой деятельности молодых специалистов. В результате этого формируются определенные типы трудовых стратегий молодых специалистов, ключевыми (типобразующими) признаками которых выступают профессиональная мобильность, действия, предпринимаемые молодыми специалистами после окончания высшего учебного заведения при поиске работы и во время работы в организации, а также вид каналов трудоустройства.

**Теоретико-методологическая основа исследования:**

- либеральное направление теорий постиндустриального общества (У. Бек, Д. Белл, О. Тоффлер), теории общества постмодерна (Ж. Бодрийяр, З. Бауман) - при определении общих теоретических рамок исследования. Данные подходы послужили основанием для выбора трудовой стратегии в качестве объекта исследования;
- теория труда К. Маркса, которая использовалась при определении труда как деятельности. Материалистическая трактовка трудовой деятельности была дополнена указанием на символический характер произведенных продуктов;
- неинституциональный подход в трактовке В.В. Радаева - при концептуализации понятия «трудовая стратегия»;
- неинституциональный подход в обобщенной трактовке Д. Норта

применялся для определения условий формирования и реализации трудовых стратегий;

- методологией эмпирического исследования выступила поэтапная реализация качественной и количественной стратегий. Данная логика проведения исследования позволила на первом этапе проанализировать качественное своеобразие трудовых стратегий, а на втором этапе выявить типобразующие признаки и определить количественную представленность разных типов трудовых стратегий;

- методологией анализа эмпирических данных выступил типологический анализ в разработке Г.Г. Татаровой.

Эмпирическую базу исследования составили:

- 20 свободных интервью с молодыми специалистами г. Самара. Был осуществлен целевой отбор по возрасту, стажу работы после окончания высшего учебного заведения, форме обучения в вузе, виду занятости и типу организации по последнему месту работы;

- 10 полуформализованных интервью с экспертами (специалисты в сфере работы с персоналом, социологи). Метод отбора экспертов – объективный. Критериями отбора экспертов выступили: должность, сфера профессиональной деятельности;

- массовый опрос молодых специалистов г. Самара методом полуформализованного интервью по месту работы. Объем выборки 246 человек при генеральной совокупности в 121287 человек и вероятности превышения 5%-ой ошибки выборки в 4,1%. Была использована одноступенчатая квотная выборка по полу и группам по занятиям;

- вторичный анализ данных исследований НИЦ Регион и ГУ ВШЭ в области экономической социологии и социологии молодежи;

- анализ статистических данных обследования домохозяйств и занятого населения, проведенные территориальным органом Росстата по Самарской области в 2002-2005 г.г., характеризующие положение группы молодых специалистов на региональном рынке труда.

Все материалы были собраны в период с 2007 по 2009 год.

В качестве методов анализа качественных данных использовались аналитические техники стратегии «обоснованной теории» (открытое и осевое кодирование) и метод аналитической индукции. Для обработки количественных данных применялись процедуры кластерного анализа, дескриптивной статистики и поиска связей между признаками.

Анализ количественных данных выполнен с помощью статистического пакета программ SPSS. Обработка качественных данных производилась с использованием компьютерной программы NVivo. Графическое и текстовое представление данных осуществлено с помощью программных пакетов Microsoft Excel 2003 и Microsoft Word 2003.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечиваются исходными методологическими позициями, адекватными поставленной цели и задачам методами исследования; их согласованностью с результатами эмпирического исследования.

Научная новизна исследования состоит в следующем:

- уточнена классификация теоретико-методологических подходов к труду в XIX-XX вв. посредством включения в анализ теорий общества постмодерна и выявлены принципиальные отличия в их трактовке труда;

- определены эвристические возможности основных социологических подходов к понятию «стратегия» для анализа деятельности акторов в контексте изменяющихся общественных условий и выявлен неинституциональный подход как наиболее релевантный из них;

- уточнено понятие «трудовая стратегия» посредством введения ряда дополнительных характеристик;

- определены эмпирические характеристики трудовых стратегий молодых специалистов, на основании которых выявлены критерии их типологизации;

- выделены типы трудовых стратегий молодых специалистов и определена специфика и степень распространенности каждого из них.

#### **Положения, выносимые на защиту:**

1. Теоретико-методологические подходы к труду рубежа XIX-XX вв. и современные концепции целесообразно классифицировать как теории труда общества модерна и теории труда общества постмодерна на основе их принципиальных различий в трактовке сущности и функций труда. «Классики» рассматривают труд как рациональный, преимущественно материальный производительный, как единственную основу социальной структуры и имманентную характеристику человеческой жизни. Только труду присущи функции поддержания биологического существования индивида и нравственное оправдание человеческой жизни. В работах современных теоретиков труд не является однозначно рациональным, его суть состоит в производстве не только материальных, но и символических продуктов, он выступает одним из структурообразующих элементов общества. Функция нравственного совершенствования человека не является прерогативой труда, а может быть реализована и в культуре, или потреблении. Труд рассматривается также через категорию занятости и указывается на множественность трудовых практик и норм.

2. Социологическое осмысление концепта «стратегия» ведется в русле дискуссии о природе стратегий, их осознанном или нерелефлексированном характере, наличии или отсутствии планирования, влиянии на стратегии определенных условий и ресурсов действующих агентов. Наиболее релевантным подходом для анализа деятельности акторов в современном обществе является неинституциональный подход, в котором разграничиваются понятия для описания осознанного и долгосрочного поведения (стратегический выбор) и субъективно рационального, мотивированного, гибкого, но при этом устойчивого поведения с элементами планирования (стратегия).

3. Трудовая стратегия молодых специалистов является совокупностью и последовательностью действий, связанных с осуществлением трудовой деятельности. Её отличительными характеристиками выступают: относительно устойчивая совокупность действий в отношении работы и профессии, мотивация данных действий, ресурсы акторов и институты рынка труда как условия формирования и реализации данных стратегий. Данные характеристики дополнены указанием не только на совокупность, но и последовательность действий, и возможность в стратегии разных типов

рациональности и планирования.

4. Трудовые стратегии молодых специалистов различаются по типу рациональности и типу планирования этапа обучения в вузе и трудовой деятельности, мотивации выбора вуза/специальности и мест работы, трудовым и личным ценностям, трудовым практикам, каналам трудоустройства и формируются в условиях институциональных правил разного типа организаций (компании с иностранным капиталом и бюджетные организации). Но типобразующими, ключевыми признаками, которые характеризуют массовые, распространенные трудовые стратегии выступают профессиональная мобильность, трудовая и профессиональная активность, вид каналов трудоустройства.

5. Выделены три типа трудовых стратегий молодых специалистов: тип «просто работы», тип «смены профессии» и тип «социальных сетей». Самый распространенный тип трудовых стратегий молодых специалистов г. Самара - стратегия «просто работы». Её представителей отличает работа по полученной в вузе специальности, использование как формальных, так и неформальных каналов трудоустройства, отсутствие активности в получении дополнительного образования, повышении квалификации или расширении должностных полномочий.

**Научно-теоретическая и практическая значимость исследования.** Результаты диссертационного исследования могут быть использованы при принятии управленческих решений по выработке и реализации направлений социальной политики, способствующих оптимизации рынка труда (в частности, молодежного) и рынка образовательных услуг.

Значимость исследования также определяется теми возможностями, которые открывают его результаты для дальнейшего исследования процессов институционализации разных типов трудовых практик.

Материалы диссертационного исследования могут быть использованы при подготовке учебных курсов по трудовой социализации, управлению персоналом, социологии управления и социологии труда.

**Апробация результатов исследования.** Результаты диссертационной работы отражены в докладах автора на научно-практических конференциях различного уровня: Международной научной конференции «Ломоносов - 2002» (Москва, 2002), Всероссийской научной конференции «XXI век: новые горизонты гуманитарных наук» (Самара, 2004), Международной научно-практической конференции «Векторы развития современной России» (Москва, 2005), Региональной научно-практической конференции «IV Державинские чтения в Республике Мордовия» (Саранск, 2008), Региональной научно-практической конференции «V Державинские чтения в Республике Мордовия» (Саранск, 2009).

Основные выводы и положения работы отражены в девяти публикациях автора.

**Структура работы.** Диссертационная работа включает введение, две главы (пять параграфов), заключение, список использованных источников, приложения.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы исследования; описывается степень разработанности проблемы; определяется объект и предмет, цели и задачи исследования; раскрываются научная новизна, теоретико-методологическая основа и эмпирическая база исследования; формулируются основные положения, выносимые на защиту; приводятся сведения об апробации результатов исследования, а также о структуре диссертации.

Первая глава «Теоретико-методологические основания изучения трудовых стратегий» состоит из трех параграфов, посвященных формированию категориального аппарата диссертационного исследования.

В первом параграфе *«Эволюция представлений о труде в теоретико-методологических подходах общества модерна и постмодерна»* рассмотрены основные теоретические подходы к изучению труда XIX-XX вв. и заданы общие концептуальные рамки исследования.

В начале параграфа обоснована классификация подходов к исследованию труда как теорий общества модерна и постмодерна. При этом анализ теоретических концепций ограничивается только теми теориями, в которых представлено описание сущности и функций труда.

Среди теоретиков общества модерна ключевыми являются работы К. Маркса, М. Вебера, Э. Дюркгейма. К. Маркс разработал философию труда и определил труд как материальную производительную деятельность. Он анализировал труд в его родовых – как труд вообще, и видовых – труд в капиталистическом и коммунистическом обществе – характеристиках. Во многом различный подход к анализу труда реализовал М. Вебер. В отличие от экономического детерминизма К. Маркса, Вебер раскрывает влияние типовых мотиваций на профессиональную деятельность индивидов, обосновывая культурную значимость явлений. Разрабатывая один из первых вариантов структурно-функционального анализа, Э.Дюркгейм анализирует не труд «вообще», а процесс разделения труда как основу для формирования всей социальной системы, функций отдельных подсистем и индивидов.

Как отмечает диссертант, несмотря на то, что данные авторы в своих интерпретациях описывают контрастирующие виды деятельности, можно дать обобщающую характеристику трактовки труда в концепциях общества модерна. Согласно данным концепциям труд выступает как основа социальной структуры и как имманентная характеристика человеческой жизни. Его роль состоит в поддержании биологического существования индивида и в нравственном оправдании человеческой жизни через самоопределение и самореализацию в труде. Каналом смысловой ориентации в труде выступает труд в рамках профессии или труд определенного рода, например у К. Маркса – это материальный производительный труд. Рациональность является формой осуществления труда. В наиболее распространенной трактовке сущностью труда является материальная, производительная деятельность.

После работ «классиков» теорий труда общества модерна в XX в. труд рассматривался либо с марксистских позиций (Д. Маркович, И.И. Чангли, Р. Штольберг, В.А. Ядов), либо в контексте изучения трудовой мотивации

(Дж.С. Адамс, К. Адельфер, В. Врум, Ф. Герцберг, Э. Лоулер, Д. МакКлеlland, Э. Мэйо, Л. Портер, Ф. Тейлор).

Революционным поворотом в исследовании труда стали концепции исследователей, анализирующих современное общество как постиндустриальное (Д. Белл, О. Тоффлер, У. Бек и др.), или как общество постмодерна (Ж. Бодрийяр и З. Бауман). По мнению автора, работы данных авторов являются ключевыми для понимания специфики интерпретации сущности и функций труда в современных исследованиях.

Основной идеей либерального направления постиндустриализма (Д. Белл, О. Тоффлер, У. Бек) выступает положение о смене главного фактора общественных отношений - труда - на знание, вследствие чего формируется новая иерархия видов труда - вместо физического труда производственным ресурсом становится умственный труд. Эти изменения дополняются трансформациями в ценностной сфере: формируются установки на трудовую и профессиональную мобильность в течение всей трудовой биографии, а также укореняется разнообразие трудовых стратегий и стилей труда. Диссертант подчеркивает, что описание изменений в сфере занятости, предложенное постиндустриалистами, распространяется преимущественно на наемный труд.

В отличие от технократической составляющей концепции постиндустриального общества, представления о современном обществе как обществе постмодернизма имеют преимущественно культурологическую основу. Согласно Ж. Бодрийяру, исчезает сама объективная основа трудовой деятельности - производство, как следствие - труд ставится в однопорядковый ряд других секторов повседневной жизни<sup>1</sup>. В связи с изменяющейся сутью труда меняются и его структурные характеристики - получают большее распространение гибкий график работы, нетрадиционные формы труда (надомный и так далее), переквалификация и профессиональное обучение в течение всей трудовой биографии.

Основной «посыл» работ З. Баумана - индивидуализация современного общества. Это приводит данного исследователя к формулировке положений о новых ценностных ориентирах трудовой деятельности: неопределенности, краткосрочности, снижении значимости нравственной функции труда, и положений о новых практиках занятости<sup>2</sup>.

Несмотря на противоположные методологические установки двух корпусов теорий (постиндустриализма и общества постмодерна), диссертант выделил общие характеристики современных подходов к трактовке труда.

В работах современных исследователей труд выступает одним из структурообразующих элементов общества, наряду со знанием, информацией или потреблением. Сущностные характеристики труда как материального производственного дополняются производством символических продуктов. Функция нравственного совершенствования не является больше прерогативой труда, а может быть реализована в культуре или потреблении. Обозначается отказ от обязательной нравственной природы трудовой деятельности в целом в

<sup>1</sup> Бодрийяр Ж. Символический обмен и смерть / Ж. Бодрийяр. - М.: Добросвет, 2000. - 387 с.

<sup>2</sup> Бауман З. Индивидуализированное общество / З. Бауман ; пер. с англ. и под ред. В.Л. Иноземцева. - М.: Логос, 2002. - 390 с.

уюдо принципу удовольствия. Изменяются формальные рамки трудовой деятельности через явления множественности трудовых практик и норм. Базовой характеристикой процесса труда становится неопределенность.

Как полагает диссертант, данные изменения дают основания концептуализировать понятие труда как деятельности по производству материальных и символических продуктов.

Произведенный анализ теоретических подходов позволил выделить основные направления трансформации сущности и функций труда в современном обществе.

Во *втором параграфе «Основные концепции социологического анализа стратегий»* раскрываются эвристические возможности основных социологических подходов к понятию «стратегия».

В начале параграфа диссертант обосновывает возможность использования конструкта «стратегии» для описания изменений сущности и функций труда на уровне действующих индивидов. Проведя анализ ряда исследований современных российских ученых, которые изучали изменения в сущности и функциях труда в современном обществе (А.Ю. Ашкеров, И. Джохадзе, В.Л. Иноземцев, М.Н. Макарова, Н.Л. Полякова, Л.Б. Четырова, А.В. Шевчук), диссертант останавливается на позиции методологического индивидуализма, определяя в качестве объекта исследования трудовые стратегии.

Проведя подробный и детальный анализ социологических подходов к понятию «стратегии», автор классифицирует их на пять видов, в ходе описания которых останавливается на существенных моментах, возможностях и ограничениях их использования.

Первый подход представлен эмпирическими исследованиями процессов «вписывания» различных социальных групп в изменяющуюся социально-экономическую реальность в России (Е.С. Балабанова, Л.А. Беляева, А.С. Готлиб, А.Н. Демин, Е.М. Жидкова, М. Кибличкая, Е.Л. Омелыченко, И.П. Попова, В.В. Радаев, Н.Н. Седова, Е.В. Скурятина, Ш. Хайко). Главным аспектом данного подхода является измерение стратегий, прежде всего, через поведенческие характеристики, а результатом - эмпирическое доказательство обоснованности исследования деятельности индивидов в изменяющихся условиях именно с помощью конструкта стратегии. Ограничением использования данного подхода выступает отсутствие концептуализации понятия «стратегия»

Второй подход сложился на уровне отраслевых социологических теорий и междисциплинарных исследований (К. Муздыбаев, Г. Кроу, Д. Морган, В.С. Половинко и О.С. Елкина, М. Шоу, Д. Найтс и Г. Морган). Автором работы выявлено, что этот подход характеризует трактовка стратегии как рационального, осознанного выбора некоей цели, а также процесса управления ресурсами. Практические действия, по мысли данных исследователей, являются прерогативой тактик, а не стратегий.

Третий подход реализован в отечественной социальной психологии такими исследователями, как К.А. Альбуханова-Славская, Ю.М. Резник и Е.А. Смирнов. Диссертант выделяет следующие его отличительные особенности. Это трактовка стратегии как особого класса ценностных ориентаций личности, присущие стратегии планирование в форме поэтапного

структурирования ориентаций и действий, и момент выбора.

По мнению диссертанта, положения второго и третьего подходов об однозначной осознанности следования стратегиям и стратегии как планировании действий на длительную перспективу противоречат современному пониманию сущности труда. Вместе с тем, необходимо учитывать вклад данных исследователей в стратегический анализ указанием на обусловленность стратегического поведения имеющимися в распоряжении агентов ресурсами.

Четвертый подход реализован в теории П. Бурдьё. Его видение понятия «стратегии» характеризуется смещением акцентов с интерпретации стратегий как однозначно осознанной, рациональной и планомерной, на стратегию как совокупность практик, неосознанно направленных на цель действия. Диссертант отмечает, что одним из наиболее дискуссионных вопросов данного подхода является признание нерелефлексивной природы стратегий и сложности эмпирического исследования стратегии как схемы практик в условиях трансформирующегося общества<sup>3</sup>.

Пятый подход реализован В.В. Радаевым на основе сочетания веберовской теории действия, теории практик и неонституционализма. Данный исследователь вводит два понятия для описания осознанного и долгосрочного поведения (стратегический выбор) и потенциально нерелефлексивного, гибкого, но при этом устойчивого (стратегия повседневных действий). Диссертант обращает внимание на то, что определение стратегии данным автором не дано, а описаны её характеристики. Так, стратегии повседневных действий присущи такие черты, как мотивированное, оторефлексивированное, рациональное действие, длительность, устойчивость и одновременно - гибкость, осуществление выбора в противовес следованию правилу, наличие элементов планирования, принципы действия как основа стратегии<sup>4</sup>.

Проанализировав подход В.В. Радаева, диссертант определяет его как наиболее релевантный исследованию трудовой деятельности в контексте современных общественных условий, но требующим доработки в виду его эклектичности.

Тем самым, диссертант отмечает аспекты данного подхода, которые требуют доработки: необходимо четкое определение понятия «стратегии» применительно к объекту диссертационной работы, уточнение основы стратегии, выделение условий и ресурсов реализации и формирования стратегии, конкретизация характеристик стратегического выбора, решение вопроса о рациональности стратегии.

В *третьем параграфе «Неонституциональный подход как основа изучения трудовых стратегий молодых специалистов»* автором проводится концептуализация понятия «трудовая стратегия» и описывается модель исследования трудовых стратегий молодых специалистов.

---

<sup>3</sup> Бурдьё П. Некоторые свойства полей. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://bourdieu.narod.ru/bourdieu/proprietes\\_des\\_champs.htm](http://bourdieu.narod.ru/bourdieu/proprietes_des_champs.htm) (16.08.2006).

<sup>4</sup> Радаев В.В. Еще раз о предмете экономической социологии [Электронный ресурс] / В.В. Радаев // Экономическая социология. - 2002. - Т. 3. - № 3. - С. 21-34. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. - Режим доступа: [http://www.ecsoc.msses.ru/pdf/ecsoc\\_t3\\_n3.pdf](http://www.ecsoc.msses.ru/pdf/ecsoc_t3_n3.pdf) (19.10.2009).

Автор отмечает, что группа молодых специалистов в качестве объекта эмпирического и теоретического исследования мало представлена, и приступает к описанию модели исследования трудовых стратегий молодых специалистов с учетом специфики данной социально-профессиональной группы.

Необходимо принимать во внимание особенности таких стратификационных критериев группы молодых специалистов, как возраст и квалификация. Квалификация интерпретируется диссертантом через уровень образования (высшее профессиональное дневной формы обучения) и «малоопытность» (стаж работы после окончания вуза не более 3-х лет). Нижняя граница возрастного интервала увязывается с временем окончания высшего учебного заведения, постулирование верхней границы в 29-30 лет основано на отечественной традиции выделения группы молодежи в возрастной структуре российского общества (в частности – работы Г.И. Осадчей<sup>5</sup>).

В качестве вида труда заявляется наемный труд в виду его распространенности и значимости в современном обществе.

В данной диссертационной работе под трудовыми стратегиями понимается совокупность и последовательность действий, связанных с осуществлением трудовой деятельности.

Определив сущность понятия «трудовой стратегии» и эмпирический объект, автор последовательно раскрывает её характеристики и формулирует исследовательскую позицию по каждой из них, дорабатывая признаки «стратегии» и «стратегического выбора», предложенные В.В. Радаевым, или адаптируя их применительно к трудовой деятельности.

Стратегический выбор в сфере труда, по мнению диссертанта, есть осознанный выбор направленности трудовой деятельности на длительную перспективу. В качестве основы стратегического выбора автор, в отличие от В.В. Радаева, определяет личностные ценности, руководствуясь ролью данного субъективного компонента в выборе личностью линии поведения на перспективу. Данный вывод был сделан на основе анализа разработок ряда исследователей - сторонников концепции личностных ценностей (Б.С. Братусь, Е.И. Головаха, С.С. Бубнова и др.).

Трудовая стратегия – это совокупность мотивированных действий. Этот тезис основывается на значимости именно символического «измерения» труда в современном обществе. Вместе с тем, диссертант отмечает, что существует множество точек зрения на структуру субъективных компонент деятельности и останавливается на исследовании особо актуальных из них – ценностей и мотивов трудовой деятельности

Трудовая стратегия предполагает осуществление выбора между вариантами действий, определенную повторяемость, устойчивость стратегических действий и одновременно гибкость стратегии. Последняя характеристика имеет особую значимость в виду процессов дестандартизации занятости, присущих труду в современном обществе.

Трудовая стратегия предполагает разные типы рациональности, от

---

<sup>5</sup> Осадчая Г.И. Стиль жизни молодых горожан: трансформация и региональная дифференциация [Электронный ресурс] / Г.И. Осадчая // Социологические исследования. - 2002. - № 10. - С.88-94. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. - Режим доступа: <http://www.isras.ru/files/File/Socis/2002-10/OsadchayaGI.pdf> (19.10.2009).

формальной до ценностной. Это положение автор основывает на анализе работ исследователей, изучающих социокультурные основания труда в современном обществе (Н.Н. Зарубина<sup>6</sup>, З. Бауман). З. Бауман отмечает множественность типов рациональности, обусловленных социальной средой: «каждая социальная среда способствует собственному виду рациональности, вкладывает свой смысл в идею рациональной жизненной стратегии»<sup>7</sup>. Виды рациональности могут являться типобразующими признаками стратегий, а саму рациональность мы интерпретируем как факт оценки вариантов трудовой деятельности.

Трудовая стратегия предполагает разные виды планирования - от поэтапной организации своего трудового пути до «коротких жизненных проектов»<sup>8</sup>, которые охватывают период 1-2 лет.

Трудовая стратегия – это не только совокупность, но и последовательность определенных действий. На эту особенность трудовой деятельности обратил внимание Б.С. Гладарев<sup>9</sup>.

Опираясь на положения неинституционального подхода, сформулированные Д. Нормом, автор работы вводит в модель исследования трудовых стратегий следующие элементы: социальные институты и ресурсы акторов как условия формирования и реализации трудовых стратегий. Диссертант вслед за Д. Нормом и Н. Флигстиним трактует социальные институты как формальные и неформальные правила, а также механизмы контроля за соблюдением правил, которые являются результатом социального взаимодействия между акторами<sup>10</sup>. При этом, диссертант отказывается от ряда положений неинституционализма, которые являются сугубо экономическими по своей природе (теория трансакционных издержек, прав собственности, контрактный подход, ортодоксальный методологический индивидуализм).

Исследуя классификации и специфику видов ресурсов, которые представлены в современной социологической науке, автор остановился на структуре ресурсов, предложенной М.А. Шабановой<sup>11</sup>, и осуществил отбор тех ресурсов, которые соответствуют особенностям социально-профессиональной группы молодых специалистов. Ими являются экономические ресурсы самого

<sup>6</sup> Зарубина Н. Проклятое благо [Электронный ресурс] / Н. Зарубина // Отечественные записки. – 2003. - №3. Режим доступа: <http://www.strana-oz.ru/?numid=12&article=546> (31.08.2009).

<sup>7</sup> Бауман З. Индивидуализированное общество / З. Бауман ; пер. с англ. и под ред. В.Л. Иноземцева. - М.: Логос, 2002. - 390 с. - С. 117.

<sup>8</sup> Кривошеев В.В. Короткие жизненные проекты: проявление аномии в современном обществе [Электронный ресурс] / В.В. Кривошеев // Социологические исследования. – 2009. - №3. - С. 57-67. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. – Режим доступа: <http://www.isras.ru/files/File/Socis/2009-03/Krivosheev.pdf> (19.10.2009). - С. 57.

<sup>9</sup> Гладарев Б.С. Трудовые стратегии и изменения в повседневной жизни в трансформирующемся обществе [Электронный ресурс] / Б.С. Гладарев // Отечественные записки. - 2003. - №3. - С. 141-151. Режим доступа: <http://www.strana-oz.ru/?numid=12&article=574> (02.08.2009).

<sup>10</sup> Норт Д. Институты и экономический рост: историческое введение / Д. Норт // THESIS. – 1993. - Т. 1. - №2 - С. 69-91. - С. 70; Флигстин Н. Поля, власть и социальные навыки: критический анализ новых институциональных течений [Электронный ресурс] / Н. Флигстин // Экономическая социология. - 2001. - Т. 2. - № 4. - С. 28-55. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. – Режим доступа: <http://www.ecsoc.msses.ru/Transl.php> (19.10.2009).

<sup>11</sup> Шабанова М.А. О некоторых преимуществах интеграции экономического и социологического анализа институциональных изменений [Электронный ресурс] / М.А. Шабанова // Экономическая социология. - 2006. - Т. 7. - № 4-5. Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. – Режим доступа: [http://ecsoc.hse.ru/data/868/587/1234/ecsoc\\_t7\\_n4.pdf](http://ecsoc.hse.ru/data/868/587/1234/ecsoc_t7_n4.pdf) (19.10.2009).

агента и родительской семьи, культурные ресурсы и социальные ресурсы. При этом, изучая культурные и социальные ресурсы, следует учитывать специфику статуса высшего образования в современной России и распространенность особого вида социальных ресурсов – «социальных сетей».

Рассматривая социальные институты как условия формирования и реализации трудовых стратегий, следует отметить, что наиболее влиятельными применительно к трудовой деятельности молодых специалистов являются институты рынка труда и высшего образования. Автор проводит подробный анализ устройства данных институциональных образований в современной России на основании работ ряда отечественных исследователей (В. Гимпельсон, Р. Капеллошников, С.Ю. Барсукова, Е.М. Жидкова, О.Н. Безрукова и др.).

На основании этого диссертантом был выделен ряд основных тенденций и проанализировано влияние каждой из них на формирование трудовых стратегий молодых специалистов. Это распространенность неформальных правил найма, что создает условия для заниженной оценки труда молодых работников, увеличения нагрузки на рабочем месте, снижения гарантий социальной защиты, а также трудоустройства на неперспективные рабочие места. Данная тенденция сочетается с преобладанием использования социальных сетей, а не формальных структур, в качестве посредников между работодателем и работником. Для молодых людей с минимальным «запасом» профессионального опыта такой способ, с одной стороны, облегчает процесс трудоустройства, а с другой стороны, не формирует опыт включения в формальные процедуры найма и разрешения конфликтов на рабочем месте. Практики и нормы формирования мотивационных механизмов трудовой деятельности, которые находят отражения в системе управления персоналом, различаются в зависимости от экономического благополучия предприятия/организации. Чем выше финансовые показатели, чем больше внимания уделяется работе с молодыми специалистами по управлению их профессиональной карьерой. Кроме того, на российском рынке труда присутствует специфическое субполе «управления карьерой» по западному образцу, которое «транслируется» определенными организационными структурами - компаниями с иностранным капиталом, кадровыми агентствами и бизнес-образованием.

Автор делает вывод, что трудовые стратегии будут различаться не только в зависимости от ресурсов, мотивации, действий, типов рациональности и планирования, но и от «места» их приложения. Диссертант определяет логику эмпирического исследования трудовых стратегий как построение типологий, что, соответствует основам неинституционального подхода и дает возможность выявить альтернативные траектории трудовой деятельности.

Вторая глава «Трудовые стратегии молодых специалистов г. Самара» состоит из двух параграфов, в ней представлены результаты эмпирического исследования трудовых стратегий молодых специалистов г. Самара.

В первом параграфе «Трудовые стратегии молодых специалистов: качественный анализ» определяются эмпирические характеристики трудовых стратегий и их качественное своеобразие.

Фокус исследования, направленный на изучение институционального аспекта трудовых стратегий, обусловил необходимость обращения к сочетанию

качественной и количественной методологий, которое позволило выявить индивидуальные трудовые траектории и количественную представленность трудовых стратегий как проявление их институционализации. Диссертант отмечает, что данная схема эмпирического исследования была с успехом реализована рядом исследователей для изучения деятельности индивидов в изменяющихся российских условиях.

Логикой последовательной реализации качественного и количественного этапов исследования выступил типологический анализ как методология анализа данных эмпирического исследования, в своих основных положениях разработанная Г.Г. Татаровой.

Согласно схеме типологического анализа, при использовании качественных данных необходимо выявить характеристики стратегий, которые формируют типологические синдромы как альтернативные траектории трудовой деятельности. Это выступило задачей первого этапа исследования.

В ходе процедуры анализа качественных интервью, были определены следующие эмпирические характеристики трудовых стратегий:

- вуз: мотивация выбора вуза/специальности, характер планирования поступления, учебно-познавательная активность, успеваемость, характер планирования последующей трудовой деятельности, оценка образования;
- подработки во время обучения в вузе: рефлексия опыта, мотивация;
- первое, второе, третье и последующие места работы: каналы трудоустройства, тип организации, мотивация выбора места работы, тип рациональности, тип планирования трудоустройства и работы, должность, по специальности/нет, кризисы, рефлексия ситуации кризиса, трудовая и профессиональная активность, рефлексия опыта;
- культурный ресурс: трудовые ценности, личностные ценности, профессиональные ориентации;
- социальный ресурс: статус семьи, социальные сети;
- экономический ресурс: статус семьи, уровень или оценка уровня заработной платы на каждом месте работы.

В итоге, мы выявили 5 типологических синдромов трудовых стратегий молодых специалистов: синдром «социальных сетей», синдром «смены профессии», синдром «мастеровых», синдром «карьеры» и синдром «стабильной работы».

Их содержательные характеристики состоят в следующем.

Синдром «социальных сетей» представляет собой инструментально-рациональное использование социальных сетей в виде сильных связей при трудоустройстве и несформированность профессиональных ориентаций до периода «разрыва» данных связей.

Синдром «смены профессии» формируется как осознанная и рациональная смена профессии после окончания вуза, а также использование социального ресурса для трудоустройства до получения профессионального опыта. Высшее образование не расценивается как необходимый для профессии культурный ресурс.

Синдрому «мастеровых» присущ стратегический выбор трудового и профессионального пути на этапе обучения в школе. Личностными ценностями,

определяющими данный выбор, выступает стремление к саморазвитию, профессионализации и высокому статусу.

Синдром «карьеры» структурируется условиями субполя управления карьерой с его планированием и реализацией трудовой деятельности в форме карьерного роста.

Для синдрома «стабильной работы» характерна занятость в бюджетных организациях и система ценностей с приоритетом стабильности, семьи, здоровья и душевного благополучия.

Во *втором параграфе «Распространенность типов трудовых стратегий (по результатам массового опроса)»* определяются ключевые признаки трудовых стратегий, формируются типы трудовых стратегий и анализируется их распространенность среди молодых специалистов г. Самара.

Согласно логике типологического анализа второй этап исследования заключался в выявлении типобразующих признаков, анализе поведения данных признаков на эмпирическом уровне и их группировке в устойчивые сочетания – типы трудовых стратегий.

Из всей совокупности характеристик трудовых стратегий, выделенных на первом этапе, посредством анализа экспертных оценок были выбраны наиболее значимые. Это профессиональная мобильность, характер трудовой и профессиональной активности, тип каналов трудоустройства.

Анализ их распространенности и взаимосвязи по результатам массового опроса позволил диссертанту выявить три наиболее распространенных типа трудовых стратегий молодых специалистов г. Самара.

Первый – это стратегия «просто работы» (62,4%). Её последователей отличают следующие особенности трудовой деятельности: отрефлексированная ориентация на определенную профессию, которая сформировалась, преимущественно, во время обучения в вузе, поступательный характер трудовой мобильности с минимумом трудовой и профессиональной активности, использование как формальных, так и неформальных каналов трудоустройства, повышение значимости профессионализации, материальной стороны работы и карьеры по мере трудового взросления, отсутствие выраженной специфики культурных и социальных ресурсов, государственные организации и частные российские компании как институциональные условия формирования данного типа стратегий.

Второй – стратегия «смены профессии» (25,4%). Её общие, типологические признаки: трудоустройство не по профессии, использование только формальных каналов получения работы и средняя трудовая активность (не на всех местах работы и не все виды активности) – проявляются в следующих особенностях трудовой деятельности: смена профессии выступала на этапе обучения в вузе частично спланированным, частично – интуитивно сделанным выбором. Молодые люди проявляют меньшую заинтересованность в профессии, и на этапе выбора вуза и специальности, и на этапе обучения, и при выборе сферы подработок. Одним из мотивов смены профессии выступает ориентация на заработок, а в последующем – на статус должности и карьерный рост, одним из индикаторов – высокая трудовая мобильность. Но отсутствие необходимого образования как ресурса для успешного трудоустройства определяет начало трудовой деятельности зачастую с должности служащего.

Институциональные рамки данных стратегий задают, прежде всего, частные российские и иностранные компании.

Третий - стратегия «социальных сетей» (12,3%). Её последователей отличают такие наиболее общие, ключевые признаки как смена профессии после окончания вуза, использование ресурса социальных сетей в качестве единственного канала трудоустройства, средний уровень рабочей и профессиональной активности. В поведении сторонников стратегии «социальных сетей» преобладает ценностная рациональность: внимание к имиджевым характеристикам вуза при поступлении, а также к социальным аспектам работы при трудоустройстве, в том числе – декларируемый интерес к профессии. Их трудовую деятельность отличает умеренная активность – и в трудовых перемещениях, и в профессиональной деятельности, и на этапе обучения в вузе. Им присущ несколько эклектичный характер трудовых ценностей – не отрицают важность материальных сторон работы, но не готовы пожертвовать ради этого собственным личным пространством. Институциональные рамки данного вида стратегий определяются не столько типом организаций, сколько характером взаимосвязи между людьми в форме социальных сетей.

Автор поясняет, что сформированные таким образом типы выступают объектами социального управления, что дает основания не только для понимания, но и прогнозирования возможных трансформаций движения рабочей силы.

В заключении подводятся итоги исследования, формулируются рекомендации и перспективы изучения заявленной проблемы.

В частности, содержится обобщение о том, что социологическое осмысление трудовых стратегий молодых специалистов, понимание ключевых (типобразующих) признаков формирования той или иной профессиональной траектории выступает основой для формирования комплекса управленческих воздействий для предотвращения неблагоприятных тенденций в социально-трудовой сфере.

Во-первых, это дальнейшее развитие институтов кураторства и наставничества. Во-вторых, учет при формировании управленческих решений специфики ресурсного потенциала трудовых стратегий молодых специалистов, среди которых особую роль играют культурные (ценностные и знаниевые компоненты) и социальные ресурсы. В-третьих, это повышение эффективности деятельности институтов трудоустройства. В-четвертых, значимость формирования новой личности специалиста с достижительской мотивацией, ориентированного не только, и не столько на точное выполнение своих обязанностей, но и на проявление инициативы, творчества и ответственности за свои решения, готовности участия по собственной инициативе в определенных видах деятельности по месту сначала учебы, а затем и работы. В-пятых, это создание условий для восходящей профессиональной мобильности молодых специалистов.

В приложениях представлен инструментарий эмпирического исследования, таблицы и графики, иллюстрирующие исследование.

## ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

### Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК РФ

1. Олисова О.В. Высшее образование как капитал трудовых стратегий молодых специалистов: неоспоримые доказательства и оправданные сомнения / О.В. Олисова // Вестник Самарского государственного университета. - 2007. - №5/2. - С. 88-94.
2. Олисова О.В. Трудовые стратегии молодые специалистов г. Самара / О.В. Олисова // Регионология [Саранск]. - 2007. - № 3. - С. 214-221.

### Публикации в других научных изданиях

3. Олисова О.В. К определению понятия «ценность» / О.В. Олисова // Сборник научных трудов ученых и аспирантов социологического факультета: к юбилею профессора, академика Российской академии социальных наук Е.Ф. Молева / Самарский гос. ун-т. / [ред.-кол.: Мачнев В.Я (отв. ред.) и др.]. - Самара: Изд-во «Самарский университет», 2001. - С. 60-65.
4. Олисова О.В. Ценности жителей Самарской области в контексте изучения экономического сознания / О.В. Олисова // Социокультурные конфликты и процессы в современном информационном обществе: материалы международной научн. конф. «Ломоносов - 2002», 9-12 апреля 2002 года: сб. статей: в 2-х ч. Ч. 1. - Москва: Изд-во МГУ, 2002. - С. 304-314.
5. Олисова О.В. Возможности и ограничения концепций «трудового общества» и «общества досуга» как инструментов изучения трудовых ценностей / О.В. Олисова // Социология сегодня: мозаика направлений, подходов и методов: материалы всероссийской научн. конф. «XXI век: новые горизонты гуманитарных наук»: в 2-х т. Т.1. - Самара: Универс-групп, 2004. - С. 60-64.
6. Олисова О.В. Проблемная молодежь или проблемы в исследовании молодежи? / О.В. Олисова // Patriotica. История. Философия. Социология: сб. статей. - Самара: СФ МГПУ, 2005. - С.146-149.
7. Олисова О.В. Методологические подходы к изучению труда в обществе модерна / О.В. Олисова // Актуальные проблемы социального знания: сб. науч. тр. / Самарский гос. ун-т. Социологический фак-т. / [ред.-кол.: Мачнев В.Я (отв. ред.) и др.]. - Самара: Универс-групп, 2006. - С. 134-144.
8. Олисова О.В. Концептуализация понятия «труд» в контексте изменяющихся общественных условий / О.В. Олисова // «IV Державинские чтения в Республике Мордовия»: материалы регион. научн.-практ. конф., г. Саранск, 29-30 апреля 2008 г. / [ред.кол. В.А. Адушкин (пред.) и др.]. - Саранск: РПАМО РФ, Средне-Волжский филиал, 2008. - С. 520-524.
9. Олисова О.В. Специфика положения группы молодых специалистов на российском рынке труда / О.В. Олисова // «V Державинские чтения в Республике Мордовия»: материалы регион. научн.-практ. конф., г. Саранск, 23-24 апреля 2009 г. / [ред.кол. В.А. Адушкин (пред.) и др.]. - Саранск: Изд-во «Вектор-Принт», 2009. - Т.2 - С. 313-316.

Подписано в печать 29.12.09.  
Формат 60 х 84/16  
Бумага ксероксная. Печать оперативная.  
Объем – 1,5 усл. п. л. Заказ № 223. Тираж 100 экз.

Отпечатано в типографии «Инсома-пресс»  
ул. Сов. Армии, 217, р.тел. 926-07-51