

УДК 316

Типология трудовых стратегий наемного работника на основе поведенческого критерия



Алексеева Е.А.

Соискатель кафедры общей и этнической социологии Казанского (Приволжского) федерального университета

В статье представлена авторская типология трудовых стратегий современного наемного работника. Типология отражает трудовое поведение современного человека и представляет четыре типа трудовой стратегии наемного работника в зависимости от ценностей и норм поведения в разных типах общества – традиционного, переходного, современного и общества риска. Для разработки авторской типологии трудовых стратегий был проведен анализ имеющихся научных разработок по данной теме, а также выявлены основные структурные элементы концепта трудовых стратегий и определен основной элемент, который стал основой для разработки авторской типологизации.

Ключевые слова: жизненная стратегия, трудовая стратегия, стратегия трудового поведения, наемный работник, классификация трудовых стратегий, типология трудовых стратегий, структура трудовой стратегии, элементы трудовой стратегии

Актуальность исследования жизненных стратегий традиционно повышается в кризисный переходный период. *VUCA* мир, четвертая промышленная революция, активная цифровизация затрагивают не только экономику и национальные интересы, но и каждого работника, предъявляя все новые требования к эффективному сотруднику, заставляя не просто развиваться вслед за изменениями жизни, а думать и действовать на опережение.

В такой ситуации особенно актуально посмотреть на типичные трудовые стратегии основной массы трудоспособного населения, проанализировать существующие исследования и попытаться осмыслить полученную информацию, обратившись к классикам социологической мысли.

Жизненные стратегии прямо или косвенно являются предметом изучения нескольких наук – философии, социологии, психологии, антропологии, а последнее время и экономики.

К.А. Абульханова-Славская, один из первых современных отечественных исследователей, кто обратился к данному вопросу, трактует понятие жизненной стратегии, согласно научной традиции, в широком и узком смысле. В узком, конкретном понимании, стратегия жизни – «это разработка опре-

деленного жизненного решения для преодоления противоречия». В широком понимании стратегия жизни – «это принципиальная, реализуемая в различных жизненных условиях и обстоятельствах, способность личности к созданию своей индивидуальности с условиями жизни, к ее воспроизводству и развитию» [1, с. 245].

М.Ю. Резник и Т.Ю. Резник выделяют социологический смысл понятия «стратегия жизни» как «идеального образования и включают в данное понятие ориентиры и приоритеты, реализующиеся в поведении индивида. По мнению ученых, с позиции социологии, стратегия жизни – это целая система ориентирования личности на перспективу, обусловленная социально-значимыми факторами» [2].

Подавляющее большинство исследователей выделяют трудовую стратегию как основную составляющую жизненной стратегии в первую очередь на основании того, что в качестве основной детерминанты формирования жизненной стратегии выступают образование и карьера. Присоединимся к мнению большинства и будем считать актуальными для трудовой стратегии все теоретико-эмпирические данные, относящиеся к стратегии жизни.

Попытку классифицировать трудовые либо жизненные стратегии предпринимались в основном в психологических науках. Так, К.А. Абульханова-Славская говорит о жизненных стратегиях в зависимости от типологии личности.

В.Б. Рябов в монографии «Гуманитарная технология организационного проектирования и развития» [3] приводит достаточно обширную классификацию стратегий трудовой жизни, в основе которой лежат индивидуально-личностные особенности характера и внутреннего мира индивида, такие как организационные и жизненные ценности, мотивы выбора работы и карьерных устремлений и некоторые другие. Приведем небольшую часть (наиболее полярные) из заявленных трудовых стратегий:

- стратегия выживания;
- стратегия развития (накопления ресурсов);
- стратегия максимизации материальной выгоды;
- стратегия стремления к свободе творчества, самовыражения.

Безусловно, 24 наиболее часто встречающиеся трудовые стратегии, предложенные автором, заслуживают внимания и имеют свою актуальность. Однако, на наш взгляд, имеют ограничение в виде законченности. Тогда как сама жизненная стратегия является процессом непрерывным, подвижным, живо откликающимся на социальные изменения. В связи с этим и предложенная классификация должна быть открыта к дополнениям.

Наиболее гибкими в части их применения к изменяющимся реалиям являются, на наш взгляд, предложенные ниже типологизации Н.Ф. Наумовой и М.Ю. Резник.

Н.Ф. Наумова, основываясь на типе социальной адаптации, выделяет три типа жизненной стратегии:

- стратегия выживания;
- стратегия успешной внешней адаптации;
- стратегия эффективной внутренней адаптации [4].

Ю.М. Резник предполагает наличие различных типов жизненных стратегий в зависимости от выбранного критерия и приводит 16 оснований, по которым можно провести типологизацию жизненных стратегий. Для автора данной статьи наиболее интересна типологизация жизненных стратегий на основе поведенческого критерия, которую выделяет и сам Ю.М. Резник в качестве наиболее удобной и позволяющей рассмотреть наиболее распространенные жизненные стратегии. В зависимости от того, какую позицию занимает индивид по отношению к своей жизни и насколько активно он ее проявляет, Ю.М. Резник выделяет три типа жизненных стратегий:

- стратегия жизненного успеха;
- стратегия самореализации;
- стратегия жизненного благополучия [5].

Несмотря на наличие в теоретической науке нескольких вариантов типологизации и классификации жизненных и трудовых стратегий, в эмпири-

ческой науке виды трудовых стратегий подаются бессистемно. Приведем несколько примеров.

Например, Е.С. Балабанова и др. [6] выделяют пять основных трудовых стратегий работающей молодежи:

1. Уход в семью. Преимущественно женская стратегия, направленная на достижение баланса работы и личной жизни, проявляется при высокой степени удовлетворенности личной жизнью и низкой удовлетворенностью работой.

2. Разумное потребление. Данная стратегия ориентирована на умеренную и спокойную жизнь и отсутствие профессиональных амбиций.

3. Связи и предпринимательство. Стратегия направлена на установление коммуникационных связей с нужными людьми и стремлением к открытию собственного дела.

4. Инвестиции в профессионализм. Стратегия отражает ориентацию на профессиональное обучение, получение новых специальностей и навыков, а также интенсификацию трудовых усилий.

5. Гражданский активизм. Стратегия, направленная на защиту своих прав и участие в общественно-политической жизни страны.

Несколько иная палитра трудовых стратегий получилась при проведении исследования среди современной студенческой молодежи. О.М. Дудина и М.О. Алексеев [7] выделяют четыре основных трудовых стратегии:

1. Планирование жизни и постоянное образование. Исследователи называют эту группу респондентов интеллигентами и выделяют у них такие факторы достижения успеха, как материальный достаток и место работы.

2. Уверенность в своих силах и мобильность к адаптации при изменившимся обстоятельствам. «Везунчики-оптимисты», как называют их авторы исследования, надеются на свое чутье и готовы к смене рода деятельности.

3. Организация обстоятельств в соответствии со своими интересами и потребностями. «Лидеров» характеризует стремление к лидерству и власти и упорство в достижении цели.

4. Реализация семейных ценностей. «Семьянины» подчеркивают важность семейных ценностей – создание семьи и рождение детей.

5. Микс. Не определившиеся, представители смешанной стратегии.

Анализируя непосредственно трудовые стратегии без привязки к возрасту, А.В. Каравай [8] выделяет следующие жизненные стратегии:

1. Увеличение трудовых нагрузок, в том числе работа сверхурочно на основном месте занятости или дополнительная временная или разовая подработка; работа по совместительству или переквалификация с целью смены работы.

2. Использование имеющихся активов, в том числе обеспечение себя продуктами с собственного

хозяйства, продажа собственных продуктов, сдача в аренду объектов недвижимости или автомобиля, распродажа имущества.

3. Привлечение внешних ресурсов, в том числе денежных займов.

4. Миграция, готовятся к переезду в другой город или другую страну.

Таким образом, в эмпирических исследованиях не старше пяти лет мы видим достаточно четкие и конкретные наименования трудовых стратегий, отражающие, хотя и не в полной мере, реалии современного общества. Однако для предоставления полной информации мы не можем исключать трудовые стратегии, предложенные социологами Н.Ф. Наумовой, В.Б. Рябовым, М.Ю. Резник и др. в теоретическом аспекте, например, стратегию выживания или стратегию снижения издержек. Кроме того, Международная организация труда, говоря о нестандартной занятости, выделяет такое понятие как гигномика¹, которая включает в себя такие новые формы занятости, как фрилансинг и краудсорсинг. Уже сейчас можно с уверенностью говорить, что виды нетрадиционных трудовых отношений будут только увеличиваться, как и число людей, которые делают свой выбор в их пользу. Следовательно, целесообразно отразить данное направление трудовых отношений как возможные трудовые стратегии.

Указанные выше противоречия между теоретической и практической наукой заставляют задуматься об объединении двух частей одного целого и поиске удобных и рабочих инструментов для дальнейших научных изысканий. Прежде чем приступать к авторской классификации трудовых стратегий (или к выявлению основных типов или направлений), рассмотрим структуру трудовых стратегий и определим основной критерий, который можно взять за основу.

По мнению исследователей, термин «стратегия» является довольно емким и на сегодняшний день используется как минимум в двух основных аспектах: в военном лексиконе, что раскрывает первоначальное значение данного термина (греч. *strategos* образовано от двух слов «войско» и «вести») и в более широком контексте, выходящим за рамки сугубо поведенческого аспекта. Такой подход применяется в теории управления с середины прошлого века и наиболее полно отражает современное понятие данного термина. В частности, А. Чандлер трактовал «стратегию» как «определение основных долгосрочных целей и задач..., утверждение курса дей-

ствий и распределение ресурсов, необходимых для достижения этих целей» [цит. по: 10, с. 9].

Рассмотрев понятие трудовой стратегии, можно сделать следующие выводы. Во-первых, трудовая стратегия, как часть жизненной стратегии индивида, формируется по тем же принципам, факторам, критериям, как и жизненная стратегия в целом. Во-вторых, отличительной чертой трудовой стратегии является сфера ее прикладного использования – трудовые отношения.

Таким образом, *трудовая стратегия – это совокупность действий индивида, совершенных в рамках трудовых отношений с целью сохранения или приобретения желаемых благ.*

Трудовая стратегия структурно состоит из таких элементов, как цель, планы и фактические действия по достижению цели, внутренние ресурсы и внешние обстоятельства, а также время, за которое индивид планирует достигнуть цели (табл. 1).

Таблица 1
Элементы структуры трудовой стратегии

Параметр	Характеристика
Цель	Идеальное желаемое положение дел (место и роль в социуме)
Планируемый способ достижения	Планируемые действия (или бездействия) для достижения желаемого места в социуме
Фактические действия для достижения цели	Фактически совершенные действия (или бездействия)
Индивидуально-личностные ресурсы	Пол, возраст, образование, ценностные ориентиры, субъективная оценка здоровья
Внешние обстоятельства	Семейное положение, роль в семье социальная среда, институциональная среда, удовлетворенность существующей ситуацией
Время	Временной промежуток, за который планируется достигнуть желаемой цели

На основании структурирования самого понятия трудовой стратегии, с учетом гибкости и неопределенности современного общества, считаем, что именно фактические действия, предпринимаемые индивидом, будут наиболее показательны для выявления трудовой стратегии. Именно поступки, а точнее, их последовательность представляют собой фазу реализации и конкретизации трудовой стратегии.

Поведение индивида, предрасположенность к тем или иным поступкам, к определенному, типичному для данного индивида поведению, рассматривает классик современной социологии В.А. Ядов в теории диспозиции личности. Применительно к стратегии жизни, цель любого поступка личности, его поведения – это удовлетворение его социально-трудовых потребностей с учетом сложившейся социальной ситуации [11].

¹ Гигномика (*gig economy*) представляет собой новую социально-экономическую модель, которая основана на всеобщем распространении новых видов частичной занятости и краткосрочных трудовых контрактов вместо долгосрочных трудовых отношений с работодателем на основе штатного трудоустройства. Занятые в гигномике осуществляют свою трудовую деятельность посредством использования виртуальных платформ на основе сети Интернет [9, с. 114].

Таким образом, трудовые стратегии могут быть активными и пассивными. Говоря языком М. Вебера и интерпретируя трудовую стратегию как социальное действие, оно включает, помимо непосредственно действия, отказ от действия и претерпевание и может быть ориентировано на прошедшее, настоящее или ожидаемое в будущем поведение других людей или групп людей, в том числе незнакомых [12].

Необходимо отметить, что типологический подход к классификации отличается от индивидуальной характеристики, прежде всего тем, что само количество индивидуальных трудовых стратегий бесконечно, что лишь подчеркивает уникальность каждого. Тогда как в разных типах трудовых стратегий представлено и определенное разнообразие, что отличает один тип от другого и в то же время имеет значительные сходства, так как в один тип трудовых стратегий включено множество индивидуальных трудовых стратегий с незначительными вариациями по определенному поведенческому критерию.

Рассмотрев имеющиеся теоретические подходы к классификации трудовых стратегий и ознакомившись с эмпирическими исследованиями других авторов, а также имея многолетний опыт включенного наблюдения в реальных полевых условиях, считаем, что можно предпринять попытку некой систематизации возможных трудовых стратегий. Для начала выделим два основных вектора трудовых стратегий – вектор, где индивид выступает субъектом действий и изменений (активным или пассивным), и вектор, где субъектом действий (изменений) выступают другие люди, в том числе группы людей. Разберем более подробно.

Вектор субъектно-личностных изменений – такое направление поведения индивида, где *изменения направлены в первую очередь на самого себя, индивид занимает активную деятельную позицию*. Например, человек получает дополнительное обучение, демонстрирует высокую производительность труда, активно занимается нетворкингом, т.е. для достижения собственных целей индивид предпринимает определенные действия. Чем активнее действия индивида, тем выше он находится на данной шкале. При этом цель этих действия может быть разная – от материального и карьерного роста до свободного графика или полностью удаленного режима работы.

Второй вектор трудовых стратегий – *это вектор, где субъектом изменений выступает внешнее окружение – другие люди или*

группы людей. В данном направлении действия индивида направлены на изменения других людей, чаще всего путем их смены, например, смены коллектива, места работы, трудовая миграция. Цель таких изменений может быть тоже разная – повышение материального достатка, карьерный рост, самореализация, поиск жизненного баланса или что-либо еще, основное в данном направлении карьерных устремлений – это изменение окружения.

Для наглядности представления данных направлений можно изобразить в виде двух осей: ось абсцисс – это действия индивида, направленные на изменения окружающего социума, по шкале от «полное отсутствие каких-либо изменений» до «кардинальное изменение социальной среды»; а ось ординат – изменения индивида, направленные на самого себя по шкале от «отсутствие каких-либо изменений» до «кардинальные изменения». Полученная система координат содержит четыре независимых поля, включающих четыре направления трудовых стратегий, которые могут быть выбраны индивидом (рис. 1).

Не меняюсь сам – не меняю окружение. Выжидательная стратегия характеризуется отношением к жизни – «все идет, все меняется», надо только подождать. Придерживаясь данной стратегии, индивид в любой ситуации продолжает демонстрировать привычную модель поведения в надежде, что «само все разрешится».

Данная стратегии может быть присуща человеку из традиционного типа общества, когда для каких-либо изменения отсутствуют внешние условия в виде институциональной среды, а привычное поведение подкрепляется традициями и принятыми нормами поведения. Среди основных ценностных ори-



Рис. 1. Система координат распределения основных концепций трудовых стратегий

ентаций, придерживающихся данного типа трудовой стратегии, могут быть стабильность, рациональные траты, приверженность семье, традициям, роду.

Представителя данного типа трудовых стратегий условно можно назвать **ВЫЖИДАЮЩИЙ**. Из материалов сторонних исследований выделяем следующие трудовые стратегии, относящиеся к данному типу:

- стратегия выживания (Н.Ф. Наумова; В.Б. Рябов);
- стратегия минимизации собственных ресурсных затрат (В.Б. Рябов);
- стратегия минимизации неопределенности внешней среды (В.Б. Рябов);
- разумное потребление (Е.С. Балабанова);
- реализация семейных ценностей (О.М. Дудина и М.О. Алексеев)

Не меняю сам – меняю окружение. Стратегия поиска лучшей жизни/работодателя. Смена коллектива и работы воспринимается как возможность начать все заново, избежать, уйти от сложившихся неудачно отношений. У индивида, демонстрирующего приверженность к данной стратегии, присутствуют вера в удачу, счастливый случай. Он занят поиском лучшего места и лучшей жизни, которую, по его мнению, возможно получить, затрачивая минимум ресурсов. Везунчик-оптимист надеется на свое чутье и готов к смене рода деятельности.

Данная стратегия в большей степени присуща человеку переходного общества, когда внешние изменения происходят молниеносно и основная задача – успеть воспользоваться случаем, быть в нужное время в нужном месте. Особенность трудовых стратегий данного типа – их нелинейность, т.е. возможность быть в разных состояниях и в разных ролях, в зависимости от «правил игры». Среди ценностных ориентаций такого человека можно выделить независимость от мнений и суждений других людей, веру в удачу, оптимизм [4, с. 25].

Условно представителя такой стратегии можно назвать **ПЕРЕБЕЖЧИК**. К данному типу относятся стратегии, выделенные другими авторами:

- стратегия успешной внешней адаптации (Н.Ф. Наумова);
- стратегия уверенности в своих силах и мобильности при изменившихся обстоятельствах (О.М. Дудина и М.О. Алексеев);
- стратегия привлечения внешних ресурсов, в том числе денежных займов (А.В. Каравай).

Меняю сам – не меняю окружение. Стратегия работы над собой – обучение, повышение квалификации с сохранением имеющегося внешнего окружения, проявление инициативы в части дополнительной нагрузки. Усилия, направленные на карьерный рост, в том числе установление неформальной коммуникации. При выборе данной стратегии индивид рассчитывает преимущественно на свои силы, верит в заслуженный успех.

Носитель данного типа стратегии относится к представителям современного общества, который, согласно П. Штомпке, верит системе и доверяет социальным институтам, для такого человека время – деньги, он точно знает, чего он хочет и что нужно сделать для того, чтобы получить желаемое, и главное, незамедлительно это делает. По его мнению, вознаграждение не зависит от случая, а соответствует мастерству и вкладу. Современный человек уверен, что он способен организовать свою жизнь так, чтобы преодолевать создаваемые ею препятствия. Среди основных ценностных ориентаций такого индивида – карьера, материальное благополучие, формальное образование и обучение, уверенность в себе, планирование, уважение достоинства других людей, готовность к плюрализму мнений [13].

Представителей данного типа трудовых стратегий условно можно назвать **СТРАТЕГ**.

Среди основных стратегий данного типа можно выделить:

- стратегия жизненного успеха (М.Ю. Резник);
- стратегия планирования жизни и постоянное образование (О.М. Дудина и М.О. Алексеев);
- стратегия стремление к лидерству и власти и упорство в достижении цели (О.М. Дудина и М.О. Алексеев);
- стратегия инвестиций в профессионализм (Е.С. Балабанова и др.);
- стратегия развития, максимизации, накопления ресурсов (В.Б. Рябов).

Меняю сам – меняю окружение. Стратегия кардинальных изменений. Может быть связана со сложными траекториями профессионального развития – сменой компании-работодателя или профессии через профессиональное переобучение с отрывом от производства, кардинальной сменой деятельности, в том числе уходом в альтернативную занятость или осознанным прекращением трудовой деятельности. Данное направление включает широкую амплитуду трудовых стратегий, которые объединены обдуманым, взвешенным решением относительно значительных изменений в части как самого индивида, так и его окружения. Как правило, принятию данных стратегий предшествует длительная подготовка. Возможно, данная стратегия возникла как следствие не удачных предыдущих стратегий, не принесших желаемого результата.

Данный тип трудовых стратегий присущ человеку общества риска², одна из основных черт которого – индивидуализация рынка труда. Индивидуализм, как следствие отсутствия классовой основы общества, проявляется в жизни человека как его личная жизненная история. Трудовые стратегии характери-

² Общество риска – понятие, которое ввел немецкий социолог У. Бек, характеризуя общество индустриального модерна, в котором производство риска преобладает над производством богатства [14].

зуются высокой степенью дифференциации – все события жизни индивида, от потери работы до поиска нового места и профессионального становления, возможно, в нетрадиционных трудовых отношениях – все становится личной судьбой человека, которая поражает его в определенные периоды жизни в социально невидимой форме. «Пораженная безработицей и нищетой общественная единица уже не класс и не слой, а порожденный рынком и существующий в специфических условиях индивид» [15, с. 82]. Наиболее чувствительны к изменениям общества риска рефлексирующий индивид креативного класса³, представителей которых с каждым годом становится все больше, особенно в крупных городах. Среди основных ценностных ориентаций таких людей можно выделить свободу, самовыражение, творчество, гармонию [14]. К данному типу стратегий можно отнести фрилансинг, как неформальную, прекарную занятость, дауншифтинг⁴, уход в личное подсобное хозяйство или в традиционную семейную роль. К данному типу трудовых стратегий относится все разнообразие индивидуальных трудовых стратегий, в том числе только зарождающихся, основная особенность которых – уход от традиционной занятости.

Представителя данного типа трудовой стратегии мы назовем АВАНТЮРИСТ, принимая во внимание его осознанный или нет выбор наиболее рискованной и непредсказуемой модели трудового поведения.

Примером стратегий данного типа в исследованиях других авторов могут выступать:

- стратегия стремления к свободе, творчеству, самовыражению (В.Б. Рябов);
- стратегия миграции, готовятся к переезду в другой город или другую страну (А.В. Каравай);
- стратегия предпринимательства, направлена на установление коммуникационных связей с нужными людьми и стремлением к открытию собственного дела (Е.С. Балабанова).

Таким образом, можно выделить четыре типа трудовых стратегий индивида на основе поведенческого критерия в зависимости от субъекта изменений – индивида или общества в различных вариантах. Предложенная типологизация основана как на классической социологии М. Вебера, так и на трудах современных социологов Н.Ф. Наумова,

М.Ю. Резник и др. и в полной мере соотносится с состоянием современной действительности, отраженной в трудах П. Штомпки, Р. Флориды, У. Бека, – разной, обладающей, с одной стороны, всеми чертами современного общества, а с другой – выраженными признаками индустриального общества с отдельными характеристиками переходного периода, а где-то сохранились и уверенно проявляются качества традиционного общества. О дифференциации российского общества говорит и Н. Зубаревич, подчеркивая различия в системе ценностей и образе жизни между жителями разных населенных пунктов в зависимости от их социально-экономических особенностей. По мнению автора теории о «четырёх Россиях», в нашей стране можно условно выделить четыре типа жителей, имеющих кардинальные отличия друг от друга во всех основных сферах жизни, начиная от потребительского поведения, заканчивая доверием к институтам власти, включая трудовые отношения и, как следствие, трудовые стратегии. Учитывая достаточно условные социально-экономические и территориальные границы, а также развитый уровень трудовой миграции, можно предположить, что в каждом социуме присутствуют представители четырех России, являющихся носителями совершенно разных культур и ценностей, а следовательно, и стратегий жизни [17].

Предложенная в данной статье типология трудовых стратегий не оспаривает разработанные ранее варианты типологии, а лишь дополняет их с учетом современных реалий. Кроме того, как и любая научная теория, она нуждается в дальнейшем осмыслении и эмпирической оценке и, возможно, доработке или корректировке, что является нашей дальнейшей научной задачей.

Литература:

³ Р. Флорида причисляет к креативному классу достаточно большой пласт специалистов творческих профессий, которые проектируют и создают что-то новое, а не работают согласно плану [15].

⁴ Дауншифтинг – 1) процесс добровольного отказа людей от демонстративного потребления, переход к более экономному стилю жизни, как правило, в результате осознания негативных последствий потребления общества постмодерна; 2) отказ от высоких уровней служебной и карьерной иерархии в пользу менее трудоемких и обременительных форм деятельности; 3) отказ от профессиональной карьеры ради хобби или разнообразных практик духовного совершенствования [16].

1. Абульханова-Славская К.А. Жизненная стратегия. – М.: Изд-во «Мысль», 1991. – 299 с.
2. Резник Т.Е., Резник Ю.М. Жизненные стратегии личности // Социологические исследования. – 1995. – № 12. – С. 100–105.
3. Рябов В.Б. Гуманитарная технология организационного проектирования и развития. – М.: Институт психологии РАН, 2011. – 224 с.
4. Наумова Н.Ф. Жизненная стратегия человека в переходном обществе // Социологический журнал. – 1995. – № 2. – С. 5–22.

5. Резник Ю.М., Смирнов Е.А. Жизненные стратегии личности (опыт комплексного анализа). – М.: Ин-т человека РАН, Независимый ин-т гражд. об-ва, 2002. – 259 с.
6. Балабанова Е.С., Эфендиев А.Г., Гоголева А.С. Российская работающая молодежь: стратегии достижения благополучия // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. – 2021. – Т. 14. – № 1. – С. 33–52.
7. Дудина О.М., Алексеев М.О. Образ будущего и жизненные стратегии современной студенческой молодежи // Социально-гуманитарные знания. – 2019. – № 10. – С. 8–14.
8. Карвай А.В. Действия россиян по улучшению собственного материального положения в эпоху Covid-19 // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2021. – № 2. – С. 121–137.
9. Полякова Ю.М. Перспективы развития гигаэкономики в условиях глобальной цифровизации на российском рынке // Вестник Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова. – 2019. – № 1. – С. 113–119.
10. Просалова В.С., Смолянинова Е.Н. Теоретические подходы к формированию дефиниции стратегии // Научно-технические ведомости СПбГПУ. – 2011. – № 4. – С. 9–16.
11. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расш. изд. – М.: ЦСПиМ, 2013. – 376 с.
12. Вебер М. Хозяйство и общество. Очерки понимающей социологии: в 4 т.; [пер. с нем.]; сост., общ. ред. и предисл. Л.Г. Ионина; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2016.
13. Штомпка П. Социология. Анализ современного общества / Пер. с польск. СМ. Червонной. – М.: Логос, 2005. – 664 с.
14. Бек У. Общество риска: На пути к другому модерну / Пер. с нем. В. Седелника, Н. Федоровой. – М.: Прогресс-Традиция, 2000. – 383 с.
15. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. – М.: Издат. дом «Классика-XXI», 2007. – 421 с.
16. Электронный ресурс: Словарь новейшей социологической лексики. Теории понятия персоналии. – URL: <https://voluntary.ru/termin/daunshifting.html?ysclid=lbp6g0c6ug515364218> (дата доступа: 13.02.2023).
17. Зубаревич Н. Четыре России и новая политическая реальность. – URL: https://polit.ru/article/2016/01/17/four_russians/?ysclid=ledalfvdnr732847523 (дата доступа: 21.02.2023).

Typology of Labor Strategies of an Employee Based on Behavioral Criteria

Alekseeva E.A.
Kazan (Volga Region) Federal University

The article presents the copywrited typology of labor strategies of a modern employee. The typology demonstrates the labor behavior of a modern person and represents four types of an employee's labor strategy depending on the values and norms of behavior in different types of society – traditional, transitional, modern and risk society. An analysis of the available scientific developments on this topic was carried out in order to elaborate the copywrited typology of labor strategies. Moreover, the main structural elements of the concept of labor strategies were identified as well as the main element was determined which became the basis for the development of the copywrited typologization.

Key words: labor strategies, life strategies, employee, classification of labor strategies, typology of labor strategies

