

УДК 316.454.3

DOI 10.52452/18115942\_2022\_2\_135

**РЕЗЮМЕ КАК ЭЛЕМЕНТ ПРАКТИК ПОИСКА РАБОТЫ МОЛОДЕЖЬЮ**

© 2022 г.

***Е.А. Шинкаренко***

Шинкаренко Елена Александровна, к.соц.н.; доцент кафедры общей социологии и социальной работы  
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского  
elenashinkarenko@fsn.unn.ru

*Статья поступила в редакцию 08.09.2021**Статья принята к публикации 21.04.2022*

Исследуется процесс трудоустройства молодежи с применением практики составления нескольких резюме для поиска работы в разных направлениях. На основе авторского исследования молодежных резюме в Нижнем Новгороде представлено описание группы соискателей, которые размещают на сайте поиска вакансий несколько резюме, различающихся главным образом указанной должностью. Выделено несколько групп соискателей в зависимости от квалификации указанных в резюме должностей: только должности высшей квалификации, должности высшей и средней квалификации, только должности средней квалификации и служащих, квалификация ниже средней. При сравнении предыдущей и желаемой должности выделено несколько направлений мобильности: повышение квалификации, смена компании-работодателя при сохранении квалификации и должности, изменение должности при сохранении квалификации, понижение квалификации. Исследование показало, что молодежь стремится занять позиции в сфере квалифицированного интеллектуального труда, реализуя себя в различных профессиональных сферах.

*Ключевые слова:* сценарий поиска работы, практики трудоустройства, трудоустройство молодежи, молодежь, приобретение опыта.

**Введение**

К настоящему времени можно говорить о значительных социальных трансформациях в сферах образования и труда. Если сравнить перечень специальностей вузов в СССР и России, мы увидим изменение социоэкономического блока (исчезли такие специальности, как «Политическая экономия», «Научный коммунизм», «Партийное и советское строительство», «История КПСС») [1], специальность «Экономика и социология труда» трансформировалась в самостоятельные направления подготовки [2], появились новые направления, например «Конфликтология», «Социальная работа», «Организация работы с молодежью».

Т.Я. Валетов и Р.Х. Кесслер подчеркивают, что в поле труда происходит снижение профессиональной занятости в секторе сельского хозяйства, в промышленном секторе наблюдаются небольшие темпы роста. Наиболее интенсивное развитие можно видеть в секторе услуг [3]. Как отмечают П.В. Романов и Е.Р. Ярская-Смирнова, к 1980-м гг. в различных отраслях советской экономики действовало 280 тарифно-квалификационных справочников, которые содержали 23,5 тыс. наименований работ и профессий, а к 1986 г. путем унификации количество профессий в справочнике снизилось до 5600 [4]. Рост разнообразия на рынке вакансий продолжается, о чем свидетельствует, например, появление «Атласа новых профессий» [5]. По мне-

нию Е.А. Джанджугазовой, настоящее время можно считать переходным, так как «новые» профессии только формируются, а «старые» продолжают занимать свои ниши. В этих условиях академическое сообщество и работодатели должны проанализировать перспективы существующих профессий [6]. С.А. Шаронова подчеркивает, что одним из процессов, учитывающих изменяющиеся потребности общества и возможности работодателей, стал Болонский процесс и последующая реализация компетентностного подхода [7]. Согласно определению в федеральном образовательном стандарте высшего профессионального образования, компетенция – способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области [8, с. 26].

Согласно исследованию Е.В. Яшковой, Л.В. Лаврентьевой, К.Г. Ака Амон, сайты вакансий являются наиболее востребованным инструментом для поиска работы. По их наблюдениям, значительно возрастает количество резюме потенциальных сотрудников [9]. Это может быть связано как с доступом к глобальной сети большего числа кандидатов, так и составлением нескольких резюме одним человеком для поиска разных вакансий. Согласно данным портала «Медиаскоп», в 2020 г. в возрастной группе 12–24 лет Интернетом охвачены 97,1% [10]. Специалисты в области подбора персонала рекомендуют адаптировать резюме под каждую желаемую вакансию [11].

Таблица 1

## Желаемые должности высшей квалификации (ищущие первую работу)

Образовательная специальность	Резюме 1. Желаемая должность	Резюме 2. Желаемая должность
Математика/информатика	Преподаватель математики и информатики	Репетитор по математике/ретушёр фотографий
Радиофизика	Специалист	Графический дизайнер
Юриспруденция	Начинающий специалист	Ассистент юриста
Водные биоресурсы и аквакультура	Начинающий специалист	Эколог-биолог

## Методология

Адаптации молодежи на рынке труда посвящен большой пласт как отечественных, так и зарубежных исследований. Э. Дюркгейм как представитель социального реализма обратил внимание на разделение труда как элемент органической солидарности [12]. М. Вебер в рамках социологического номинализма выявил роль индивидуальных мотивов социального взаимодействия [13]. В отечественной традиции можно видеть развитие как структурных, так и индивидуализированных подходов. Например, М.К. Горшков и Ф.Э. Шереги рассматривают образование и трудоустройство молодежи как воспроизводство структуры общества [14]. Д.Л. Константиновский, Е.Д. Вознесенская, Г.А. Чердынченко, Ф.А. Хохлушкина обращают особое внимание на реализацию человеческого капитала при переходе от образования к труду [15].

Методологической рамкой авторского исследования выступает концепция поля и практик П. Бурдьё как попытка синтеза объективизма и субъективизма, возможность соединить опыт анализа структур и действия индивидов по конструированию социальной реальности [16, с. 50]. В ходе поиска работы молодежь будет демонстрировать различные практики адаптации полученных знаний и умений к требованиям структур труда.

Для анализа практик трудоустройства молодежи было проведено авторское исследование «Электронное резюме как элемент профессионального карьерного поля», реализованное в октябре–ноябре 2018 г.; на портале HeadHunter.ru осуществлен сбор резюме молодежи (18–25 лет), ищущей работу в Нижнем Новгороде, выборка сплошная. Выбор портала обусловлен тем, что HeadHunter входит в перечень лучших интернет-ресурсов по поиску работы [17].

Цель данной статьи – выявить специфические характеристики группы соискателей, использующих несколько резюме как практику адаптации на рынке труда. Среди задач исследования выделим рассмотрение уровня квалификационных притязаний молодежи, нацеленность на реализацию диплома, анализ направлений мобильности при смене работы.

Из всего массива (953 человека) 45 человек имеют от 2 до 6 резюме (22 женщины, 23 мужчины, 27 человек имеют или получают высшее образование). Большинство соискателей и в первом, и в последующих резюме указывают «полную занятость» в качестве желаемой, 8 человек в одном резюме указывают полную, в другом – частичную, проектную занятость или стажировку. Основное отличие в разных резюме одного человека – желаемая должность. Выделим несколько групп на основе квалификации должностей (согласно общероссийскому классификатору занятий) [18], указанных в резюме в качестве желаемых.

## Результаты

В первую группу вошли соискатели, которые в первом и втором резюме указали должности высшей квалификации (15 человек). Такую стратегию можно охарактеризовать как *максималистскую*, поскольку соискатели стремятся занять наиболее высокие позиции рынка труда. Здесь превалирует молодежь, имеющая или получающая высшее образование. Соискатели, ищущие первую работу, указывают должности, близкие по смыслу, но разные по форме трудоустройства: учитель или частная репетиторская практика. Здесь же можно встретить должности высокой степени неопределенности (специалист) и во втором резюме более конкретная должность (эколог-биолог, графический дизайнер) (табл. 1).

Для соискателей, ищущих не первую работу, проведено сравнение предыдущей должности и желаемой. Это позволило охарактеризовать мобильность при смене работы и выявить сохранение или изменение содержания труда (табл. 2).

Как можно видеть из таблицы 2, выпускники физико-математических и инженерных специальностей ищут работу в сфере компьютерных технологий: программист, 3D-моделлер, графический дизайнер. Выпускники социально-экономических специальностей стремятся занять позиции в сфере менеджмента, управления кадров, бухгалтерии. В одном из резюме соискателя указывается сфера, в которой он уже работает, в другом – должность, позволяющая изменить сферу деятельности. В нескольких резюме прослеживается

Таблица 2

**Желаемые должности высшей квалификации (ищущие вторую и следующую работу)**

Образовательная специальность	Резюме 1. Желаемая должность	Мобильность относительно предыдущей должности	Резюме 2. Желаемая должность	Мобильность относительно предыдущей должности
Информационные системы и технологии	Программист	Сохранение должности и квалификации	3D-моделлер	Изменение должности при сохранении квалификации
Технология транспортных процессов	Программист C/C++	Изменение должности при сохранении квалификации	Специалист по логистике	Сохранение должности и квалификации
Экономика и управление	Менеджер	Сохранение должности и квалификации	Педагог	Изменение должности при сохранении квалификации
Юриспруденция	Специалист по кадрам	Сохранение должности и квалификации	Юрист, помощник юриста	Изменение должности при сохранении квалификации
Психология служебной деятельности	HR-специалист, специалист по обучению и развитию персонала	Сохранение должности и квалификации	Психолог	Изменение должности при сохранении квалификации
Бухгалтерский учет	Менеджер по логистике	Изменение должности при сохранении квалификации	Бухгалтер	Сохранение должности и квалификации

Таблица 3

**Желаемые должности высшей и средней квалификации (ищущие первую работу)**

Образовательная специальность	Резюме 1. Желаемая должность	Ожидаемый уровень зарплаты	Резюме 2. Желаемая должность	Ожидаемый уровень зарплаты
Техник-программист	Менеджер по работе с клиентами	20 000	Оператор ПК	22 000
Эксплуатация технологических транспортных средств и комплексов	Инженер	25 000	Администратор	30 000
Электроника и нанoeлектроника	Инженер	Не указано	Тренер по спортивным направлениям	20 000

ся стремление сменить место работы, повысив квалификацию (с позиции администратора или офис-менеджера на позицию бухгалтера, маркетолога, менеджера по продажам).

Вторую группу составляют соискатели, указавшие в одном из резюме *должность высшей квалификации*, в другом резюме *должность средней квалификации* или служащих (14 человек) (табл. 3). Это своеобразный поиск баланса между возможными позициями, готовность трудоустроиться в сектор квалифицированного труда, но с более и менее специфичным содержанием профессиональных обязанностей.

Те, кто ищет первую работу, на одной из желаемых должностей хотят реализовать диплом (например, выпускник специальности «Электроника и нанoeлектроника» хочет работать инженером). Но возможно также желание попробовать себя в какой-либо сфере без привязки к образовательной специальности (техник-программист хотел бы занять должность менеджера по работе с клиентами) (табл. 4).

В этой группе соискателей видны несколько траекторий мобильности. Те, кто ищет не первую работу, указывая должность высшей квалификации, стремятся сменить работодате-

Таблица 4

**Желаемые должности высшей и средней квалификации (ищущие вторую и следующую работу)**

Образовательная специальность	Резюме 1. Желаемая должность	Мобильность относительно предыдущей должности	Ожидаемый уровень зарплаты	Резюме 2. Желаемая должность	Мобильность относительно предыдущей должности	Ожидаемый уровень зарплаты
Менеджмент	Менеджер по работе с клиентами	Сохранение должности и квалификации	22 000	Администратор	Понижение квалификации	23 000
Проектирование зданий и сооружений	Инженер-проектировщик	Сохранение должности и квалификации	25 000	Фотограф	Понижение квалификации	25 000
Гражданское право и процесс	Помощник юриста	Повышение с должности администратора	20 000	Специалист службы поддержки пользователей	Понижение квалификации	25000
Прикладная информатика и статистика	SMM-менеджер	Повышение квалификации	20 000	Администратор	Изменение должности при сохранении квалификации	25 000
Психология служебной деятельности	Психолог-консультант	Повышение с должности администратора	20 000	Администратор, управляющий	Повышение с должности официанта	30 000
Налоги и налогообложение	Специалист по работе с клиентами	Повышение с должности служащего	25 000	Администратор на ресепшен	Повышение с должности служащего	20 000

ля, сохранив должность (менеджер по работе с клиентами, инженер-проектировщик, провизор). Второе резюме таких соискателей предполагает понижение их квалификации, например переход с должности менеджера на позицию администратора. Для ряда соискателей поиск работы высшей квалификации – это стремление повысить свой трудовой уровень, перейдя с должности администратора, офис-менеджера, официанта на должность специалиста по работе с клиентами, SMM-менеджера. Второе резюме соискателей предполагает либо сохранение должности, либо повышение (например, переход с позиции служащего на позицию администратора).

Различия в резюме как ищущих первую работу, так и продолжающих трудовой путь не только в квалификациях резюме, но и в выполняемых обязанностях (один и тот же соискатель ищет работу инженера или тренера), оплате (для должностей более высокой квалификации указан меньший уровень заработной платы, возможно, ввиду отсутствия опыта).

Следующая группа – это соискатели (6 человек), указавшие в резюме *только должности средней квалификации*. Такая стратегия представляется достаточно *осторожной*, сопряженной с минимизацией рисков. Здесь распространено сохранение квалификации и должности (например, поиск должности администратора у нового работодателя) или изменение должности

при сохранении квалификации (поиск должности офис-менеджера вместо текущей должности администратора). Еще одну группу составляют соискатели, указавшие в качестве желаемой *должность ниже средней квалификации*. Для тех, кто ищет первую работу кладовщиком, комплектовщиком, сортировщиком, это стремление выйти в трудовое поле, начав с низовых позиций. Среди тех, кто меняет работу, много примеров понижения квалификации (например, переход с должности оператора ПК на должность кладовщика, водителя, сортировщика).

### Выводы

По результатам исследования можно говорить о том, что в условиях трансформации рынка труда молодежь вырабатывает практики поиска работы в различных сферах для реализации образовательного капитала. Стремление в профессиональные сферы при составлении нескольких резюме можно рассматривать как стратегию адаптации к разнообразию вакансий на рынке труда, применение образовательных компетенций к разным типам трудовой деятельности, разному содержанию труда.

Также можно говорить о влиянии структур трудового поля на практики адаптации. Молодые люди стремятся в поле интеллектуального труда как наиболее престижное. В большинстве

траекторий (у 30 человек из 45) хотя бы в одном резюме указана должность высшей квалификации. Не распространена ситуация, когда соискатель в одном резюме указывает должность высшей или средней квалификации, в другом – ниже средней.

В то же время поле труда и профессий представляется очень дифференцированным, что порождает стремление попробовать себя в разных его сегментах. Одно из резюме может быть попыткой реализовать диплом, но в целом встречаются траектории, когда соискатель ищет вакансии в сфере, не связанной напрямую с полученным дипломом. Это можно рассматривать как желание занять максимально выгодные позиции, так и с точки зрения снижения рисков в условиях трансформации рынка труда и появления новых профессиональных сфер.

В результате проведенного анализа мы не можем говорить о статистических закономерностях, но нам удалось выделить специфику группы молодых соискателей, составляющих несколько резюме для поиска работы. Здесь можно обозначить стратегии максимализма (указание только должностей высшей квалификации), баланса (должности и высшей, и средней квалификации), осторожности (только средняя квалификация и ниже). Каждый из этих сценариев предполагает разные пути реализации образовательного капитала. В целом подчеркнем, что стратегия поиска работы с несколькими резюме не является широко распространённой среди молодежи, к ней прибегнул лишь небольшой процент соискателей. Также можно предположить, что эта группа обладает специфическим габитусом.

#### Список литературы

1. Приказ от 17 ноября 1987 г. № 790 «Об утверждении перечня специальностей вузов СССР» Министерство высшего и среднего специального образования СССР // Библиотека нормативно-правовых актов СССР. URL: [http://www.libussr.ru/doc\\_ussr/usr\\_14401.htm](http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_14401.htm) (дата обращения: 20.08.2021).
2. Общероссийский классификатор специальностей по образованию. ОК 009-2016. URL: <https://normtiv.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=286683> (дата обращения: 20.08.2021).
3. Валетов Т.Я., Кесслер Р.Х. Изменения в структуре профессиональной занятости населения России (СССР) за 1897–2002 гг. // Информационный бюллетень ассоциации «История и компьютер». 2016. № 45. С. 79–82.
4. Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р. Мир профессий: пересмотр аналитических перспектив // Социологические исследования. 2009. № 8. С. 25–35.
5. Атлас новых профессий 3.0 / Под ред. Д. Варламовой, Д. Судакова. М.: Интеллектуальная Литература, 2020. 456 с.
6. Джанджугазова Е.А. Атлас новых профессий как реакция на динамичные социально-экономические процессы и технологические изменения в современном российском обществе // Современная экономика: проблемы и решения. 2016. Т. 3 (75). С. 48–57.
7. Шаронова С.А. Компетентностный подход и стандарты в образовании (сравнительный анализ стран ЕС и России) // Социологические исследования. 2008. № 1. С. 138–145.
8. Федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования: законодательно-нормативная база проектирования и реализации: Учебно-информационное издание. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, Координационный совет учебно-методических объединений и научно-методических советов высшей школы, 2009. 100 с.
9. Яшкова Е.В., Лаврентьева Л.В., Ака Амон К.Г. Технологии интернет-поиска как средство трудоустройства студентов-выпускников на рынке труда // Проблемы современного гуманитарного образования. 2020. № 66 (1). С. 299–302.
10. Аудитория интернета в России в 2020 году // Исследовательская компания Mediascope. URL: <https://mediascope.net/news/1250827/> (дата обращения: 20.08.2021).
11. Зачем и как адаптировать резюме под разные вакансии // Аналитика портала HeadHunter. URL: [https://nn.hh.ru/article/24864?from=article\\_25255/](https://nn.hh.ru/article/24864?from=article_25255/) (дата обращения: 20.08.2021).
12. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда / Пер. с фр. А.Б. Гофмана, примечания В.В. Сапова. М.: Канон, 1996. 432 с.
13. Вебер М. Основные социологические понятия // Социологическое обозрение. 2008. Т. 7. № 2. С. 89–127.
14. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России: социологический портрет. М.: ЦСПиМ, 2010. 592 с.
15. Константиновский Д.Л., Вознесенская Е.Д., Чередниченко Г.А. и др. Образование и жизненные траектории молодежи: 1998–2008 годы. М.: Институт социологии РАН, 2011. 277 с.
16. Бурдые П. Практический смысл / Пер. с фр.: А.Т. Бикбов, К.Д. Вознесенская, С.Н. Зенкин, Н.А. Шматко; Отв. ред. пер. и послесл. Н.А. Шматко. СПб.: Алетейя, М.: Институт экспериментальной социологии, 2001. 562 с.
17. Лучшие сайты для поиска работы. Топ-10 / Инженерное кадровое агентство. URL: <https://ca-em.ru/job/sites.html> (дата обращения: 20.08.2021).
18. Общероссийский классификатор занятий. URL: <https://classifikators.ru/okz> (дата обращения: 20.08.2021).

**CURRICULUM VITAE AS AN ELEMENT OF JOB SEARCH PRACTICES FOR YOUTH***Е.А. Shinkarenko*

Nizhny Novgorod State University

The process of youth employment is investigated using the practice of drawing up several resumes for job search in different directions. Based on the author's research of youth resumes in Nizhny Novgorod, a description of a group of applicants is presented who post several resumes on the job search site, differing mainly in the specified position. Several groups of applicants were identified, depending on the qualifications of the positions indicated in the resume: only positions of higher qualifications, positions of higher and secondary qualifications, only positions of average qualifications and employees, qualifications below average. When comparing the previous and the desired position, several directions of mobility were highlighted: advanced training, change of the employing company while maintaining qualifications and positions, changing positions while maintaining qualifications, and downgrading. The study showed that young people strive to take positions in the field of qualified intellectual labor, realizing themselves in various professional spheres.

*Keywords:* job search scenario, employment practices, youth employment, youth, gaining experience.