

# Смена профессии после 45 лет: мотивы и перспективы прохождения программ профессиональной переподготовки\*



## ПОПОВА

**Екатерина Сергеевна**, кандидат социологических наук, ведущий научный сотрудник отдела социологии образования Центра социологии образования, науки и культуры Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, Москва

### Аннотация

*В статье на основе статистических данных и материалов глубинных интервью представлен анализ мотивов и перспектив профессиональной переподготовки при смене профессии после 45 лет. Смена профессии в предпенсионном возрасте рассматривается как горизонтальная профессиональная мобильность и как фактор адаптации работника к изменчивости и непредсказуемости социально-профессиональной среды*

### Ключевые слова:

*профессиональная переподготовка, дополнительное профессиональное образование, рынок труда, смена профессии, профессиональная мобильность, человеческий капитал*

Современный отечественный рынок труда характеризуется комплексом взаимосвязанных и взаимодополняемых проблем. С одной стороны, традиционные аспекты осуществления профессиональной деятельности (недостаточность/избыточность полученного образования по отношению к специфике и характеру труда, устаревание, по мнению работодателей, профессиональных компетенций, прекаризация различных форм занятости и др.) усугубляются не только возрастающим разрывом между системой образования и рынком труда, но и нарастающими темпами технологического развития, от которого зависит пропорциональное соотношение возникающих и замещаемых профессий.

По различным оценкам экспертного сообщества уже в ближайшие 10–15 лет произойдет кардинальное изменение ландшафта занятости. Согласно результатам, полученным McKinsey Global Institute (MGI)<sup>1</sup>, от 75 до 375 миллионов работников (что составляет от 3 до 14% всех трудовых ресурсов) будут вынуждены сменить профессию к 2030 году [9]. Эксперты также отмечают приоритетность адаптации работников к условиям технологического развития; адаптация подобного рода потребует повышения уровня образования, развития креативности, социальных, эмоциональных и других навыков, которые относительно сложно автоматизировать. Промедление в осуществлении этих процессов приведет к возрастанию безработицы и серьезным экономическим и социальным последствиям.

<sup>1</sup> McKinsey Global Institute (MGI), исследовательское подразделение McKinsey по вопросам бизнеса и экономики, был создан в 1990 году для углубленного понимания развивающейся мировой экономики. Его методология «от микро- к макроуровню» рассматривает микроэкономические тенденции отрасли, чтобы лучше понимать широкие макроэкономические факторы, влияющие на стратегии развития бизнеса и государственную политику.

\* Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда (проект № 17-78-10204, «Горизонтальная профессиональная мобильность и образовательные стратегии населения в контексте технологического развития РФ (социологический анализ)») в Институте социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук.

Попова Е. С. Смена профессии после 45 лет: мотивы и перспективы прохождения программ профессиональной переподготовки // Профессиональное образование и рынок труда. — 2019. — № 1. — С. 89–98.

В связи с осуществляемой в стране пенсионной реформой, увеличением пенсионного возраста возникает целый ряд значимых социально-экономических вопросов, актуализируется потребность изучения образовательных стратегий взрослого трудоспособного населения, каналов и механизмов смены профессиональной деятельности, которые в практике социологических исследований понимаются как горизонтальная профессиональная мобильность<sup>1</sup>.

Для усиления позиций методического и методологического плана исследования был проведен анализ тематического репертуара и методологии исследований горизонтальной профессиональной мобильности, подходов к ее изучению за рубежом и в России, описаны предикторы мобильности такого рода. В ходе мониторинга и анализа результатов современных отечественных и зарубежных исследований было выявлено, что наработано колоссальное количество материала, но большая часть разработок высоко фрагментирована, отличается многообразием подходов и отсутствием общепринятого определения (подробнее см. [4]).

В рамках экономической теории смена сферы деятельности и профессии обычно объясняется стремлением повысить уровень доходов, однако на деле работники получают разнообразные, зачастую диаметрально противоположные, эффекты. В экономических и социально-экономических исследованиях преобладают индивидуалистический и структурный подходы в изучении аспектов смены профессии. Индивидуалистический подход, как правило, предполагает, что решение о смене профессии зависит от образования, мотивации, способностей, опыта работы, амбиций, социального окружения работника. В свою очередь, структурный подход рассматривает горизонтальную профессиональную мобильность как некий индикатор гибкости структуры рынка труда. Однако ни тот ни другой подходы не рассматривают мобильность подобного рода как стратегическое преимущество (которое приобретает сегодня особое значение в контексте технологического развития и повышения эффективности использования человеческого капитала).

Внимание социологов привлекают такие аспекты смены профессии, как организационные проблемы и последствия для рынка труда [7; 8; 13]; проблемы территориальной мобильности при осуществлении профессиональной [12; 15]; влияние возраста, уровня заработной платы и удовлетворенности предыдущей работой [10; 11; 14]. Исследователями отмечается, что многие страны столкнулись с проблемой старения населения, которая продолжает усиливаться. Для социально-профессиональной сферы это означает, что в ближайшей перспективе большая часть трудовых ресурсов будет находиться во второй половине

---

<sup>1</sup> При развитии концепции и программы исследования возникла необходимость выработки операционального определения горизонтальной профессиональной мобильности, под которой в рамках данного проекта понимается перемещение индивида в профессионально-отраслевой структуре общества. Внимание исследователей в этом случае сосредотачивается на смене профессии и ключевых факторах, детерминантах данного решения, институциональных рамках и горизонте образовательных усилий при осуществлении подобных перемещений. При этом на текущем этапе реализации проекта за скобками анализа остаются изменения в профессионально-квалификационной группе работника, а также мобильность на внешнем или внутреннем рынке труда. Дальнейший анализ статистических материалов показал, что одно не исключает другого, но в то же время не предполагает обязательного одновременного наличия всех обозначенных типов профессиональной мобильности.

своей карьеры — периоде, когда мобильность, гибкость и мотивация, по некоторым оценкам, начинают снижаться, что, в свою очередь, воспринимается как ограничение для технологического развития и создания инновационной экономики.

В данной статье представлены предварительные результаты реализации научного проекта «Горизонтальная профессиональная мобильность и образовательные стратегии населения в контексте технологического развития РФ (социологический анализ)». На основе существующих эмпирических и доступных статистических материалов были проанализированы в динамике лет образовательные и профессиональные траектории трудоспособного населения после смены профессии.

Согласно статистике Министерства образования и науки Российской Федерации работники, осуществляющие горизонтальную профессиональную мобильность, проходят программы дополнительного профессионального образования. Наиболее распространенной формой прохождения профессиональной переподготовки является обучение продолжительностью от 250 до 500 часов; переобучение продолжительностью свыше 500 часов распространено преимущественно в крупных регионах с развитой экономикой. За 2015–2016 годы наибольшее количество человек прошли программы профессиональной переподготовки в следующих городах и регионах РФ: Волгоградская область, Краснодарский край, Красноярский край, Москва и Московская область, Новосибирская область, Омская область, Республика Башкортостан, Республика Татарстан, Ростовская область, Самарская область, Санкт-Петербург, Саратовская область<sup>1</sup>.

Согласно иному источнику статистической информации [3, с. 439–441] возрастной группой, чаще других участвующей в программах профессиональной переподготовки, являются работники в возрасте от 30 до 39 лет (29,7%), а также в возрасте 40–49 лет (24,6%); сотрудники в возрасте 25–29 лет и 50–59 лет участвуют в переобучении реже (17,8% и 15,9% соответственно); работники до 25 лет и старше 60 лет редко или почти не участвуют в подобных программах (8,4% и 2,6% соответственно).

Согласно данным «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводившегося в 1998–2016 годах (анализ по репрезентативной выборке без взвешивания данных), к смене профессии прибегают граждане в возрасте от 30 до 49 лет — специалисты и рабочие различной квалификации, при этом уровень их образования не является статистически значимой детерминантной подобно выбора. Хотя, по нашему мнению, он существенно влияет на этапе выбора первой профессии и, как следствие, оказывает опосредованное влияние на осуществление горизонтальной профессиональной мобильности в будущем.

Анализ особенностей переходов при осуществлении горизонтальной профессиональной мобильности, графическая визуализация нор-

---

<sup>1</sup> Города и регионы приведены в алфавитном порядке.

мативных паттернов смены профессии и предметной области в динамике лет показывает, что сокращается количество безработных граждан, прибегающих к смене профессии, хотя доля безработных в молодежной когорте традиционно выше, чем среди старшего поколения. Принимая во внимание социально-экономические предпосылки и контекст кризисного периода, мы предполагаем, что в смене профессии реализовывалась стратегия выживания и ресурс социально-экономической адаптации [2]: в 1998 году, как в молодежной когорте, так и в старших возрастах, к осуществлению горизонтальной профессиональной мобильности прибегали работники с различным человеческим капиталом — от руководителей высшего звена до низкоквалифицированных рабочих. Спустя 10 лет, в 2008-м, меняли профессию в основном специалисты среднего звена и рабочие различной квалификации. Согласно данным прошлой, 25-й волны (2016 г.), увеличивается доля работников, занятых по профессиям, требующим высшего образования, которые сменяют профессию с последующими изменениями не только в отраслевой структуре, но и в профессионально-квалификационной группе.

Вопрос об отраслевой принадлежности как основной, так и дополнительной работы встраивается в опросный инструментарий мониторинга с 2004 года. Так как интересующий нас вопрос касательно сохранения/смены места работы и профессии задается в формулировке сравнения с предыдущим годом (например: «Вы сменили место работы или профессию по сравнению с ноябрем предыдущего года, или все осталось по-прежнему?»), то для того, чтобы иметь возможность сопоставления изменений по принадлежности к отраслевой структуре, обратимся к результатам 2005 года и 2016 года (рис. 1; 2). Мы видим, что (условно) «отдающие отрасли» в динамике лет остаются практически неизменными: безработные и занятые в сфере торговли и бытового обслуживания. В то время как ландшафт (условно) «принимающих отраслей» за прошедшее десятилетие существенно расширился и значимо изменился. Если в 2005 году работники переходили в такие отрасли, как торговля, бытовое обслуживание, пищевая промышленность, строительство, транспорт, связь, сельское хозяйство, то в 2016 году к ранее востребованным при осуществлении горизонтальной профессиональной мобильности сферам торговли, бытового обслуживания, транспорта, связи и строительства добавились сферы образования и ЖКХ.

Последовавшая за анализом статистических материалов имплементация качественной стратегии исследования позволила перейти от количественных обобщений к изучению индивидуальных особенностей выстраивания профессиональных траекторий, расширению понимания мотивов, каналов и последствий смены профессиональной траектории, освоения новой профессии. Разработка статистических данных в разрезе региональной специфики определила дизайн выборки дальнейшего исследования: Москва и Московская область, Республика Татарстан и Красноярский край как регионы, демонстрирующие высокие показатели по индексам ИИД (инновационной деятельности) и ИГБ

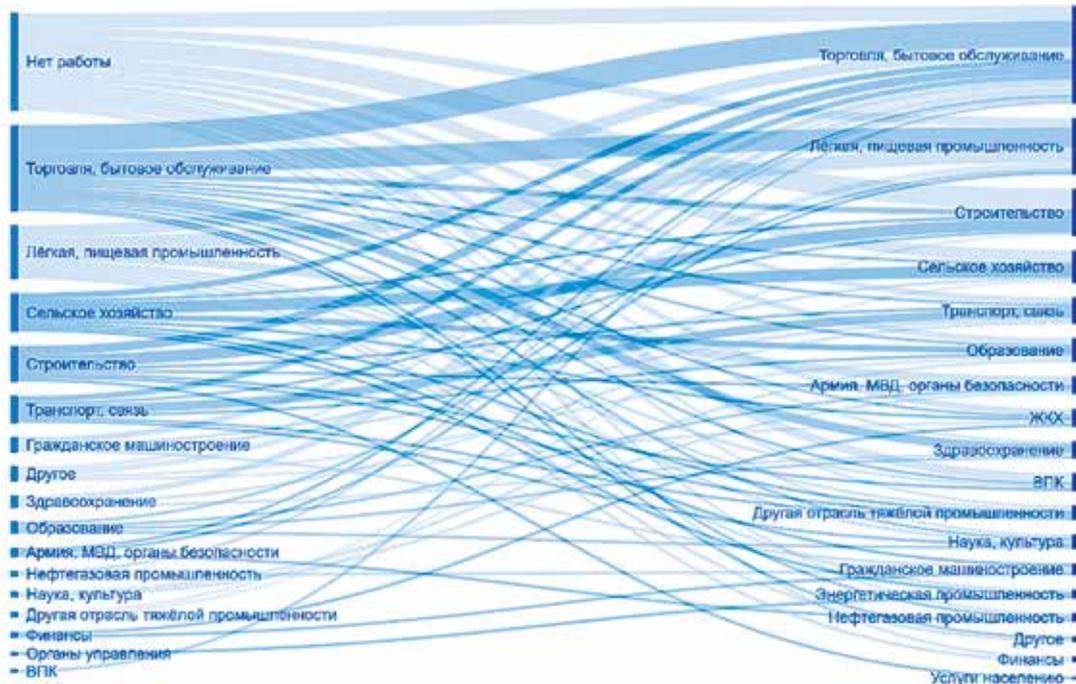


Рис. 1. 2005 г.: смена отрасли старшим поколением, чел.

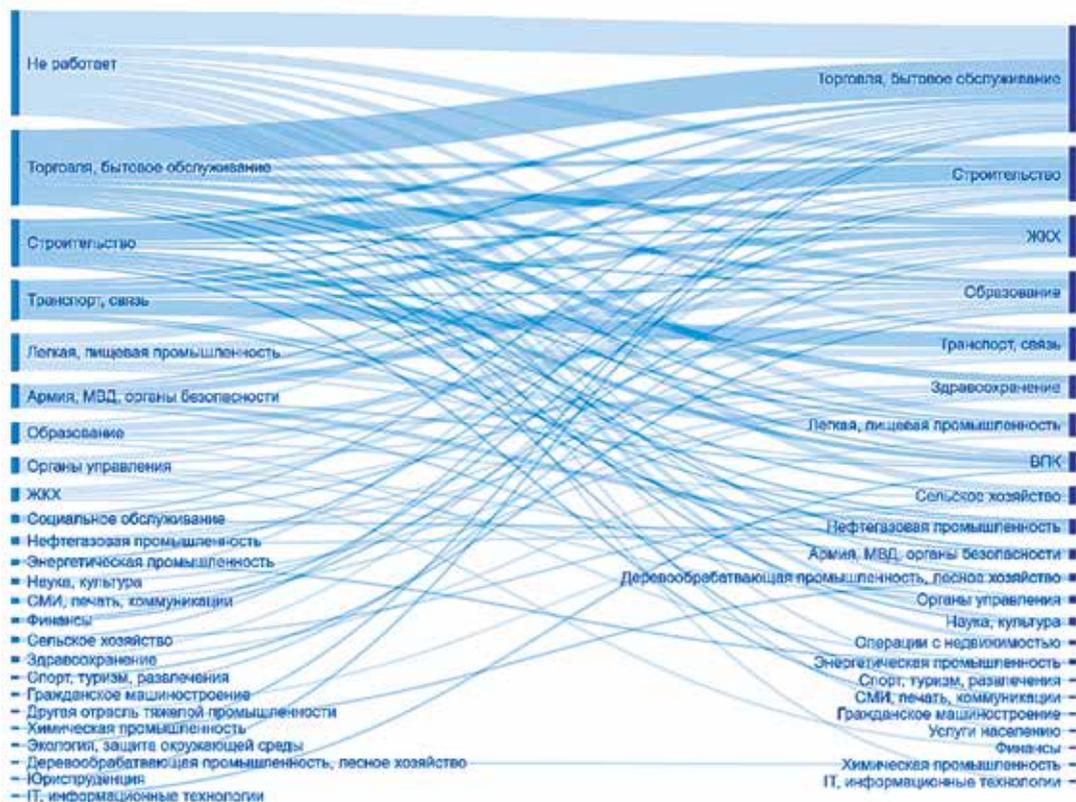


Рис. 2. 2016 г.: смена отрасли старшим поколением, чел.

(готовности к будущему) [5], и где высока доля осуществляющих смену профессии и участвующих в программах профессиональной переподготовки работников. Выбор глубинного интервью с элементами биографического метода позволил определить, насколько горизонтальная профессиональная мобильность вписывается респондентом в субъективный отбор событийности, является ли ключевым элементом в значимом для участников исследования порядке жизненных событий. Глубинные интервью проводились в указанных регионах в период с августа по ноябрь 2018 года с выпускниками и слушателями программ профессиональной переподготовки (N=56, восьмая часть из которых работники старше 45 лет).

Каковы мотивы, дальнейшие перспективы смены профессии и обращения к программам профессиональной переподготовки у работников старше 45 лет, респондентов, которые образуют модель современной «состоявшейся» карьеры [1, с. 9]?

К основным мотивам относятся эмоциональное выгорание, накопившаяся усталость, отсутствие карьерных перспектив, эффект «стеклянного потолка» при увеличении сферы ответственности и неизменности оплаты труда.

*«... возникает ощущение того, что ты находишься не на своем месте. Даже не то что ты находишься не на своем месте, а то, где ты находишься — это явно не твое место. Однозначно не твое место. Что тебе там просто больше нечего делать...» (женщина, 45 лет, Москва)*

При этом факторы макросреды — структурные изменения в отечественной экономике, резкое снижение экономической активности, сворачивание производств — приводят к высвобождению не только специалистов различной квалификации, но и руководителей среднего звена крупных корпораций, директоров небольших частных предприятий. Примечательно, что большая часть респондентов отмечают планомерность выстраивания процесса смены профессии: подготовка к увольнению занимала от полугода до года и включала формирование экономической подушки безопасности, изучение возможностей по программам переквалификации, рассмотрение схожего опыта друзей и знакомых. Пятая часть респондентов этой возрастной группы оказалась в вынужденной ситуации смены профессии вследствие сокращения или банкротства предприятия.

Следующим шагом в стратегии горизонтальной профессиональной мобильности является обращение в центры занятости и переквалификации, но не столько с целью будущего трудоустройства, сколько для использования канала бесплатного профессионального переобучения.

*«... понимаете, нет смысла идти в службы занятости... У них есть сайт, можно посмотреть все их вакансии. Какая разница, они дадут мне направление или я сам пойду устраиваться... Вот я туда и пошел только для того, чтобы переобучиться, и вижу, что так большинство делают, кроме вот той молодежи, которые только-только потеряли работу и еще считают, что государство им поможет...» (мужчина, 54 года, Красноярск)*

Вовлеченными в программы профессиональной переподготовки

чаще оказываются люди, «имеющие привычку» к постоянному обучению, при этом стартовый образовательный капитал не является значимым, о чем свидетельствует многообразие и разнонаправленность их образовательных и профессиональных траекторий. Окончившие обучение по программам профессиональной подготовки рабочих, специалистов среднего звена и квалифицированных служащих плюс многократное прохождение дополнительных профессиональных курсов; обладатели высшего профессионального образования, имеющие многолетний трудовой стаж по полученной специальности, несколько высших образований и работу в высокодоходных отраслях экономики, — все обучаются в одном «классе» по новой специальности.

По критерию целеполагания можно выделить две ключевые образовательные стратегии этой части респондентов:

– подтверждение ранее полученных профессиональных навыков, получение документации, сертификатов, реализация сигнальной функции образования;

детальное изучение новой специальности из предлагаемого перечня программ переквалификации. Рациональный выбор на основании представлений о востребованности и прибыльности желаемой специальности.

*«... мне на бирже труда предлагали места, но я сказал, что хочу обучиться, поменять специальность, более того, хочу приобрести востребованную специальность. Я могу делать все, но это никому не нужно в основном...» (мужчина, 54 года, Красноярск)*

К сожалению, неформальные разговоры с сотрудниками центров занятости и образовательных организаций по программам профессиональной переподготовки в нескольких регионах свидетельствуют о том, что существующая государственная система не готова поддерживать и переобучать оказывающихся в ситуации безработицы руководителей среднего звена и специалистов высшей квалификации. Таким образом, уход от невозможных, по мнению респондентов, трудовых, экономических условий и накопившейся усталости зачастую приводит к ситуации неопределенности и дальнейшей безработице.

*«... я уходила с девятого уровня по этой самой иерархии, а мне предлагали работу первого, третьего, четвертого... ну вообще никакая работа была. Поэтому, естественно, люди, которые приглашали меня на такую работу, пугались, видя, что я ушла из такой отрасли [банковский сектор] и с такой должности [заместитель директора департамента], что-то тут не то. А я сама не особо желала идти на такое понижение...» (женщина, 52 года, Москва)*

Обозначенные характеристики горизонтальной профессиональной мобильности у этой группы респондентов обусловлены возрастными особенностями, которые проявляются очень активно: значимы факторы как объективного, так и субъективного порядка. Территориальная доступность и комфортность условий трудовой деятельности респондентами «нового» предпенсионного возраста отмечается чаще, чем более молодыми представителями старшего поколения. Оценка значимости события неоднородна, детерминирована предыдущим трудовым

опытом и переходами в профессиональных областях, при этом сложность и неопределенность положения на рынке труда воспринимается одинаково болезненно.

*«... всем сегодня нужны восемнадцатилетние с тридцатилетним стажем, а после 45 лет ты уже на рынке труда никому не нужен...» (женщина, 45 лет, Москва)*

При богатой трудовой карьере, широте профессиональных компетенций и навыков отсутствие/недостаточность опыта по новой специальности является ключевым барьером при дальнейшем трудоустройстве. Респонденты единодушно выражают сожаление об отсутствии налаженной системы дальнейшего трудоустройства после прохождения программ профессиональной переподготовки. Приоритетно, что речь не идет об обязательствах, но о важности предоставления таких возможностей. Примечательно, что данное суждение распространено не только среди респондентов старшего поколения, которые в той или иной мере на личном опыте знакомы с программами распределения после завершения профессионального образования, но и среди молодежи.

Возникает интерес к иным формам занятости, например удаленной работе, потому что *«на дистанционной работе вообще всем все равно, сколько мне лет, где я работаю, важен конечный результат...» (женщина, 45 лет, Москва)*. Уход в индивидуальные предприниматели, попытки самостоятельного создания новых точек роста с учетом социально-экономических изменений окружающей действительности, ориентация на свои собственные силы в условиях недостаточности государственной поддержки становятся все более распространенными.

*«... ну, хотелось бы сказать, что никогда не нужно опускать руки, что при любой жизненной ситуации нужно искать пути самореализации, так сказать. Где-то, может быть, и в таком [неквалифицированном] труде, где-то, может быть, и в личном предпринимательстве. Вот, допустим, сейчас, пока я учился, мне предложили, я и решил, что пойду. А вообще, я решил, раз я 28 лет работал преподавателем, почему мне не продолжить где-нибудь в своей отрасли. Поэтому я сейчас решаю вопрос по открытию своего учебного центра. Посмотрел я на все это дело...» (мужчина, 54 года, Красноярск)*

Несмотря на преобладание в общественной риторике аргументов о влиянии технологического развития на будущий ландшафт занятости, об автоматизации производства и высвобождении значимого числа работников, результаты исследования подтверждают, что любые технологические изменения не происходят в изоляции, сопряжены и обусловлены состоянием рынка труда, организационными решениями и факторами социально-экономического характера.

В социологической традиции способность индивидов или социальных групп эффективно использовать накопленные профессионально-квалификационные ресурсы, а также личный и образовательный потенциал для принятия и освоения новых или дополнительных экономических ролей определяется как социально-экономическая адаптация [2, с. 14]. В данном контексте горизонтальная профессиональная мобильность

выступает ресурсом подобной адаптации. Мобильность, в свою очередь, определяется мотивацией, индивидуальной способностью и умением приспособиться к резким социальным изменениям [6, с. 86].

Результаты анализа статистической информации показали, что немногие представители старшей возрастной группы участвуют в горизонтальной профессиональной мобильности и программах профессиональной переподготовки: менее четверти работников в возрасте 40–49 лет, немногим более десятой части в возрасте 50–59 лет, редко или почти не участвуют в подобных процессах в возрасте старше 60 лет. Анализ материалов глубинных интервью позволяет заключить, что для этой возрастной группы решение о смене профессии и дальнейшей профессиональной переподготовке чаще вынужденно, обусловлено эмоциональным выгоранием, отсутствием карьерных перспектив и неудовлетворенностью оплатой труда. При этом значимо, что зачастую переход планируется. Таким образом, изучение образовательных стратегий и планируемых профессиональных траекторий работников предпенсионного возраста открывает перспективы адаптации программ профессиональной переподготовки к современным условиям.

#### *Литература*

1. Ваньке А. В., Васильева Н. Ю., Голенкова З. Т. и др. Социальная мобильность в России: поколенческий аспект: Монография / Отв. ред. В. В. Семенова, М. Ф. Черныш, А. В. Ваньке. — М.: Институт социологии РАН, 2017. — 384 с.
2. Козырева П. М., Низамова А. Э., Смирнов А. И. Ресурсы и практики социально-экономической адаптации населения России. — М.: Новый хронограф, 2013. — 328 с.
3. Образование в Российской Федерации: 2014: Статистический сборник. — М.: НИУ ВШЭ, 2014. — 464 с.
4. Попова Е. С. Горизонтальная профессиональная мобильность в современных социологических исследованиях // Социологический журнал. — 2018. — № 3. — С. 98–116.
5. Рейтинг инновационного развития субъектов Российской Федерации / Под ред. Л. М. Гохберга. — Вып. 5. — М.: НИУ ВШЭ, 2017. — 260 с.
6. Семенова В. В. Субъективная социальная мобильность: возможности качественного подхода // Социологические исследования. — 2016. — № 6. — С. 84–93.
7. Bygren M. Being Different in the Workplace: Job Mobility into Other Workplaces and Shifts into Unemployment // European Sociological Review. — 2004. — № 3 (vol. 20). — P. 199–219. Available from: <http://doi:10.1093/esr/jch018>.
8. Carroll G. R., Mayer K. U. Job-Shift Patterns in the Federal Republic of Germany: The Effects of Social Class, Industrial Sector, and Organizational Size // American Sociological Review. — 1986. — № 3 (vol. 51). — P. 323. Available from: <http://doi:10.2307/2095305>.
9. Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation [Электронный ресурс] // McKinsey Global Institute. McKinsey & Company. URL: <https://goo.gl/s8CJ5U> (дата обращения — 03.01.2018).

10. Kwon R. Employment transitions and the cycle of income inequality in postindustrial societies // *International Journal of Comparative Sociology*. — 2014. — № 5 (55). — P. 404–428. Available from: <http://doi:10.1177/0020715214561133>.
11. Lassus L.A.P., Lopez S., Roscigno V.J. Aging workers and the experience of job loss // *Research in Social Stratification and Mobility*. — 2015. (41). — P. 81–91. Available from: <http://doi:10.1016/j.rssm.2015.01.001>.
12. Sell R. R. Transferred Jobs: A Neglected Aspect of Migration and Occupational Change // *Work and Occupations*. — 1983. — № 2 (10). — P. 179–206. Available from: <http://doi:10.1177/0730888483010002003>.
13. Shin T.-J. The impact of structural dynamics on job mobility rates in the United States // *Social Science Research*. — 2007. — № 4 (vol. 36). — P. 1301–1327. Available from: <http://doi:10.1016/j.ssresearch.2007.03.001>.
14. Wright J. D., Hamilton R. F. Work Satisfaction and Age: Some Evidence for the 'Job Change' Hypothesis // *Social Forces*. — 1978. — № 4 (56). — P. 1140. Available from: <http://doi:10.2307/2577515>.
15. Zhou X., Tuma N. B., Moen P. Institutional Change and Job-Shift Patterns in Urban China, 1949 to 1994 // *American Sociological Review*. — 1997. — № 3 (62). — P. 339. Available from: <http://doi:10.2307/2657310>.