

РАСШИРЕНИЕ ГРАНИЦ

А. А. Александрова, М. М. Русакова, С. Ткач

Ценностные ориентации и стратегии поиска работы жителями Санкт-Петербурга в условиях кризиса COVID-19¹



АЛЕКСАНДРОВА Анастасия Алексеевна — заместитель директора Центра прикладной социологии Санкт-Петербургского государственного университета. Адрес: 191124, г. Санкт-Петербург, ул. Смольного, д. 1/3, подъезд 9.

Email:

a.a.alexandrova@spbu.ru

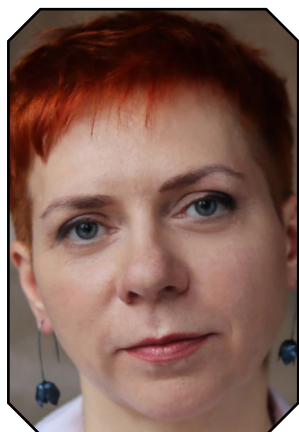
Работа публикуется журналом «Экономическая социология» при поддержке программы «Университетское партнёрство» НИУ ВШЭ.

В статье рассматривается взаимосвязь между ценностными ориентациями и стратегиями поиска работы безработными Санкт-Петербурга. Авторы опираются на экзистенциальное понимание установок, как конструируемых действиями людей, подталкивающих их к формированию определённых ценностных ориентаций. Такие ориентации влияют на видение людьми состояния рынка труда и своих шансов на нём. Эмпирическая база данных включала анкеты 1857 человек, зарегистрировавшихся в качестве безработных в Службе занятости Санкт-Петербурга. Основной инструмент анализа — кластерный анализ методом K-средних. Получившиеся кластеры оценивались при помощи силуэтной меры и индекса Дэвиса—Болдуина. Статистическая значимость различий выбора стратегий действий на рынке труда между кластерами определялась при помощи теста Краскела—Уоллиса. Были выделены три устойчивых кластера: пессимисты с преобладающей ориентацией опоры на окружающих (29,2% респондентов), оптимисты с преобладающей опорой на себя (29,7% респондентов), оптимисты с умеренными ориентациями, в сопоставимой мере опирающихся на себя и на окружающих (41% респондентов). Показано, что преобладание ценностных ориентаций оптимизма (первый кластер), как и ценностных ориентаций пессимизма (второй кластер), делает людей менее активными в использовании мер поддержки на рынке труда и снижают их готовность пройти переобучение. Преобладание ценностных установок оптимизма в совокупности с опорой на себя в то же время способствует большей кооперации с центрами занятости. Также респонденты скорее заинтересованы в помощи в трудоустройстве, нежели в профессиональной переподготовке. Полученные результаты вносят значимый вклад в дискуссию о перспективах экзистенциального подхода в исследовании рынка труда, а выводы могут лечь в основу индивидуализированных программ помощи соискателям, которые учитывали бы ценностные ориентации граждан.

Ключевые слова: экзистенциализм; рынок труда; ценностные установки; локус контроля; пессимизм; оптимизм; опора на себя; опора на окружающих.

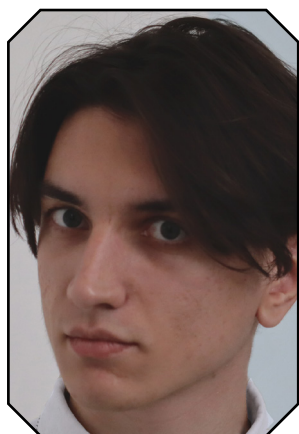
¹ Работа выполнена при поддержке СПбГУ, проект 121062300141-5.

Коллектив авторов благодарит Дмитрия Семёновича Чернейко за научные консультации в подготовке статьи.



РУСАКОВА Майя Михайловна — кандидат социологических наук, директор Центра прикладной социологии Санкт-Петербургского государственного университета. Адрес: 191124, г. Санкт-Петербург, ул. Смольного, д. 1/3, подъезд 9.

Email: m.rusakova@spbu.ru



ТКАЧ Сергей — ведущий социолог Центра прикладной социологии Санкт-Петербургского государственного университета. Адрес: 191124, г. Санкт-Петербург, ул. Смольного, д. 1/3, подъезд 9.

Email: s.tkach@spbu.ru

Введение

Люди, оказавшись в поиске работы на рынке труда, находятся большей частью в стрессовой ситуации. Каждый месяц, проведённый в поисках работы, повышает риски депрессивных и тревожных расстройств [Wood, Burchell, Lewis 2018]. Современный же рынок труда для соискателя особенно волатилен и непредсказуем из-за структурных изменений экономики [Стофарандова, Мисриханова, Салихов 2022].

Такое положение вещей требует от человека мобилизации инициативных качеств, взвешенного подхода к выбору стратегии поиска работы и смелости на каждом этапе — от составления резюме и собеседования до подписания контракта. От успешности прохождения этих этапов зависит не только личная профессиональная траектория человека, но и эффективность работы экономики в целом. Встаёт важный вопрос: можно ли говорить, что ценностные ориентации, определяемые установками и действиями человека, способны предопределить исход предприятия? В статье рассматривается, какие устойчивые взаимосвязи образуются между различными ценностными ориентациями (опора на себя или опора на других; оптимизм или пессимизм), а также как ценностные ориентации связаны с выбором стратегий действий на рынке труда соискателей. Под ценностной ориентацией будет пониматься «предрасположенность субъекта к совершению определённого социального поведения, определённой оценке некоего объекта» [Мещеряков, Зинченко 2004: 61]. Под установкой же будет пониматься конкретный тезис, разделяемый человеком и сформированный в результате его предыдущего опыта. Установка является концептом второго порядка по отношению к ценностной ориентации. Такая трактовка позволяет подойти к личности с экзистенциальных позиций Ж.-П. Сартра — как к создаваемой действиями человека, которые тот совершает, руководствуясь собственными идеалами (ценностными ориентациями) [Сартр 1989], то есть ценностные ориентации человека (пессимизм, оптимизм, опора на себя или на окружающих и т. д.) можно трактовать как результат или как причину действий человека.

В 2020 г. произошли переломные изменения для рынка труда [Chen, Sun, Chen 2022]. Распространение платформенной занятости и самозанятости изменили рынок трудовых отношений — «от рынка труда к рынку занятости» [Григорьева, Равчик 2023: 551]. До начала пандемии COVID-19 люди чаще ориентировались в поиске работы на традиционные условия труда, то есть на офлайн-работу и восьмичасовой рабочий день. Пандемия дала запрос на другие формы занятости — на гибридную, частичную, проектную, онлайн-занятость. Во многом эти изменения вызваны развитием цифровых технологий, изменением уровня доверия граждан к работодателю и стремлением диверсифицировать риски, устраиваясь на несколько работ с частичной занятостью. Также закрытие ряда организаций, в особенности в сфере услуг, привело к значительному росту безработицы. Число зарегистрировавшихся безработных достигло 4,321 млн человек, что выше на 24,7%, чем в 2019 г. [ТАСС 2021].

В таких условиях проходил сбор данных в Петербурге — в кризис пандемии COVID-19. Ю. Андреева и Е. Лукьянова пишут, что пандемия не сказалась на стратегиях соискателей, которые остались неизменными в сравнении с допандемийным периодом [Андреева, Лукьянова 2021]. Однако сами соискатели столкнулись с новыми трудностями. Так, граждане, имеющие постоянное трудоустройство, отмечали, что опасаются сокращения зарплаты, но не опасаются увольнений. Соискатели, которые часто меняли место занятости, столкнулись с проблемами трудоустройства на время локдаунов. Наименьшее доверие у рабочих вызывали меры, связанные с переобучением без последующей помощи в трудоустройстве [Андреева, Лукьянова 2021]. В. Былков утверждает, что кризис COVID-19 отличается от других более высоким уровнем социальной напряжённости и стресса для соискателей [Былков 2021]. Также к особенностям кризиса исследователи относят рост уровня безработицы к концу 2020 г., формирование потребности для реализации новых услуг центров занятости: переобучение соискателей для гибридных и онлайн-форм занятости и др. [Кашепов, Афонина, Головачёв 2021]. Кроме того, у государственных центров занятости не было готовых решений для работы с соискателями в новых условиях, отчего выбираемые стратегии значительно разнились и был значительный запрос со стороны служб занятости на разработку новых подходов для работы [Вишневская 2023].

Можно обозначить два аспекта актуальности исследования о связи ценностных ориентаций и успеха в поиске работы. Первый является практическим: понимание такой связи позволит более эффективно оказывать содействие гражданам в поиске работы на принципах клиентоориентированности, то есть с учётом индивидуальных возможностей и потребностей граждан. Изменения рынка труда в сторону рынка занятости, актуальность привлечения экономически активного населения в разные отрасли экономики и решение вопросов кадрового дефицита требуют внедрения проактивного подхода к организации работы служб, осуществляющих посредничество между работодателями и соискателями. Формирование индивидуальных планов сопровождения участников проекта по карьерному сопровождению является одним из приоритетных направлений работы, заложенных в Федеральном проекте «Содействие занятости» Национального проекта «Демография» [Минтруд России 2021].

Второй аспект актуальности работы — теоретический. Важным видится рассмотрение факторов выбора тех или иных стратегий людьми на рынке труда [Ёлкина 2007; Козина, Попова 2007]. Решение таких теоретических проблем позволит повысить эффективность работы служб занятости, поскольку большинство реализуемых политик по борьбе с безработицей преимущественно неудачны и не позволяют в полной мере провести анализ по соотношению выгод и издержек [Crépon, Van Den Berg 2016]. Большой актуальностью обладают исследования, направленные на оценку целевых политик в помощи для трудоустройства, в рамках которых разная помощь предлагается разным категориям граждан. Об этом свидетельствует работа М. Калиендо и Р. Шмидл, в которой авторы проанализировали эффективность мер, направленных на помощь молодёжи в трудоустройстве [Caliendo, Schmidl 2016]. Это исследование показывает, что наиболее эффективными оказываются меры, направленные на помощь в поиске работы, в то время как профессиональное обучение и переподготовка, выплата пособий дают смешанные результаты [Caliendo, Schmidl 2016]. К схожему выводу приходят исследователи отмечавшие негативные эффекты пособий и субсидирования [Boone, Ours 2004]. При получении пособий и субсидий безработные оказываются в пассивной позиции получателей помощи. В это же время помощь в поиске работы предполагает активную позицию со стороны соискателя: размещение резюме, посещение интервью, выполнение тестовых заданий и т. д. Всё это позволяет говорить о том, что разная политика может быть по-разному эффективна в зависимости от установок и ориентаций человека.

Основная цель данного исследования — определение связи между ценностными ориентациями и выбором соискателями той или иной стратегии действий на рынке труда. В рамках статьи, опираясь на теории внутреннего или внешнего локуса контроля Дж. Роттера [Rotter 1966], а также оптимизма или пессимизма А. Бандуры [Bandura 1977], концептуализируются ценностные ориентации, которые по-

нимаются конструируемыми действиями людей в логике Ж.-П. Сартра [Сартр 1989]. Через кластерный анализ выделяются устойчивые сочетания обозначенных ценностных ориентаций у соискателей. Для выделенных сочетаний найдены наиболее часто выбираемые стратегии действий на рынке труда. Выводы позволят сформировать более эффективную таргетированную политику службы занятости по работе с населением, основываясь на ценностных ориентациях соискателей.

Локус контроля, ценностные ориентации и стратегии действия на рынке труда

Современные исследования связи ценностных ориентаций и принимаемых людьми решений на рынке труда учитывают положения теории локуса контроля, предложенной Дж. Роттером [Rotter 1966]. Первоначально концепция нашла своё воплощение в психологических теориях личности. Локус контроля — это склонность человека приписывать ответственность за результаты своих действий либо внутренним причинам, либо внешним. Под внутренними причинами происходящих с человеком событий понимаются психологические качества: воля, целеустремлённость, рассудительность, внимательность и т. д. А под внешними — условия окружающей действительности, на которые человек не может повлиять: состояние экономики, мотивы других людей, инфраструктура и т. д.

В социологии к концепту локуса контроля обращаются в теории культуры бедности. Через культуру бедности стараются объяснить феномен воспроизводимой из поколения в поколение нищеты [Lewis 1959]. О. Льюис полагает, что в среде бедных людей воспитанием воспроизводится нормативная рамка, задающая границы допустимого поведения. Кроме отказа от более амбициозной работы в пользу более рутинной, но менее прибыльной, в числе признаков культуры бедности приводится идея объяснения людьми своего финансового неблагополучия через влияние не зависящих от человека обстоятельств, то есть через внешний локус контроля.

Заметный вклад в интерпретацию концепта локуса контроля, который привносит культура бедности, заключается в том, что склонность человека полагаться на себя или на других не детерминирована биологически. Льюис демонстрирует, что такие установки формируются через вторичную социализацию путём усвоения установок социальной группы, которая окружает человека. Данная теория подвергалась активной критике со стороны экзистенциальной социологии. Классической в этом смысле является работа К. Стак «All Our Kin» («Вся наша родня»). В ней исследовательница показывает, как концепт культуры бедности становится дискурсивной позицией, к которой обращаются власти для оправдания неэффективности предпринимаемых ими мер [Stack 1997]. Со схожей критикой выступает и А. О'Коннор, замечая, что основная часть работ о культуре бедности ориентирована на описание повседневных бытовых практик, но игнорирует широкий социальный контекст [O'Connor 2001]. В частности, в таких работах не продемонстрировано, как повседневные практики людей ограничиваются или, наоборот, стимулируются проводимой социальной политикой. И Стак, и О'Коннор пишут, что культура бедности невнимательна к индивидуальности человека, его переживаниям и устремлениям. Возможный ответ на такую критику — привлечение концепции ценностных ориентаций для объяснения персональных различий людей. В контексте труда такая связь ценностных ориентаций и работы встречается, например, в статьях Дж. Кларка, М. Симана, Р. Блунера [Clark 1959; Seeman 1959; Blauner 1964] и др. В американской эмпирической школе связь между установками в отношении труда и ценностями формировалась через осмысление экзистенциальной концепции отчуждения труда как индивидуального переживания человека, происходящего в условиях, когда его собственные ценностные ориентации не совпадают с ориентациями организации или, шире, общества, в котором он живёт. Развитие этого подхода подтолкнуло исследователей к разработке стандартизированных, надёжных и устойчивых шкал измерения установок среди работников. Ценностные ориентации в этой парадигме трансценденты культуре бедности, а потому могут иметь иное происхождение, а не усваиваться в раннем детстве, как это происходит с культурой бедности, что позволяет сделать теорию менее детерми-

нистской и потому менее удобным дискурсивным элементом в оправдании властями своего возможного бездействия.

Примером синтеза теории локуса контроля и теории ценностных ориентаций выступает работа Бандуры о теории социального обучения. В ней автор представляет свою позицию понимания роли ориентаций в поведении человека [Bandura 1977]. Он обращается к концепту самоэффективности (*self-efficacy*) — веры (ценностного убеждения) в собственную способность успешно выполнять конкретную задачу. Бандура приводит систематический критический обзор работ, посвящённых теориям внутренних мотивов поведения, и демонстрирует ограниченность таких подходов в понимании и интерпретации всего разнообразия человеческого поведения. Выход, заключает Бандура, может быть в добавлении другого измерения — ценностных ориентаций в существующие теории человеческих стратегий и решений.

Синтезом теории Бандуры и экзистенциального понимания отношения к труду как конструируемого самим человеком становится направление исследования ценностных ориентаций сотрудников. Они представлены в работе Дж. Арчибальда и его соавторов [Archibald, Eaton, Lipsey 1986].

Такой подход содержит изначальное экзистенциальное предположение, наследуемое из ранних работ о ценностных ориентациях в отношении к труду: человек своими действиями и решениями формирует собственное субъективное представление о рынке труда и положении себя в нём. Только потом сформированные убеждения влияют на то, как человек интерпретирует свои шансы на рынке труда, какую позицию при трудоустройстве он займёт [Owen 2011; Mercer 2018]. Эта позиция радикально отличается от более ранних моделей рынка труда, предложенных, например, в марксистской школе, где соискателей можно рассматривать преимущественно как гомогенную группу с единым набором целей и ценностей [Lubasz 1987].

Рассмотрение рынка труда с опорой на экзистенциальную философию может быть отнесено к традиции анализа бытия в экзистенциализме. Экзистенциальная философия обращается к сюжетам повседневности в различных своих течениях. Применительно к труду и занятости экзистенциальный подход можно обнаружить в работах Дж. Кларка, М. Симана и Р. Блунера. Среди современных работ, рассматривающих рынок труда с позиций экзистенциального подхода, можно привести исследования А. Маглио и её соавторов [Maglio, Butterfield, Borgen 2005], Ф. Миньота и Р. Ги [Mignot, Gee 2020].

В отечественной науке это направление не получило широкого распространения. Исследователи чаще обращались к модели, в которой ценностные ориентации не влияют напрямую на стратегии людей, но влияют опосредованно — на институты рынка труда [Магун 1998; Данилова 2013], образования [Половова 2010] и др. Также значительная часть работ рассматривают ценностные различия на рынке труда в контексте поколенческих различий [Гегель, Фролова 2012; Баринов 2017; Аранжин 2019; Калашникова et al. 2022]. Это отличие от американских исследований обусловлено во многом большим влиянием работ М. Рокича [Rokeach 1973] и Р. Инглхарта [Inglehart 2018] на исследования ценностей в США. В моделях и Рокича, и Инглхарта ценностные ориентации могут различаться от одного человека к другому, а также выражаться в конкретных действиях, решениях и убеждениях людей. В отечественной социологии, напротив, концепт ценностных ориентаций больше представлен в более широко разработанной теории поколений [Дубин 2002].

Недостаточная представленность в отечественной социологии исследования стратегий граждан на рынке труда с экзистенциальной (личной) перспективы делает актуальными исследования такого рода. В рамках данной работы основной целью было определить связь между ценностными ориентациями и выбором соискателями той или иной стратегии действий на рынке труда. В соответствии с целью были поставлены следующие задачи: типологизировать ценностные ориентации граждан на рынке труда;

выделить в зависимости от ковариации встречаемости ценностных ориентаций стратегии граждан на рынке труда; определить, какие ценностные ориентации чаще встречаются среди разных категорий граждан.

В основе исследования лежит экзистенциальное допущение Сартра о предшествовании существования существу [Сартр 1989: 342]. Пессимизм или оптимизм человека — это результат конкретных его действий (подробнее эта логика представлена на рисунке 1).



Рис. 1. Теоретическая модель связи ценностных ориентаций и личности

Действие человека опирается на трансцендентные для него ценностные ориентации. Руководствуясь этими ориентациями, человек создаёт собственную личность.

Описание базы данных и выборки

Эмпирическая база исследования основана на данных онлайн-опроса граждан, зарегистрировавшихся в качестве безработных в Центре занятости населения Санкт-Петербурга. Всего было зарегистрировано 65 534 человека, из них 1857 человек прошли опрос, который проводился в декабре 2020 г. — январе 2021 г. Период уникален, так как государством в рамках оказания мер поддержки пострадавшим от последствий кризиса COVID-19 были введены повышенные пособия для определённых категорий граждан, что способствовало резкому увеличению количества регистраций в качестве безработных в Центрах занятости населения Санкт-Петербурга, в том числе тех категорий граждан, которые ранее не обращались в службы занятости. В полученной выборке большинство прошедших опрос впервые зарегистрировались в Центре занятости населения Санкт-Петербурга (73,9%). В опросе приняли участие различные категории граждан: 35,7% мужчин и 64,3% женщин со следующим распределением по возрастным группам: 18–25 лет — 7,3%; 26–35 лет — 28,2%; 36–45 лет — 29,8%; 46–55 лет — 28,3%; старше 56 лет — 6,5%. Среди респондентов 45% имели несовершеннолетних детей; 49% состояли в браке; 12,5% сожительствовали, такая же доля была разведена. Не состояли в браке 24,3%; являлись вдовами или вдовцами 1,6%. Высшее образование имели 56,7% респондентов, незаконченное высшее — 8,1%, среднее профессиональное — 17,2%, среднее общее образование — 7,6%, неполное среднее — 1,4%. Среди респондентов со средним профессиональным или высшим образованием 36,6% имели техническое образование, 6,4% — естественно-научное, 51,4 — гуманитарное. Оставшиеся респонденты затруднились с ответом. Среди всех респондентов 35,1% ответили, что у них есть особенности здоровья, ограничивающие их в выполнении какой-либо работы. Коренными петербуржцами являлись 61,6% ответивших. Респонденты указали, что с началом кризиса COVID-19 у 64,3% значительно или немного ухудшилось финансовое положение (64,3 и 20,5% соответственно); не изменилось финансовое

положение у 9,6%, а улучшилось у 5,6% респондентов. У 54,6% граждан были люди на иждивении, в среднем — два человека. Среди респондентов, указавших год регистрации как безработного, 94,3% назвали 2020 г., 1,8% — 2021 г., 4% — 2019 г.

Обоснование формулировок вопросов, теоретические построения и процедура анализа данных

Выявление ценностных ориентаций построено на методологическом подходе Р. Инглхарта, в котором утверждается важность предоставления респондентам возможности выбирать среди понятных и однозначных формулировок (установок) [Инглхарт 2020]. Интерпретационная теоретическая рамка строится в виде ряда дихотомий-интуиций, а не строгой и сложной модели: вера в себя или вера в других; пессимизм или оптимизм.

Согласно этой логике была выбрана концептуальная дихотомия пессимизма и оптимизма, то есть двух мировоззренческих позиций, которые, как показывает М. Селигман, способны значительно влиять на поведения отдельных людей и индивидуальный успех [Селигман 2013]. В понимании Селигмана оптимизм — это когнитивное искажение, при котором человек понимает трудности и проблемы как временные и преходящие события, а хорошие события — как устойчивые и длительные. Во время исследования респонденты находились в трудной для них ситуации безработицы. Оптимисты ожидали перемен, так как считали, что трудности преходящи, а новое должно принести для них только хорошее. Пессимизм является противоположностью оптимизма и соответствующей оценки ситуации. Реализму свойственна оценка длительности и вероятности пессимистичных и оптимистичных сценариев, согласованная с действительными вероятностями их наступления.

Второй дихотомической парой выступали внутренний и внешний локусы контроля в том виде, в каком их предложил Роттер [Rotter 1966]. Внутренний локус контроля предполагает ориентацию на внутренние силы и личные возможности. Внешний локус контроля — ориентацию на внешние по отношению к человеку обстоятельства и ресурсы других людей и организаций.

Данные дихотомии также могут быть представлены, опираясь на схему, приведённую на рисунке 1; на рисунке 2 приведена схема для пессимизма.



Рис. 2. Теоретическая модель связи пессимизма и ценностной ориентации недоверия к новому

Ценностная ориентация недоверия к новому может выражаться в недоверии к оказываемой поддержке или к идее смены занятости, например. Избегание новых возможностей приведёт со временем к тому, что человек станет пессимистом. Такую же схему можно реализовать и для внутреннего локуса контроля (см. рис. 3).



Рис. 3. Теоретическая модель связи ценностной ориентации веры в себя и преобладания внутреннего локуса контроля

Человек, верящий только или преимущественно в себя, старается отказываться от внешней помощи. Итогом таких действий становится формирование личности с преобладанием внутреннего локуса контроля, элементом которой является ценностная ориентация «вера только в себя». Интерес к новым возможностям приводит к оптимистичному складу личности. Практика опираться преимущественно или только на других людей приводит к преобладанию внешнего локуса контроля. По аналогии со схемами на рисунках 2 и 3 можно объяснить оптимизм (см. рис. 4) и внешний локус контроля (см. рис. 5).

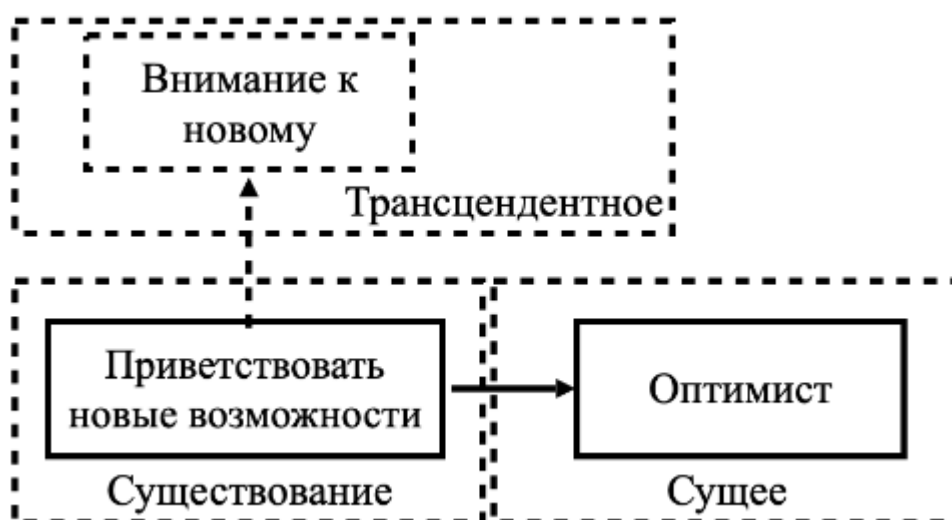


Рис. 4. Теоретическая модель связи ценностной ориентации внимания к новому и оптимистичного склада личности



Рис. 5. Теоретическая модель связи ценности конформизма и преобладания внешнего локуса контроля

Опираясь на предложенные теоретические построения, можно сформулировать гипотезы исследования.

Гипотеза 1 (H 1). Выраженная опора на других, как и опора на себя, будет, скорее, препятствовать активности граждан на рынке труда. Опора на себя будет толкать людей отказываться от внешней помощи, а выраженная опора на других — занимать более пассивную позицию.

Гипотеза 2 (H 2). Опора на себя в совокупности с оптимизмом будут, скорее, способствовать взаимодействию со службой занятости, так как у людей с такими ценностными ориентациями менее вероятны предубеждения в отношении службы занятости и более проактивная позиция.

Гипотеза 3 (H 3). Респонденты будут больше заинтересованы в помощи в трудоустройстве, нежели в переобучении.

В соответствии с предположением о пессимизме и оптимизме и внешнем и внутреннем локусе контроля, как следствиях ценностных ориентаций, был сформулирован ряд высказываний, с которыми респондентам было предложено согласиться или не согласиться. Высказывания были составлены авторами исследования, после чего были представлены экспертам-специалистам Службы занятости Санкт-Петербурга. Их комментарии были учтены в итоговом варианте формулировок. В анализе переменные были закодированы как ранговые шкалы: 1 — полностью не согласен; 2 — скорее не согласен; 3 — скорее согласен; 4 — полностью согласен.

Высказывания, которые нами априори связывались с оптимистическими ценностными ориентациями, были следующими:

- оптимистический взгляд на жизнь помогает в поиске работы;
- поиск работы является нормальным жизненным этапом для всех людей, вне зависимости от возраста, уровня квалификации и т. д.

Высказывания, которые нами априори связывались с пессимистическими ценностными ориентациями:

- никакие утешения или моральная поддержка не помогают человеку при поиске работы;
- начинать заново искать работу после большого стажа работы является показателем, что в жизни пошло что-то не так.

Высказывания, которые нами априори связывались с внешним локусом контроля:

- удача играет существенную роль при поиске работы;
- успех в поиске работы зависит от работодателей, какие возможности они предлагают.

Высказывания, которые нами априори связывались с внутренним локусом контроля:

- успех в поиске работы зависит только от усилий, которые прикладывает человек;
- заинтересованный человек всегда сможет найти работу.

Для выделения среди респондентов групп с устойчивыми наборами ценностных ориентаций был проведён кластерный анализ приведённых выше восьми переменных методом к-средних. Для оценки получившихся кластеров использовались силуэтная мера и индекс Дэвиса—Болдуина. Далее для получившихся кластеров измерялись их различия по выбранным стратегиям поиска работы. Под стратегиями понималась совокупность предпринимаемых гражданами действий по поиску работы. Стратегии поиска работы измерялись при помощи следующих переменных:

- *предпринимаемые действия по поиску работы*. Респондентам был задан вопрос, при ответе на который они могли отметить любое число подходящих им вариантов:

Предпринимали ли Вы в течение последнего месяца следующие действия?

- ✓ Готовил(а) резюме;
- ✓ Размещал(а) резюме на интернет-сайтах по поиску работы;
- ✓ Размещал(а) резюме в Службе занятости населения;
- ✓ Размещал(а) резюме или пост с объявлением в социальных сетях;
- ✓ Обращался(лась) за помощью к друзьям и знакомым;
- ✓ Обращался(лась) к работодателю напрямую;
- ✓ Проходил(а) собеседование.

Ответы были закодированы в дихотомические переменные, после чего подсчитывалась их сумма для каждого респондента, то есть количество отмеченных вариантов ответа. Это количество было названо активностью респондента. Респонденты были проранжированы от наиболее активного к наименее активному с присвоением соответствующего ранга каждому из них. Для кластера считался средний ранг;

- *стратегии, связанные с центром занятости*. Респондентам был задан вопрос: «За какой услугой Вы обратились в Службу занятости населения СПб?». Среди вариантов ответов были следующие: содействие в поиске работы; информирование о положении на рынке труда; получение пособия; регистрация в качестве безработного; помощь в организации профессиональ-

ной ориентации; психологическая поддержка; помощь в профессиональном обучении. При ответе можно было выбрать до трёх вариантов.

Статистическая значимость различий между получившимися кластерами оценивалась при помощи критерия Краскела—Уоллиса и Хи-квадрата.

Более детальный анализ позволил выделить, к каким действиям прибегали респонденты чаще в каждом из кластеров. Для этого были подсчитаны доля респондентов, выбравших соответствующие варианты ответа, а также статистическая значимость различий каждого кластера от каждого из двух остальных при помощи критерия Краскела—Уоллиса.

Результаты исследования

Ценностные ориентации безработных

Были выделены три кластера безработных в зависимости от установок и ценностных ориентаций, которые состоят из этих установок (силуэтная мера составила 0,142; индекс Дэвиса—Болдуина: 1,93).

Первый кластер. Доля данного кластера составила 29,2% от всех опрошенных. Представители данной категории граждан чаще, чем в среднем по выборке:

- не верят, что успех зависит от усилий, которые прикладывает человек при поиске работы, а также в то, что мотивация играет роль при поиске работы;
- склонны верить, что поиск работы не является нормальным жизненным этапом, а выступает признаком того, что в жизни что-то пошло не так;
- отрицают вклад моральной поддержки при поиске работы.

Второй кластер. В общей выборке доля данного кластера составила 29,7%. Представители данной категории граждан чаще, чем в среднем по выборке:

- верят, что всё зависит от них, а также придают больший вес мотивации при поиске работы;
- отмечают важность оптимистического взгляда в целом;
- воспринимают поиск работы как признак того, что что-то пошло не так. Это подтверждает изначальное теоретическое утверждение о понимании поиска работы как стрессовой ситуации и оптимистами, и пессимистами;
- соглашаются, что успех в поиске работы зависит от работодателей, от того, какие возможности они предлагает, однако роль моральной поддержки чаще отрицают.

Третий кластер. Доля в общей выборке наибольшая и составила 41,0%. Люди, вошедшие в эту группу, чаще, чем в среднем по выборке:

- верят, что всё зависит от них, а также чаще остальных убеждены в значительной роли мотивации при поиске работы;

- исключают роль удачи при поиске работы, но при этом отмечают важность оптимистического взгляда в целом;
- верят, что поиск работы — это нормальный жизненный этап, и не воспринимают его как признак того, что что-то в их жизни идёт не так;
- не соглашаются, что успех в поиске работы зависит от работодателей и от того, какие возможности те предлагают;
- отмечают важность моральной поддержки.

Подробнее средние значения для ранговых переменных, которые использовались для оценки стратегий поиска работы, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Ориентации граждан в отношении поиска работы

Ценностная ориентация	Средние значения по выборке	Первый кластер	Второй кластер	Третий кластер
Успех в поиске работы зависит только от усилий, которые прикладывает человек	1,98	2,83*	1,5*	1,72*
Удача играет существенную роль при поиске работы	1,95	1,98	1,82*	2,02
Оптимистичный взгляд на жизнь помогает в поиске работы	1,67	2,29*	1,4*	1,42*
Начинать заново искать работу после большого стажа работы — показатель, что в жизни что-то пошло не так	2,67	2,57*	1,75	3,41
Успех в поиске работы зависит от работодателей и от того, какие возможности те предлагают	1,96	1,97*	1,71*	2,14*
Заинтересованный человек всегда сможет найти работу	2,06	2,89*	1,69	1,73
Поиск работы является нормальным жизненным этапом для всех людей, вне зависимости от возраста, уровня квалификации и проч.	1,72	2,35*	1,61*	1,36*
Никакие утешения или моральная поддержка не помогают человеку при поиске работы	2,61	2,21	2,29	3,12*

* $p < 0,01$ по тесту Краскела—Уоллиса.

Первый кластер сильно выделяется по ценностным ориентациям по сравнению со вторым и третьим и несёт явно выраженный пессимистический взгляд на рынок труда, характеризуется преобладанием внешнего локуса контроля, то есть его представители всё происходящее склонны объяснять внешними условиями, а не собственными ошибками. Данную категорию граждан по установкам можно охарактеризовать как людей с «выученной беспомощностью», то есть тех, кто по разным причинам и обстоятельствам в настоящий момент не предпринимает самостоятельных усилий по преодолению ситуации. Вторым и третьим кластерами, наоборот, схожи друг с другом с точки зрения взгляда на рынок труда: представители этих кластеров имеют в целом оптимистический взгляд на рынок труда и в первую очередь осознают важность собственных усилий при поиске работы. Однако во второй группе по сравнению с третьей более выражена позиция ответственности и надежды на себя, а также отказ от внешней поддержки.

Связь ценностных ориентаций и стратегий граждан по поиску работы

Рассмотрим, что показал анализ связи степени активности в поиске работы, а также готовности к переобучению в зависимости от ценностных ориентаций в условиях кризиса COVID-19 (см. табл. 2).

Таблица 2

Средние ранги респондентов по уровню активности в поиске работы*

Кластер	Средний ранг
Первый	903,81
Второй	939,29
Третий	867,00

* Хи-квадрат: 6,271; асимптотическая значимость критерия Краскела—Уоллиса: 0,043.

Наибольшее количество попыток обращения к разным стратегиям по поиску работы предпринимает третий кластер. Это справедливо по оценке общего уровня активности в поиске работы (см. табл. 2). Респонденты, которые стараются придерживаться баланса в опоре на себя и на окружающих, оказываются наиболее активными. Они в равной мере обращаются к мобилизации собственных ресурсов и к помощи со стороны окружения. Респонденты, имеющие внутренний локус контроля, склонны больше опираться на себя, поэтому отказываются от многих возможностей, которые им предлагают службы занятости или сервисы по поиску работы (их ранг по количеству выбранных вариантов ниже). Однако этот эффект не такой сильный, как у первого кластера, поскольку отчасти эти возможности рассматриваются сквозь призму их понимания как новых возможностей. Респонденты с внешним локусом контроля и пессимизмом оказываются наименее активными в случае с использованием инструментов поиска работы. Они стараются полагаться на других, поэтому не проявляют активность самостоятельно. Кроме того, они относятся скептически к новым возможностям. Наибольшую активность показывает умеренный третий кластер, избегая крайностей позиций первых двух кластеров. Для более детального анализа была рассмотрена встречаемость тех или иных действий в каждом из кластеров (результаты приведены в таблице 3).

Таблица 3

Стратегии граждан в отношении поиска работы

Действие	Средние значения по выборке	Первый кластер	Второй кластер	Третий кластер
Размещал(а) резюме в Службе занятости населения	45,0%	46,0%	50,4%	40,4%*
Размещал(а) резюме/пост с объявлением в социальных сетях	20,1%	19,3%	26,6%*	16,0%*

* $p < 0,05$ по тесту Краскела—Уоллиса.

Значимые различия наблюдаются только в отношении размещения резюме в Службе занятости и постов в социальных сетях. Респонденты из третьего кластера статистически реже размещали резюме в службе занятости, а респонденты из второго кластера чаще размещали резюме в социальных сетях.

Также был проведён анализ стратегий, связанных с получением помощи со стороны службы занятости (см. табл. 4).

Таблица 4

Стратегии граждан, связанные с центром занятости

Стратегия	Средние значения по выборке	Первый кластер	Второй кластер	Третий кластер
Содействие в поиске работы	66,0%	66,2%	69,1%*	63,8%
Информирование о положении на рынке труда	5,8%	6,8%	5,7%	5,0%
Получение пособия	82,6%	80,6%	84,8%	82,6%
Регистрация в качестве безработного	62,6%	58,6%	66,1%*	63,0%
Помощь в организации профессиональной ориентации	11,3%	14,4%*	9,1%	10,4%
Психологическая поддержка	2,2%	2,3%	2,1%	2,1%
Помощь в профессиональном обучении	20,4%	21,6%	17,3%	21,6%

* $p < 0,05$ по тесту Краскела—Уоллиса.

Результаты показывают, что наиболее тесной кооперация с центром занятости оказывается у второго кластера.

Выводы и обсуждение

Относительно цели исследования, которая заключалась в определении связи между ценностными ориентациями и выбором соискателями той или иной стратегии действий на рынке труда, можно сделать несколько теоретических и эмпирических выводов. Ценностные ориентации представляют собой результат действий человека, они подталкивают человека к тому или иному выбору стратегий на рынке труда. Среди таких ценностных ориентаций были выделены опора на себя или на окружающих; пессимизм или оптимизм.

Поведение человека, при котором он избегает нового, приводит к недоверию к любым изменениям и, соответственно, к пессимизму. Обратная этому ситуация приводит к оптимизму. Поведение человека, при котором он доверяет преимущественно окружающим, приводит к формированию ценностной ориентации «опоры на других», то есть к внешнему локусу контроля. Обратное этому поведение приводит к формированию внутреннего локуса контроля.

Кластерный анализ продемонстрировал, что опора на себя связана с оптимизмом (первый кластер — 29,2% от всех опрошенных), а опора на других — с пессимизмом (второй кластер — 29,7% от всех опрошенных). Умеренная же позиция соотношения опоры на себя и на других сильнее связана с оптимизмом (третий кластер — 41,0% от всех опрошенных). Дальнейший анализ при помощи мер сравнения показал, что люди с умеренными ценностными ориентациями наиболее активны в выборе различных стратегий на рынке труда, что подтверждает гипотезу 1 (H 1). Гипотеза 2 (H 2) о связи оптимизма, опоры на себя и взаимодействия со службой занятости также нашла своё подтверждение. Респонденты второго кластера чаще обращались за различной помощью в службу занятости, что обусловливается сформированной у них проактивной позицией и отсутствием завышенных ожиданий от учреждения. Также можно говорить о том, что результатами подтверждена гипотеза 3 (H 3): респонденты действительно скорее заинтересованы в помощи в трудоустройстве, нежели в профессиональной переподготовке (66 против 20,4% респондентов).

Полученные результаты можно сопоставить с данными о стратегиях граждан на рынке труда до кризиса COVID-19 и после него. Тезис о том, что соискатели скорее будут заинтересованы в помощи в трудоустройстве как стратегии, нежели в профессиональной переподготовке, который Андреева и Лукьянова доказывают для периода COVID-19 [Андреева, Лукьянова 2021], оказывается справедлив и для периода до пандемии, о чём пишет Э. Хузиева: «Наиболее востребованными являются меры, направленные на помощь в трудоустройстве после обучения и софинансирование заинтересованного работодателя в переподготовке» [Хузиева 2018: 203]. Эти же выводы справедливы и для данных нашего исследования; тенденцию можно считать устойчивой к изменениям, которые привнес на рынок труда кризис COVID-19.

Ю. Свинухова среди факторов, влияющих на постпандемийные стратегии действий граждан на рынке труда, выделяет их опыт столкновения с институциональными ограничениями. Обращения к социальным связям, а также использование интернет-агрегаторов более характерны для людей с большим опытом взаимодействия с государственными службами занятости. Это подтверждает полученный результат: второй кластер, который чаще размещал резюме в службе занятости (и, соответственно, сталкивался с институциональными барьерами), но не обрёл чувство выученной беспомощности, как в первом кластере, чаще остальных размещал резюме и в социальных сетях, обращаясь тем самым к социальным связям [Свинухова 2023]. Таким образом, косвенно подтверждаются наблюдения об устойчивости ряда стратегий граждан к изменениям, вызванным пандемией [Андреева, Лукьянова 2021].

Полученные результаты позволяют сделать выводы, что при помощи гражданам, зарегистрировавшимся в качестве безработных, во-первых, требуется учитывать их общий взгляд на рынок труда, ценностные ориентации, поскольку для людей с разными ценностными ориентациями нужны разные программы. Обращаясь к экзистенциальной философии Сартра, где ценностные ориентации являются следствием действий человека, можно ожидать, что изменение действий приведёт к изменению сущего и соответственно — взгляда на рынок труда и предлагаемые услуги центров занятости. Для типа респондентов с внутренним локусом контроля и оптимизмом могут быть полезны консультации, формирующие более реалистичный взгляд на рынок труда. Для граждан с преобладающими пессимизмом и внешним локусом контроля могут оказаться полезны программы, формирующие у них более активную позицию. Программы же общего характера, не учитывающие установки и ориентации, должны давать смешанные результаты. Такие программы не особенно эффективны, что подтверждают исследования (см.: [Crépon, Berg 2016]). Но если говорить про отдельные меры помощи, ориентированные на всё население в целом, то, так как доля первого кластера является наименьшей среди всех, можно предположить, что наиболее эффективными будут такие, которые ориентированы на формирование у граждан проактивной позиции.

Данное исследование имеет ограничения. Прежде всего, результаты исследования отражают взаимосвязи ценностных ориентаций и стратегий действия на рынке труда граждан, зарегистрированных в качестве безработных в Санкт-Петербурге, что делает распространение выводов на более широкую совокупность российских безработных затруднительным. Кроме того, следует иметь в виду смещённость выборки, так как на рассылаемую онлайн-анкету склонны отвечать более лояльные к службе занятости граждане, а также те, кто имел время и возможность это сделать. И наконец, исследование проводилось в особое время — в период кризиса, вызванного COVID-19, и респонденты могли испытывать дополнительное давление этого обстоятельства.

Целью данного исследования не являлось понимание ситуации в конкретных профессиональных группах, что можно было бы выделить в качестве одного из направлений дальнейших исследований. Ведь даже в условиях кадрового избытка существуют сферы с хроническим дефицитом кадров [Judina, Riazantseva 2024], где стратегии людей могут быть иными. Другим важным экзистенциальным фактором может быть социальное одиночество, риск которого повышен для безработных, о чём пишут А. Никитин и его соавторы (см.: [Никитин et al. 2022]). Влияние одиночества на ценностные ориентации в контексте поиска работы также видится явлением, которое заслуживает исследовательского внимания.

Литература

- Андреева Ю. В. Лукьянова Е. Л. 2021. Стратегии занятости рабочих в период пандемии COVID-19. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 3: 271–289.
- Аранжин В. В. 2019. Влияние цифровой экономики на трудовые ценности поколения, входящего на рынок труда. *Векторы благополучия: экономика и социум*. 4 (35): 91–100.
- Баринов Д. Н. 2017. Трудовые ценности и девиантные модели поведения молодёжи на рынке труда. *Бюллетень науки и практики*. 12 (25): 484–491.
- Былков В. Г. 2021. Функционирование регионального рынка труда в условиях пандемии COVID-19. *Известия Байкальского государственного университета*. 31 (1): 43–51.
- Вишневская Н. Т. 2023. Роль государства в восстановлении рынка труда в постпандемийный период (на примере стран ОЭСР). *Вопросы государственного и муниципального управления*. 4: 150–172.

- Гегель Л. А. Фролова Ю. С. 2012. Ценности современного студенчества и конкурентоспособность на рынке труда. *Социально-гуманитарные знания*. 5: 229–240.
- Григорьева И., Равчик М. 2023. Экосистема городских сервисов (ЭГС): приоритетные потребности в социальных (электронных) услугах старшего поколения. *Журнал исследований социальной политики*. 21 (3): 551–564.
- Данилова Е. Н. 2013. Баланс индивидуалистских и коллективистских ценностей: сравнение Санкт-Петербурга и Шанхая. *Социологическая наука и социальная практика*. (2): 87–107.
- Дубин Б. 2002. Поколение: социологические границы понятия. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2: 11–15.
- Ёлкина О. С. 2007. Основные закономерности стратегий экономического поведения работников на рынке труда (на основе данных социологических исследований). *Вестник Омского университета*. 1: 89–96.
- Инглхарт Р. 2020. *Культурная эволюция. Как изменяются человеческие мотивации и как это меняет мир*. М.: Литрес.
- Калашникова И. В. et al. 2022. Ценности и предпочтения молодёжи на российском рынке труда. *Вестник Тихоокеанского государственного университета*. 1 (64): 145–154.
- Кашепов А. В., Афонина К. В., Головачёв Н. В. 2021. Рынок труда РФ в 2020-2021 гг.: безработица и структурные изменения. *Социально-трудовые исследования*. 2 (43): 33–44.
- Козина И., Попова И. 2007. «Слабые группы» на рынке труда: гендерная специфика мотивации поведения. *Журнал исследований социальной политики*. 5 (3): 365–386.
- Магун В. С. 1998. Российские трудовые ценности: идеология и массовое сознание. *Мир России. Социология. Этнология*. 7 (4): 113–144.
- Мещеряков Б., Зинченко В. 2004. *Большой психологический словарь*. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК.
- Минтруд России. 2021. *Федеральный проект «Содействие занятости»*. URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/demography/2>
- Никитин А. Н. et al. 2022. Одиночество и потеря работы: связь и социально-опасное влияние. *Московский экономический журнал*. 7 (2): 750–758.
- Половова Т. А. 2010. Цена и ценность образования в инновационной экономике. *Высшее образование в России*. 2: 140–145.
- Сартр Ж. П. 1989. Экзистенциализм — это гуманизм. В кн.: Яковлев А. А. (сост.) *Сумерки богов*: М.: Политиздат; 319–344.
- Свиныхова Ю. Н. 2023. Стратегии эффективного трудоустройства в условиях текущих особенностей российского рынка труда: конвергенция формальных и неформальных механизмов. *Национальная безопасность*. 3: 79–93.

- Селигман М. 2013. *Как научиться оптимизму: измените взгляд на мир и свою жизнь*. М.: Альпина Паблишер.
- Стофарандова В. В., Мисриханова Б. А., Салихов Г. Ш., 2022. К вопросу о структурных изменениях регионального рынка труда в современный период. *Экономика: вчера, сегодня и завтра*. 12 (9А): 113–121.
- ТАСС. 2021. *Росстат: число безработных в России в 2020 году выросло на 24,7%*. URL: <https://tass.ru/ekonomika/10572707>
- Хузиева Э. Ф., 2018. Образовательные стратегии безработных: опыт социологического исследования. *Вестник экономики, права и социологии*. 2: 201–203.
- Archibald G. C., Eaton B. C., Lipsey R. G., 1986. Address Models of Value Theory. In: Stiglitz J. E., Mathewson G. F. (eds) *New Developments in the Analysis of Market Structure: Proceedings of a conference held by the International Economic Association in Ottawa, Canada*. London: Palgrave Macmillan, pp. 3–52.
- Bandura A. 1977. *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Blauner R. 1964. *Alienation and Freedom*. Chicago: University of Chicago Press.
- Boone J., Ours J. C. van. 2004. *Effective Active Labor Market Policies*. Bonn: IZA.
- Caliendo M., Schmidl R. 2016. Youth Unemployment and Active Labor Market Policies in Europe. *IZA Journal of Labor Policy*. 5: 1–30.
- Chen N., Sun D., Chen J. 2022. Digital Transformation, Labour Share, and Industrial Heterogeneity. *Journal of Innovation & Knowledge*. 7 (2): art. 100173. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444569X22000130>
- Clark J. P. 1959. Measuring Alienation within a Social System. *American Sociological Review*. 24 (6): 849–852.
- Crépon B., Berg G. J. van den. 2016. Active Labor Market Policies. *Annual Review of Economics*. 8 (1): 521–546.
- Inglehart R. 2018. *Culture Shift in Advanced Industrial Society*. Princeton: Princeton University Press.
- Judina D. I., Riazantseva A. V. 2024. Analysis of Public Discussions in Social Media as a Method for Studying Social Issues. *Galactica Media: Journal of Media Studies*. 6 (1): 100–123.
- Lewis O. 1959. *Five Families: Mexican Case Studies in the Culture of Poverty*. New York: Basic Books.
- Lubasz H. 1987. Alienated Labour. *Hegel Bulletin*. 8 (2): 13–25.
- Maglio A. S. T., Butterfield L. D., Borgen W. A. 2005. Existential Considerations for Contemporary Career Counseling. *Journal of Employment Counseling*. 42 (2): 75–92.
- Mercer S. J. R. 2018. *Humanism and the Ideology of Work* (Doctoral Dissertation). University of Chester, United Kingdom. URL: <http://hdl.handle.net/10034/622688>

- Mignot P., Gee R. 2020. Precarity as an Existential Phenomenon within a Post-Industrial Labour Market. In: Scandrett E. (ed.) *Public Sociology as Educational Practice: Challenges, Dialogues and Counter-Publics*. Bristol, UK: Bristol University Press; 239–252.
- O’Conor A. 2001. *Poverty Knowledge: Social Science, Social Policy and the Poor in the Twentieth-century U.S. History*. Princeton; Oxford: Princeton University Press.
- Øyen S. A. 2011. The Existentialistic Subject Today. In: Timieniecka A.-T. (ed.) *Phenomenology/Ontopoiesis Retrieving Geo-Cosmic Horizons of Antiquity: Logos and Life*. Analecta Husserliana. The Yearbook of Phenomenological Research. 110 (1). New York: Springer; 61–74.
- Rokeach M. 1973. *The Nature of Human Values*. New York: Free Press.
- Rotter J. B. 1966. Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*. 80 (1): 1–28.
- Seeman M. 1959. On the Meaning of Alienation, *American Sociological Review*. 24 (6): 783–791.
- Stack C. B. 1997. *All Our Kin: Strategies for Survival in a Black Community*. New York: Basic Books.
- Wood A. J., Burchell B., Lewis A. 2018. Unemployment and Well-Being. In: Lewis A. (ed.) *The Cambridge Handbook of Psychology and Economic Behaviour*. Cambridge: Cambridge University Press, 234–259.

BEYOND BORDERS

Anastasia Alexandrova, Maya Rusakova, Sergey Tkach

Value Orientations and Job Search Strategies of St. Petersburg Residents in the Context of the COVID-19 Crisis

ALEXANDROVA, Anastasia — **Abstract**

Center for Applied Sociology,
St. Petersburg State University,
Deputy Director. Address:
1/3 Smolny Street, Entrance 9,
191124, St. Petersburg,
Russian Federation.

Email: a.a.alexandrova@spbu.ru

RUSAKOVA, Maya —
Candidate of Sociological
Sciences, Center for Applied
Sociology, St. Petersburg State
University, Director. Address:
1/3 Smolny Street, Entrance 9,
191124, St. Petersburg,
Russian Federation.

Email: m.rusakova@spbu.ru

TKACH, Sergey — Center
for Applied Sociology, St.
Petersburg State University,
Leading Sociologist. Address:
1/3 Smolny Street, Entrance 9,
191124, St. Petersburg,
Russian Federation.

Email: s.tkach@spbu.ru

The article examines the relationship between value orientations and job search strategies of the unemployed in St. Petersburg. The authors rely on the existential understanding of attitudes as constructed by people's actions, pushing them to form certain value orientations. Orientations influence people's vision of the state of the labor market and their chances in it. The empirical database included questionnaires from 1,857 people registered as unemployed with the St. Petersburg Employment Service. The main tool of analysis was cluster analysis using the *K*-means method. The resulting clusters were assessed using the silhouette measure and the Davis—Baldwin index. The statistical significance of differences between clusters was determined using the Kruskal—Wallis test. Three stable clusters were identified: pessimists with a predominant orientation of reliance on others (29.2% of respondents), optimists with a predominant reliance on themselves (29.7% of respondents), and optimists with moderate orientations—relying on themselves and others (41% of respondents). It is shown that the prevalence of value orientations of optimism (the first cluster), as well as value orientations of pessimism (the second cluster), makes people less active in using support measures in the labor market and also reduces their willingness to undergo retraining. The prevalence of value attitudes of optimism in combination with reliance on themselves, at the same time, contributes to greater cooperation with employment centers. Also, respondents are more interested in assistance in employment than in professional retraining. The results obtained make a significant contribution to the discussion about the prospects of the existential approach in labor market research, and the conclusions can form the basis for individualized programs to help job seekers that take into account the value orientations of citizens.

Keywords: existentialism; labor market; value systems; locus of control; pessimism; optimism; self-reliance; reliance on others.

Acknowledgements

The work was done with the support of St. Petersburg State University, project code 121062300141-5.

The team of authors thanks Dmitry S. Cherneyko for the scientific advice in the preparation of this article.

References

- Andreyeva Yu. V., Lukyanova Ye. L. (2021) Strategii zanyatosti rabochikh v period pandemii COVID-19 [Workers Employment Strategies during the COVID-19 Pandemic]. *Public Opinion Monitoring: Economic and Social Changes = Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskkiye i sotsialnyye peremeny*, no 3, pp. 271–289 (in Russian).
- Arangin V.V. (2019) Vliyanie tsifrovoy ekonomiki na trudovye tsennosti pokoleniya, vkhodyashchego na rynek truda [The Impact of the Digital Economy on the Labor Values of the Generation Entering the Labor Market]. *Journal of Wellbeing Technologies = Vektory blagopoluchiya: ekonomika i sotsium*, no 4 (35), pp. 91–100 (in Russian).
- Archibald G. C., Eaton B. C., Lipsey R. G. (1986) Address Models of Value Theory. *New Developments in the Analysis of Market Structure: Proceedings of a Conference Held by the International Economic Association in Ottawa, Canada* (eds. J. E. Stiglitz, G. F. Mathewson), London: Palgrave Macmillan, pp. 3–52.
- Bandura A. (1977) *Social Learning Theory*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Barinov D. N. (2017) Trudovye tsennosti i deviantnye modeli povedeniya molodezhi na rynke truda [Labor Values and Deviant Behavior Patterns of Youth in the Labor Market]. *Bulletin of Science and Practice = Byulleten' nauki i praktiki*, no 12 (25), pp. 484–491 (in Russian).
- Bylkov V.G. (2021) Phunktsionirovaniye regionalnogo rynka truda v usloviyakh pandemii COVID-19 [Functioning of the Regional Labor Market in the Conditions of the Covid-19 Pandemic]. *Bulletin of the Baikal State University = Izvestiya Baykalskogo gosudarstvennogo universiteta*, vol. 31, no 1, pp. 43–51 (in Russian).
- Blauner R. (1964) *Alienation and Freedom*, Chicago: University of Chicago Press
- Boone J., Ours J. C. van (2004) *Effective Active Labor Market Policies*, Bonn: IZA.
- Caliendo M., Schmidl R. (2016) Youth Unemployment and Active Labor Market Policies in Europe. *IZA Journal of Labor Policy*, no 5, pp. 1-30.
- Chen N., Sun D., Chen J. (2022) Digital Transformation, Labour Share, and Industrial Heterogeneity. *Journal of Innovation & Knowledge*, vol. 7 no 2, art. 100173. Available at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444569X22000130> (accessed 13 November 2024).
- Clark J. P. (1959) Measuring Alienation within a Social System. *American Sociological Review*, vol. 24, no 6, pp. 849–852.
- Crepon B., Berg G. J. van den (2016) Active Labor Market Policies. *Annual Review of Economics*, vol. 8, no 1, pp. 521–546.
- Danilova E. N. (2013) Balans individualistskikh i kollektivistiskikh tsennostey: sravnenie Sankt-Peterburga i Shankhaya [Balancing Individualist and Collectivist Values: A Comparison of St. Petersburg and Shanghai]. *Sociological Science and Social Practice = Sotsiologicheskaya nauka i sotsial'naya praktika*, no 2, pp. 87–107 (in Russian).

- Dubin B. (2002) Pokolenie: sotsiologicheskie granitsy ponyatiya [Generation: Sociological Boundaries of the Concept]. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes = Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny*, no 2, pp. 11–15 (in Russian).
- Hegel L. A., Frolova Yu. S. (2012) Tsennosti sovremennogo studenchestva i konkurento-sposobnost' na rynke truda [Values of Modern Students and Competitiveness in the Labor Market]. *Social and Humanitarian Knowledge = Sotsial'no-gumanitarnye znaniya*, no 5, pp. 229–240 (in Russian).
- Grigoryeva I., Ravchik M. (2023) Ekosistema gorodskikh servisov (JeGS): prioritetye potrebnosti v sotsial'nykh (elektronnykh) uslugakh starshego pokoleniya [Ecosystem of Urban Services (Eus): Priority Needs for Social (Digital) Services of the Older Generation]. *The Journal of Social Policy Studies = Zhurnal issledovaniy sotsial'noy politiki*, vol. 21 no 3, pp. 551–564 (in Russian).
- Inglehart R. (2018) *Culture Shift in Advanced Industrial Society*, Princeton: Princeton University Press.
- Inglehart R (2020) *Kul'turnaya evolyutsiya. Kak izmenyayutsya chelovecheskie motivatsii i kak eto menyaet mir* [Cultural Evolution. How Human Motivations Change and How It Changes the World], Moscow: Litres (in Russian).
- Judina D. I., Riazantseva A. V. (2024) Analysis of Public Discussions in Social Media as a Method for Studying Social Issues. *Galactica Media: Journal of Media Studies*, vol. 6, no 1, pp. 100–123.
- Kalashnikova I. V., Medvedeva G. G., Sigitova M. A. Filippova K. V. (2022) Tsennosti i predpochteniya molodezhi na rossiyskom rynke truda [Values and Preferences of Young People in the Russian Labor Market]. *Vestnik Tikhookeanskogo gosudarstvennogo universiteta*, no 1 (64), pp. 145–154 (in Russian).
- Kashepov A. V., Afonina K. V., Golovachev N. V. (2021) Rynok truda RF v 2020–2021 gg.: bezrobotitsa i strukturnyye izmeneniya [The Russian Labor Market in 2020–2021: Unemployment and Structural Changes]. *Social and Labour Research = Sotsialno-trudovyye issledovaniya*, vol. 43, no 2, pp. 33–44 (in Russian).
- Khuzieva E. F. (2018) Obrazovatel'nye strategii bezrobotnykh: opyt sotsiologicheskogo issledovaniia. [Educational Strategies of the Unemployed: Experience of Sociological Research]. *The Review of Economy, the Law and Sociology = Vestnik ekonomiki, prava i sotsiologii*, no 2, pp. 201–203 (in Russian).
- Kozina I., Popova I. (2007) “Slabye gruppy” na rynke truda: gendernaya spetsifika motivatsii povedeniya [“Weak Groups” in the Labor Market: Gender Specificity of Behavioral Motivation]. *The Journal of Social Policy Studies = Zhurnal issledovaniy sotsial'noy politiki*. vol. 5, no. 3, pp. 365–386 (in Russian).
- Lewis O. (1959) *Five Families: Mexican Case Studies in the Culture of Poverty*, New York: Basic Books.
- Lubasz H. (1987) Alienated Labor. *Hegel Bulletin*, vol. 8, no 2, pp. 13–25.
- Maglio A. S. T., Butterfield L. D., Borgen W. A. (2005) Existential Considerations for Contemporary Career Counseling. *Journal of Employment Counseling*, vol. 42, no 2. pp. 75–92.
- Magun V. S. (1998) Rossiyskie trudovye tsennosti: ideologiya i massovoe soznanie [Russian Labor Values : Ideology and Mass Consciousness]. *Universe of Russia. Sociology. Ethnology = Mir Rossii. Sotsiologiya. Etnologiya*, vol. 7, no 4, pp. 113–144 (in Russian).

- Mercer S. J. R. (2018) *Humanism and the Ideology of Work* (Doctoral Dissertation), University of Chester, United Kingdom. Available at: <http://hdl.handle.net/10034/622688> (accessed 13 November 2024).
- Meshcheryakov B., Zinchenko V. (2004) *Bol'shoy psikhologicheskiy slovar'* [Large Psychological Dictionary], St. Petersburg: Praym-EVROZNAK (in Russian).
- Mignot P., Gee R. (2020) Precarity as an Existential Phenomenon within a Post-Industrial Labour Market. *Public Sociology as Educational Practice: Challenges, Dialogues and Counter-Publics* (ed. E. Scandrett), Bristol, UK: Bristol University Press, pp. 239–252.
- Ministry of Labor and Social Protection of Russian Federation. (2021) *Phederal'nyy proekt "Sodeystvie zanyatosti"* [Federal Project "Promotion of Employment"] Available at: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/demography/2> (accessed 13 November 2024) (in Russian).
- Nikitin A. N., Nikolaev A. V., Rudykh A. S., Zhergot A. E., Neustroev A. N. (2022) Odinochestvo i poterya raboty: svyaz' i sotsial'no-opasnoe vliyanie [Loneliness and Job Loss: Communication And Social Dangerous Influence]. *Moscow Economic Journal = Moskovskiy ekonomicheskij zhurnal*, vol. 7, no 2, pp. 750–758 (in Russian).
- O'Connor A. (2001) *Poverty Knowledge: Social Science, Social Policy and the Poor in the Twentieth-century US History*, Princeton; Oxford: Princeton University Press.
- Øyen S. A. (2011) The Existentialistic Subject Today. *Phenomenology/Ontopoiesis Retrieving Geo-Cosmic Horizons of Antiquity: Logos and Life* (ed. A.–T. Timieniecka), *Analecta Husserliana The Yearbook of Phenomenological Research*, vol. 110, part 1, New York: Springer, pp. 61–74.
- Polovova T. A. (2010) Tsena i tsennost' obrazovaniya v innovatsionnoy ekonomike [The Price and Value of Education in an Innovation Economy]. *Higher education in Russia = Vysshee obrazovanie v Rossii*, no 2, pp. 140–145 (in Russian).
- Rokeach M. (1973) *The Nature of Human Values*, New York: Free Press.
- Rotter J. B. (1966) Generalized Expectations for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, vol. 80, no 1, pp. 1–28.
- Sartre J.-P. (1989) Ekzistentsializm — eto gumanizm [Existentialism is a Humanism]. *Sumerki bogov [Götzen-Dämmerung]* (ed. A. Jakovlev), Moscow: Progress, pp. 319–344 (in Russian).
- Seeman M. (1959) On the Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, vol. 24, no 6, pp. 783–791.
- Seligman M. (2013) *Kak nauchit'sya optimizmu: Izmenite vzglyad na mir i svoyu zhizn'* [Learned Optimism. How to Change Your Mind and Your Life], Moscow: Alpina Publisher (in Russian).
- Stack C. B. (1997) *All Our Kin: Strategies for Survival in a Black Community*, New York: Basic Books.
- Stofarandova V. V., Misrikhanova B. A., Salikhov G. Sh. (2022) K voprosu o strukturnykh izmeneniyakh regional'nogo rynka truda v sovremennyy period [On the Issue of Structural Changes in the Regional Labor Market in the Modern Period]. *Economics: Yesterday, Today and Tomorrow = Ekonomika: vchera, segodnya i zavtra*, vol. 12, no 9A, pp. 113–121 (in Russian).

Svinukhova Yu. N. (2023) Strategii effektivnogo trudoustroystva v usloviyakh tekushchikh osobennostey rossiyskogo rynka truda: konvergentsiya phormalnykh i nephormalnykh mekhanizmov [Strategies for Effective Employment in the Context of the Current Features of the Russian Labor Market: Convergence of Formal and Informal Mechanisms]. *National Security = Natsionalnaya bezopasnost'*, no 3. pp. 79–93 (in Russian).

TASS. (2021) *Rosstat: chislo bezrobotnykh v Rossii v 2020 godu vyroslo na 24,7%* [Rosstat: The Number of Unemployed in Russia in 2020 Increased by 24.7%]. Available at: <https://tass.ru/ekonomika/10572707> (accessed 13 November 2024) (in Russian).

Vishnevskaya N. T. (2023) Rol' gosudarstva v vosstanovlenii rynka truda v postpandemiynyy period (na primere stran OESR) [The Role of the State in the Recovery of the Labour Market in the Post-Pandemic Period (The Example of OECD Countries)]. *Public Administration Issues = Voprosy gosudarstvennogo i munitsipalnogo upravleniya*, no 4, pp. 150–172 (in Russian).

Wood A. J., Burchell B., Lewis A. (2018) Unemployment and Well-Being. *The Cambridge Handbook of Psychology and Economic Behavior* (ed. A. Lewis), Cambridge: Cambridge University Press, pp. 234–259.

Yelkina O. S. (2007) Osnovnyye zakonomernosti strategiy ekonomicheskogo povedeniya rabotnikov na rynke truda (na osnove dannykh sotsiologicheskikh issledovaniy) [Main Patterns of Economic Behavior Strategies of Workers in the Labor Market (Based on Sociological Research Data)]. *Herald of Omsk University = Vestnik Omskogo universiteta*, no 1, pp. 89–96 (in Russian).

Received: September 4, 2024

Citation: Alexandrova A., Rusakova M., Tkach S. (2024) Tsennostnye orientatsii i strategii poiska raboty zhitelyami Sankt-Peterburga v usloviyakh krizisa COVID-19 [Value Orientations and Job Search Strategies of St. Petersburg Residents in the Context of the COVID-19 Crisis]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 25, no 5, pp. 33–55. doi: [10.17323/1726-3247-2024-5-33-55](https://doi.org/10.17323/1726-3247-2024-5-33-55) (in Russian).