

Е.С. ПОПОВА

ГОРИЗОНТАЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ¹

Аннотация. В статье представлен обзор современных отечественных и зарубежных исследований горизонтальной профессиональной мобильности. В фокусе внимания такие ее факторы, как возраст, уровень заработной платы и удовлетворенность предыдущей работой, гендерные и межэтнические различия, а также проблемы территориальной мобильности. Описываются исследовательские подходы и выявленные предикторы горизонтальной профессиональной мобильности. Анализ мобильности такого рода сегодня представлен преимущественно в исследованиях трудовых ресурсов в целом и отдельных профессиональных групп Германии и постреформенного Китая. Отметим, что немногие исследования могут быть охарактеризованы как комплексное изучение горизонтальной профессиональной мобильности. Немногие также сосредоточивают внимание на аспектах смены профессиональных траекторий, в частности на роли и значении образования.

Проведенный обзор позволяет заключить, что горизонтальная профессиональная мобильность и гибкость трудовых ресурсов оказывают «кумулятивный эффект» на развитие карьеры благодаря приращению знаний и компетенций, в результате чего повышается производительность труда.

Работы российских социологов отличает применение стратификационного и деятельностного подходов. Устанавливается и объясняется связь между индивидуальным выбором смены профессиональной траектории и социально-экономическими, политическими изменениями в стране, структурными сдвигами в экономике. Социологи и экономисты отмечают, что масштабы профессиональной мобильности в РФ велики, но в то же время недооценены, а процессы смены профессиональной траектории, освоения новой профессии малоизучены. Отмечается, что повсеместное распространение работы не по специальности — сигнал того, что эффективное взаимодействие между системой образования и рынком труда

Попова Екатерина Сергеевна — кандидат социологических наук, старший научный сотрудник, Отдел социологии образования, Институт социологии ФНИСЦ РАН. Адрес: 117218, Москва, ул. Кржижановского, д. 24/35, корп. 5. Телефон: +7 (499)128-69-01. Электронная почта: esporova@isras.ru

¹ 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.

в России нарушено и что значительная часть издержек на образование затрачивается впустую.

Ключевые слова: профессиональная мобильность; профессиональные траектории; смена профессии; образовательные стратегии; социальная дифференциация; социология образования; человеческий капитал.

Для цитирования: Попова Е.С. Горизонтальная профессиональная мобильность в современных социологических исследованиях // Социологический журнал. 2018. Том 24. № 3. С. 98–116. DOI: 10.19181/socjour.2018.24.3.5995

Социальные риски в сфере труда и производства в контексте технологического развития: постановка проблемы

По масштабу и сложности современный этап технологического развития не имеет аналогов в предыдущем опыте человечества. Стремительные темпы изменений меняют суть взаимодействия человека с ключевыми социальными институтами. Уже сегодня становится очевидной смена парадигм в том, как мы учимся, получаем доступ к знаниям, работаем. Несмотря на потенциальное положительное воздействие новейших технологий на доступ к образовательным ресурсам, необходимо учитывать и их возможное негативное влияние на рынок труда, как минимум в краткосрочной перспективе [54].

Глобальные технологические изменения создают наибольшие социальные риски именно в сфере труда и производства. Речь идет не только об исчезновении ряда профессий, возникновении новых сфер деятельности, но и об изменении понимания занятости, производительности и эффективности труда. При этом основным производственным фактором по-прежнему остается интеллектуальный, кадровый потенциал. По мнению ведущих экономистов и социологов, ориентация на высококвалифицированные кадры — один из наиболее важных факторов развития конкурентоспособности, а мотивация и личные способности работников — доминирующее стратегическое преимущество национального развития.

Однако относительно высокий уровень образования трудоспособного населения не приводит к ожидаемым позитивным изменениям в научно-технологическом и экономическом развитии. В различных исследованиях отмечается [8; 20; 22; 29; 63], что проблема кадровых ресурсов, интеллектуального потенциала нации по-прежнему остается открытой. Разрыв между сферой образования и рынком труда в РФ, кризис функциональной грамотности населения обнажает серьезные противоречия во взаимодействии человека с ключевыми социальными институтами. Разрыв между требованиями реальной экономики и фактическими знаниями, компетенциями специалистов углубляется. Таким образом, проблема соответствия уровня образования и знаний

характеру осуществляемой профессиональной деятельности, проблема профессиональной мобильности и повышения эффективности, с которой реализуются образовательные и профессиональные траектории, приобретает значение больших вызовов. Они не могут быть решены исключительно за счет увеличения ресурсов.

Ситуация осложняется еще и тем, что очередной виток технологического развития, так называемая четвертая промышленная революция, приведет к усилению диспропорций профессиональной структуры населения. Скорость внедрения информационных технологий сегодня намного больше, чем любой новой технологии в прошлом, в связи с этим у общества остается меньше времени, чтобы обучать людей для работы на новых местах. По всем признакам наступает время, когда людям нужно быть образованными, чтобы справляться не с одной работой на всю жизнь, а с серией заданий, требующих различных навыков и способностей. По оценкам экспертного сообщества, к 2030 году в России не только появится 186 новых, но и произойдет устаревание 57 существующих интеллектуальных и рабочих профессий [1].

Задача социологии в целом и социологии образования в частности состоит не только в выявлении динамики, векторов и качественных характеристик горизонтальной профессиональной мобильности² трудоспособного населения РФ, но и в анализе изменения содержания и моделей взаимодействия этой группы населения с институтом образования и рынком труда. Включение в исследуемую проблематику контекста технологического развития позволит выйти на проблему нарастающей поляризации в обществе, которая в будущем разделит тех, кто принимает происходящие изменения, и тех, кто к ним не готов. В более общем плане обозначенный фрейм приводит к неравенству, которое выходит за рамки социального; внимание исследователей фокусируется на онтологическом неравенстве.

Социологи и экономисты отмечают, что масштабы профессиональной мобильности в РФ велики, но в то же время недооценены,

² Под горизонтальной профессиональной мобильностью (в русскоязычных изданиях используются также термины «межпрофессиональная мобильность» и «смена профессии») в данной статье понимается перемещение индивида в профессионально-отраслевой структуре общества. Внимание автора сосредоточивается на смене профессии и ключевых факторах, детерминантах подобного решения в современных социологических исследованиях. При этом за рамками анализа остаются изменения в профессионально-квалификационной группе работника, а также мобильность на внешнем или внутреннем рынке труда. Предварительный анализ статистических материалов [13] показывает, что одно не исключает другого, но в то же время не предполагает обязательного единовременного наличия всех типов профессиональной мобильности.

а процессы смены профессиональной траектории, освоения новой профессии малоизучены. Основная задача статьи состоит в рассмотрении подходов к анализу горизонтальной профессиональной мобильности, тематического репертуара ее изучения и концептуальных определений в России и за рубежом.

Социальная стратификация и профессиональная мобильность в зарубежных исследованиях

Тема профессиональной мобильности всегда была в фокусе внимания социологов, так как неразрывно связана с профессионализацией и социальной стратификацией общества. Прежде чем оценить современную ситуацию в сфере изучения данной темы, кратко обозначим его основные направления. Интерес к профессиональной мобильности в мировой социологии усиливается в конце 1970-х гг. Оформившиеся в тот период тематические направления продолжают развиваться и в современных работах. Затем возникают новые направления изучения профессиональной мобильности: к концу 1990-х накапливается эмпирический материал, который позволяет исследователям выйти на внутрискановые [21; 23; 24; 28; 37; 41; 46; 52; 57; 60; 65; 66] и междискановые сопоставления [31; 32; 35; 50].

Внимание социологов привлекают такие аспекты смены профессии, как организационные проблемы и их последствия для рынка труда [25; 27; 30; 33; 34; 57]; проблемы территориальной мобильности при осуществлении профессиональной [55; 62; 69]; возраст, уровень заработной платы и удовлетворенность предыдущей работой [36; 39; 44; 45; 49; 67; 68]. Исследователи отмечают, что многие страны столкнулись с проблемой старения населения, которая продолжает усиливаться. Для социально-профессиональной сферы это означает, что в ближайшей перспективе у большинства трудящихся карьера минует свою середину и наступит период, когда мобильность, гибкость и мотивация, по некоторым оценкам, начинают снижаться, что, в свою очередь, воспринимается как фактор, препятствующий технологическому развитию и созданию инновационной экономики.

Значительная часть исследователей фокусируются на гендерных [26; 38; 40; 43; 51] и этнических факторах профессиональной мобильности [53; 61]. Сегрегация на рынке труда, основанная на гендерных различиях, является одним из ключевых факторов, ведущих к неравенству в профессиональных траекториях трудоспособных граждан. Оно проявляется в нескольких плоскостях: в горизонтальной отображается неравноценность «женских» и «мужских» видов занятости, в вертикальной — занимаемых статусных позиций. По мнению исследователей, подобная сегрегация приводит к негибкости рынка труда, так как ограничивает мобильность между различными видами профессиональной деятельности.

При изучении социальной стратификации и профессиональной мобильности неизбежно возникает понятие гибкости трудовых ресурсов (*flexibility*), под которой зачастую понимается использование возможностей для освоения новых квалификаций (см., например: [64]). Исследования показывают, что освоение новых квалификаций обычно происходит в начале трудовой карьеры; более опытные, взрослые сотрудники редко участвуют в переобучении. Принимая во внимание происходящие сегодня изменения в социально-экономической сфере, важно выяснить, какие факторы влияют на участие взрослых в переквалификации. В обозначенных исследованиях, как правило, выделяются следующие предикторы горизонтальной профессиональной мобильности: возраст, пол, образование, принадлежность к социальному классу и факторы социального окружения, семья.

Анализ горизонтальной профессиональной мобильности сегодня преимущественно представлен в исследованиях трудовых ресурсов в целом и отдельных профессиональных групп Германии и постреформенного Китая. Так, например, Берлинский центр социальных наук (WZB Berlin Social Science Center) проводит исследования влияния демографических изменений и развития глобализации на трансформацию рынка труда. Образование, профессиональная подготовка и повышение квалификации становятся более важными, чем когда-либо раньше, — отмечается в работах исследователей (см., например, исследования под руководством профессора Р. Поллака: [59]). Традиционно центральное место в исследованиях Мангеймского центра европейских социальных исследований (Mannheim Centre for European Social Research) занимают аспекты развития рыночной экономики, социального неравенства, формируемого институтами образования и рынка труда, а также социальной интеграции в этнически гетерогенных обществах. Осуществляются исследовательские проекты по смежной проблематике. Одно из пяти исследовательских направлений факультета социальных наук Гёттингенского университета концентрируется на том, как социальное и этническое неравенство сказывается на реализации образовательных и профессиональных траекторий, каким образом определяется переход от образования к рынку труда, что влияет на профессиональную мобильность.

Институт социально-экономических исследований Эссекского университета (Institute for Social and Economic Research — ISER) фокусируется на социально-экономических исследованиях, которые включают в себя дисциплины, касающиеся статистики, экономики и социологии. С момента основания в 1989 г. ISER вырос в один из лидирующих центров по лонгитюдным исследованиям. Тематика рынка труда является одной из важнейших в деятельности Института. Сотрудниками ISER накоплен значительный опыт в изучении горизон-

тальной профессиональной мобильности среди занятых и безработных лиц, ищущих работу.

Тенденции, механизмы социальной и экономической мобильности, модели мобильности доходов от поколения к поколению изучаются американскими исследователями в Центре изучения неравенства и жизненных циклов (Centre for Research on Inequalities and the Life Course) Йельского университета (см., например: [47; 48]). Анализ долгосрочной экономической мобильности с использованием лонгитюдных данных обследования домашних хозяйств требует межстранового сопоставительного анализа. Подобная работа ведется в Институте народонаселения Университета Дьюка (Duke Population Research Institute) (см., например: [31, 32, 33]).

Исследователями Шанхайской академии общественных наук (Shanghai Academy of Social Sciences) рассматривается изменение моделей профессиональной мобильности в постреформенном Китае. Наблюдаемое сейчас увеличение горизонтальной профессиональной мобильности городского населения обусловлено не только экономическими процессами, но и распространением неформальных трудовых отношений. Увеличение темпов смены профессии зависит от сегментированной структуры рынка труда.

Итак, проведенный обзор зарубежных исследований по изучению горизонтальной профессиональной мобильности позволяет заключить, что она пока не является предметом систематического социологического анализа. Не многие исследования могут быть охарактеризованы как комплексное изучение горизонтальной профессиональной мобильности. Не многие также сосредоточивают внимание на факторах смены профессиональных траекторий, роли и значении института образования в смене профессиональной деятельности. Среди выявленных факторов — возраст, уровень заработной платы и удовлетворенность предыдущей работой, гендерные и межэтнические различия трудящихся. В целом можно сделать вывод, что горизонтальная профессиональная мобильность и гибкость трудовых ресурсов оказывают «кумулятивный эффект» на развитие карьеры благодаря приращению знаний и компетенций, а также улучшению условий труда.

Российская специфика изучения межпрофессиональной мобильности³

Как уже отмечалось, в российской социологии работы по рассматриваемой проблематике немногочисленны. Изучение горизонтальной профессиональной мобильности трудоспособного населения РФ наиболее представлено в экономических, экономико-психологиче-

³ Автор выражает признательность старшему лаборанту Отдела социологии образования Института социологии ФНИСЦ РАН М.Н. Горяиновой за помощь, оказанную при подготовке данного раздела статьи.

ских и педагогических исследованиях. Отечественные исследователи сосредоточивают внимание на новых видах занятости и социальной мобильности в условиях пореформенной России [3; 7; 11; 15; 18]; проблемах разрыва между образованием и рынком труда, переобучения работников [2; 17; 42; 58]. Социологами отмечается, что мобильность обуславливается не только структурой рынка труда, происходящими изменениями, но также и индивидуальным выбором. При этом особое значение приобретает анализ национальных моделей переобучения и адаптации рабочей силы к этим изменениям, к последующему спросу на конкретные формы труда.

Материалы «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)»⁴ позволяют проследить в динамике (с 1998 по 2015 г.), что доля работоспособных граждан России, сменивших профессию, остается достаточно стабильной и равняется примерно десятой части респондентов из общероссийской выборки, давших ответ на вопрос о смене профессии. Предварительный анализ дает основания заключить, что в периоды экономических сложностей наблюдается незначительный рост этой группы населения. В ряде отечественных исследований отмечается, что чаще всего фактором горизонтальной профессиональной мобильности становятся кардинальные политические изменения и экономические преобразования в стране. Так, распад политических и экономических структур в 1990-е гг. привел к утрате прежних профессиональных статусов и стал импульсом для освоения ряда новых профессий [6; 14].

Анализ горизонтальной профессиональной мобильности российских работников после дефолта 1998 г. показывает, что 39% из них пришлось сменить профессию: в большей мере это коснулось наименее квалифицированной рабочей силы — служащих (61% из них сменили профессию) и неквалифицированных рабочих в городах (70%) и селах (58%) [10]. К конкретным причинам смены профессии преимущественно относились маленький заработок (24%) и сложности с трудоустройством по предыдущей профессии (15%). Из общего числа работающих не по своей основной, а по новой профессии, снова менять сферу профессиональной деятельности предполагают около 10%.

Специалисты, занимающиеся изучением выбора профессии, отмечают, что ранний выбор может быть неосознанным или случайным,

⁴ Мониторинг проводится Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и ФНИСЦ РАН (сайты обследования RLMS HSE: <<http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms>> и <<http://www.hse.ru/rlms>>).

что приводит к желанию изменить сферу профессиональной деятельности в более зрелом возрасте. Тут сказывается низкая удовлетворенность профессией, которая детерминируется как социально-психологическими характеристиками, так и социально-экономическими условиями. Так, например, по данным исследования [16] среди причин неудовлетворенности первоначальной профессией основными, по мнению респондентов, являются материальная сторона (64%), содержание работы (15,8%), невостребованность на рынке труда (14,9%), существующее должностное положение (14,4%).

Смена профессиональной траектории — достаточно сложный и многоаспектный процесс, при этом весьма болезненный [5]. В первую очередь происходит формализация стажа, играющего роль символического человеческого капитала, который теряется при смене профессии. Новая траектория открывает перспективу старта с нуля, а ее смена сопряжена с большими издержками. Также при смене профессиональной сферы будут потеряны актуальные в данном времени и месте профессиональные знания, формируемые через опыт работы и институты повышения квалификации. Помимо этого, наряду с субъективными факторами, в России остро сказывается влияние социально-экономических изменений.

В ряде аналитических отчетов отмечается [12], что в контексте технологического развития, изменений в профессиональной структуре рынка труда в зоне риска по ряду причин окажутся целые профессиональные группы. Квалификации сегодняшних выпускников устаревают быстрее, чем на это успевает среагировать традиционная система образования. Основными группами риска на рынке труда в условиях нестабильной экономической ситуации и технологического развития являются «белые» и «синие воротнички». В статье Я.И. Кузьмина [9] было обосновано предположение, что «белые воротнички» не имеют достаточно ресурсов, чтобы самостоятельно инвестировать в свою переподготовку; доля имеющих такие возможности окажется меньше по сравнению с 1998 годом. По мнению автора, «синие воротнички» — та категория трудоспособного населения, которой при переходе к новой производственной роли, как правило, необходимо переучиваться.

Горизонтальная профессиональная мобильность в России — неизбежное следствие структурных сдвигов в современной экономике. Дополнительно эта мобильность стимулируется тем, что специальности / профессии, по которым ведется профессиональная подготовка, в нашей стране сильно сужены. В итоге рынку труда самому приходится «перенастраивать» узкоспециализированных работников на те профессии, которые наиболее востребованы. Тогда смена специальности по ходу трудовой карьеры бывает положительным явлением. Однако повсеместное распространение работы не по специальности — это

также и сигнал того, что эффективное взаимодействие между системой образования и рынком труда нарушено и что значительная часть издержек на образование затрачивается впустую [2; 42].

Заключение

Итак, подведем итог обзору исследований горизонтальной профессиональной мобильности. Нарботано колоссальное количество материала, но ббольшая часть разработок фрагментирована, отличается многообразием подходов и отсутствием общепринятых определений. В англоязычной традиции для обозначения горизонтальной профессиональной мобильности чаще других используются такие понятия, как “job mobility”, “occupational change” и “job shift”; в отечественных — «горизонтальная профессиональная мобильность», «межпрофессиональная мобильность» и «смена профессии».

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. Причины смены профессии оказывают существенное влияние на конечный результат, именно поэтому необходимо не рассматривать отдельные категории граждан, меняющих профессию, а сравнить различных по статусу занятых и безработных граждан, которые осуществляют горизонтальную профессиональную мобильность.

Профессиональная мобильность в экономических и социально-экономических исследованиях рассматривается преимущественно с позиции двух подходов: индивидуалистического, который, как правило, предполагает, что решение о смене профессии зависит от образования, мотивации, способностей, опыта работы, амбиций, социального окружения работника; либо структурного, который рассматривает горизонтальную профессиональную мобильность как некий индикатор гибкости структуры рынка труда. Однако ни тот ни другой подход не рассматривают мобильность подобного рода как стратегическое преимущество.

С социологической точки зрения исследование мобильностей рекомбинирует теоретические традиции и методологические подходы [19]. «Новая парадигма мобильностей» [56], которая очерчивает иной контекст действия и ставит перед социологами вопрос, как этот контекст используется в социальных и культурных практиках, особенно проявляется в горизонтальной профессиональной мобильности.

С одной стороны, смена профессии может сыграть положительную роль для работника. Меняют профессию те, кто чувствует, что их способности не используются в полной мере на той работе, которая у них есть: прежняя профессия и место работы исчерпали возможности для самореализации личности в профессиональном плане. При добро-

вольной смене профессии происходит ориентация на максимальное удовлетворение своих профессиональных интересов, получение более высокого социального статуса, самореализацию в новой профессиональной деятельности, нежели при вынужденной смене профессии [4]. С другой стороны, смена профессии часто затрагивает тех людей, которых к этому вынуждают жизненные обстоятельства: необходимое изменение места работы, острая нехватка денег, смена социального статуса. Индивиду приходится осваивать и усваивать жизненные формы и стили, к которым он никогда бы не обратился в благополучной и стабильной ситуации.

Социологические работы по изучению горизонтальной профессиональной мобильности отличает применение стратификационного, личностно-квалификационного и деятельностного подходов. В стратификационном подходе мобильность осуществляется в условиях внутрипрофессиональной и межпрофессиональной стратификации. Рассматривается мобильность между профессиональными группами, которая может быть как горизонтальной, так и вертикальной по критериям важности профессии для функционирования группы в целом и уровня образования, необходимого для осуществления данной профессиональной деятельности. В личностно-квалификационном подходе при изучении горизонтальной профессиональной мобильности центральное место занимает носитель профессии; совокупность его навыков и умений, определяемая спецификой его труда. Деятельностный подход учитывает многовариантность и динамичность социальных изменений; изучение мобильности предполагает анализ в нескольких измерениях — социального ресурса субъектов и мотивационно-стимулирующего поля субъектов деятельности. Таким образом, в исследовательской практике, на наш взгляд, не сформировалась единая концептуальная платформа и существующие подходы детерминированы углом зрения на проблему, а не теоретическими предпосылками.

ЛИТЕРАТУРА

1. Будущее рынка труда // Атлас новых профессий [электронный ресурс]. Дата обращения 30.03.2017. URL: <<http://atlas100.ru/future/>>.
2. Выбор профессии: чему учились и где пригодились? / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников, Т. Карабчук, З. Рыжикова, Т. Биляк: Препринт WP3/2009/03. М.: ГУ ВШЭ, 2009. — 64 с.
3. *Гимпельсон В.Е., Магун В.С.* Уволенные на рынке труда: новая работа и социальная мобильность // Социологический журнал. 1994. № 1. С. 134–149.
4. *Горбунова Г.А.* Анализ причин смены профессионального профиля взрослыми людьми // Сибирский педагогический журнал. 2009. № 13. С. 46–50.

5. Ильин В.И. Профессия как индивидуальная жизненная колея: концептуализация категории // *The Journal of Social Policy Studies*. 2015. № 4 (13). С. 515–528.
6. Ковалева А.И. Профессиональная мобильность // *Знание. Понимание. Умение*. 2012. № 1. С. 298–300.
7. Козырева П.М., Низамова А.Э., Смирнов А.И. Ресурсы и практики социально-экономической адаптации населения России / П.М. Козырева, А.Э. Низамова, А.И. Смирнов. М.: Новый хронограф, 2013. — 328 с.
8. Константиновский Д.Л. Образование, рынок труда и социальное поведение молодежи // *Социологический журнал*. 2014. № 3. С. 55–69. DOI: <https://doi.org/10.19181/socjour.2014.3.512>
9. Кузьминов Я.И. Поддерживать или инвестировать? Образовательные программы в рамках антикризисных мер // *Вопросы образования*. 2010. № 1. С. 5–18.
10. Куприянова З. Профессиональная мобильность российских работников // *Мониторинг*. 1998. № 5. С. 23–28.
11. Мобильность и стабильность на российском рынке труда: Монография / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом «Высшей школы экономики», 2017. — 529 с.
12. Новая технологическая революция: вызовы и возможности для России. Экспертно-аналитический доклад. М.: Центр стратегических разработок, 2017. — 136 с.
13. Попова Е.С. Горизонтальная профессиональная мобильность, профессиональное образование и рынок труда в России в динамике лет // *Социологическая наука и социальная практика*. 2018. № 1. С. 53–70. DOI: <https://doi.org/10.19181/snsp.2018.6.1.5737>.
14. Солodников В.В., Солodникова И.В. Профессиональная карьера 40-летних россиян: этап стабилизации // *Мониторинг*. 2011. № 4 (104). С. 86–97.
15. Социальная мобильность в России: поколенческий аспект: [Монография] / [А.В. Ваньке и др.]; отв. ред. В.В. Семенова, М.Ф. Черныш, А.В. Ваньке. М.: Институт социологии РАН, 2017. — 384 с.
16. Тюрин Э.И. Особенности мотивации получения дополнительного профессионального образования // *Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки*. 2012. № 3 (23). С. 77–83.
17. Тюрин Э.И., Ключарев Г.А. Об индексе Шереги и возможностях количественного анализа социально-экономических процессов // *Россия реформирующаяся*. Вып. 13: Ежегодник / Отв. ред. М.К. Горшков. М.: Новый хронограф, 2015. С. 287–302.
18. Черныш М.Ф. Социальная политика и рынок труда // *Наемный работник в современной России* / Отв. ред. З.Т. Голенкова. М.: Новый Хронограф, 2015. С. 74–100.
19. Шеллер М. Новая парадигма мобильностей в современной социологии // *Социологические исследования*. 2016. № 7. С. 3–11.
20. Altbach P.G., Reisberg L., Rumbley L. Trends in global higher education: tracking an academic revolution. Paris; Rotterdam, the Netherlands; Boston: UNESCO Publ.; Sense Publishers, 2010. — 246 p.

21. *Bian Y., Huang X.* Network resources and job mobility in China's transitional economy / Ed. by L. Keister // *Work and Organizations in China after thirty Years of Transition (Research in the Sociology of Work, Vol. 19)*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited, 2009. P. 255–282. DOI: 10.1108/S0277-2833(2009)0000019012
22. *Bills D.B.* The sociology of education and work. Malden, MA: Blackwell Publ., 2004. — 264 p.
23. *Bison I.* Education, social origins and career (im)mobility in contemporary Italy: A holistic and categorical approach // *European Societies*. 2011. Vol. 13. No. 3. P. 481–503. DOI: 10.1080/14616696.2011.568257
24. *Buchmann M., Buchs H., Müller B.* Skill-demand and labor market entry in Switzerland: Work in the certified occupation, occupational change or unemployment // *Springer VS*. 2015. Vol. 67. No. 4. P. 709–736. DOI: 10.7892/BORIS.81276
25. *Bygren M.* Being Different in the Workplace: Job Mobility into Other Workplaces and Shifts into Unemployment // *European Sociological Review*. 2004. Vol. 20. No. 3. P. 199–219. DOI: 10.1093/esr/jch018
26. *Cao Y., Hu C.-Y.* Gender and Job Mobility in Postsocialist China: A Longitudinal Study of Job Changes in Six Coastal Cities // *Social Forces*. 2007. No. 4 (85). P. 1535–1560. DOI: 10.1353/sof.2007.0065
27. *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. Vol. 51. No. 3. P. 323. DOI: 10.2307/2095305
28. *Choi S.* How Does Job Mobility Affect Inequality? Evidence from the South Korean Economic Crisis // *Social Forces*. 2016. Vol. 94. No. 3. P. 1045–1073. DOI: 10.1093/sf/sov095
29. *Dale R., Robetson S.* Globalisation and Europeanisation in Education. Oxford, UK: Symposium Books. 2009. — 264 p.
30. *Davern M., Hachen D.S.* The Role of Information and Influence in Social Networks: Examining the Association between Social Network Structure and Job Mobility // *The American Journal of Economics and Sociology*. 2006. No. 65 (2). P. 269–94.
31. *Diprete T.A. [et al.]*. Collectivist versus Individualist Mobility Regimes? Structural Change and Job Mobility in Four Countries // *American Journal of Sociology*. 1997. Vol. 103. No. 2. P. 318–58. DOI: 10.1086/231210
32. *DiPrete T.A.* Life Course Risks, Mobility Regimes, and Mobility Consequences: A Comparison of Sweden, Germany, and the United States // *American Journal of Sociology*. 2002. Vol. 108. No. 2. P. 267–309. DOI: 10.1086/344811
33. *DiPrete T.A., Nonnemaker K.L.* Structural Change, Labor Market Turbulence, and Labor Market Outcomes // *American Sociological Review*. 1997. Vol. 62. No. 3. P. 386. DOI: 10.2307/2657312
34. *Dwyer P.J., Wilson B.* Structural Change, Job Prospects and Working-Class Responses // *The Australian and New Zealand Journal of Sociology*. 1981. Vol. 17. No. 2. P. 31–40. DOI: 10.1177/144078338101700205
35. *Fasang A.E., Geerdes S., Schömann K.* Which type of job mobility makes people happy? A comparative analysis of European welfare regimes // *International Sociology*. 2012. Vol. 27. No. 3. P. 349–383. DOI: 10.1177/0268580911423048

36. Fuller S. Job Mobility and Wage Trajectories for Men and Women in the United States // *American Sociological Review*. 2008. Vol. 73. P. 158–183. DOI: 10.1177/000312240807300108
37. Giesecke J., Heisig J.P. Destabilization and Destandardization: For Whom? The Development of West German Job Mobility since 1984 // *Schmollers Jahrbuch*. 2011. Vol. 131. No. 2. P. 301–314. DOI: 10.3790/schm.131.2.301
38. Glass J. Job Quits and Job Changes: The Effects of Young Women's Work Conditions and Family Factors // *Gender & Society*. 1988. № 2 (2). P. 228–240. DOI: 10.1177/089124388002002007
39. Grand C. Job Mobility and Earnings Growth // *European Sociological Review*. 2002. No. 4 (18). P. 381–400. DOI: 10.1093/esr/18.4.381
40. Halaby C.N. Job-shift differences between men and women in the workplace // *Social Science Research*. 1982. No. 1 (11). P. 1–29. DOI: 10.1016/0049-089X(82)90005-9
41. Kalleberg A.L., Mastekaasa A. Satisfied Movers, Committed Stayers: The Impact of Job Mobility on Work Attitudes in Norway // *Work and Occupations*. 2001. Vol. 28. No. 2. P. 183–209. DOI: 10.1177/0730888401028002004
42. Konstantinovskii D.L., Popova E.S. Youth, the Labor Market, and the Expansion of Higher Education // *Sociological Research*. 2016. No. 4 (55). P. 245–261. DOI: 10.1080/10610154.2016.1264193
43. Kronberg A.-K. Stay or Leave? Externalization of Job Mobility and the Effect on the U.S. Gender Earnings Gap, 1979–2009 // *Social Forces*. 2013. No. 4 (91). P. 1117–1146. DOI: 10.1093/sf/sot041
44. Kwon R. Employment transitions and the cycle of income inequality in postindustrial societies // *International Journal of Comparative Sociology*. 2014. No. 5 (55). P. 404–428. DOI: 10.1177/0020715214561133
45. Lassus L.A.P., Lopez S., Roscigno V.J. Aging workers and the experience of job loss // *Research in Social Stratification and Mobility*. 2015. Vol. 41. P. 81–91. DOI: 10.1016/j.rssm.2015.01.001
46. Li J. Job Mobility in Postreform Urban China // *Chinese Sociological Review*. 2013. Vol. 45. No. 4. P. 81–109. DOI: 10.2753/CSA2162-0555450404
47. Manzioni A., Härkönen J., Mayer K. Moving On? A Growth-Curve Analysis of Occupational Attainment and Career Progression Patterns in West Germany // *Social Forces*. 2014. Vol. 92. P. 1285–1312. DOI: 10.1093/sf/sou002
48. Mayer K., Nitsche N. Subjective Perceptions of Employment Mobility: A Comparison of East and West Germany // *Comparative Sociology*. 2013. Vol. 12. P. 184–210. DOI: 10.1163/15691330-12341260
49. Mouw T., Kalleberg A.L. Do Changes in Job Mobility Explain the Growth of Wage Inequality among Men in the United States, 1977–2005? // *Social Forces*. 2010. No. 5 (88). P. 2053–2077.
50. Pavlopoulos D. [et al.]. Who Benefits from a Job Change: The dwarfs or the giants? // *European Societies*. 2014. Vol. 16. No. 2. P. 299–319. DOI: 10.1080/14616696.2013.798019
51. Rosenfeld R.A., Spenner K.I. Occupational Sex Segregation and Women's Early Career Job Shifts // *Work and Occupations*. 1992. No. 4 (19). P. 424–449. DOI: 10.1177/0730888492019004005

52. *Sacchi S., Kriesi I., Buchmann M.* Occupational mobility chains and the role of job opportunities for upward, lateral and downward mobility in Switzerland // *Research in Social Stratification and Mobility*. 2016. Vol. 44. P. 10–21. DOI: 10.1016/j.rssm.2015.12.001
53. *Sandefur G.D.* Occupational characteristics, organizational boundaries and upward job mobility. Stanford University, 1978. — 158 p.
54. *Schwab K.* The fourth industrial revolution. 1st U.S. ed. New York: Crown Business, 2016. — 184 p.
55. *Sell R.R.* Transferred Jobs: A Neglected Aspect of Migration and Occupational Change // *Work and Occupations*. 1983. No. 2 (10). P. 179–206. DOI: 10.1177/0730888483010002003
56. *Sheller M., Urry J.* The New Mobilities Paradigm // *Environment and Planning A*. 2006. No. 2 (38). P. 207–226.
57. *Shin T.-J.* The impact of structural dynamics on job mobility rates in the United States // *Social Science Research*. 2007. Vol. 36. No. 4. P. 1301–1327. DOI: 10.1016/j.ssresearch.2007.03.001
58. Skills Shortages and training in Russian enterprises. WB Policy Research Working paper WP/2007/04 / H. Tan, Y. Savchenko, V. Gimpelson, R. Kapelyushnikov, A. Lukyanova. Moscow: State University – Higher School of Economics, 2007. — 68 p.
59. Social mobility and educational attainment during the 20th century [online]. Accessed 31.10.2017. URL: <<http://equalsoc.org/140>>.
60. *Solga H., Diewald M.* The East German Labour Market After German Unification: A Study of Structural Change and Occupational Matching // *Work, Employment & Society*. 2001. Vol. 15. No. 1. P. 95–126. DOI: 10.1017/S0950017001000058
61. *Sorensen A.B., Fuerst S.* Black-White Differences in the Occurrence of Job Shifts // *Sociology and Social Research*. 1978. Vol. 62. No. 4. P. 537–557.
62. *Stahura J.M.* Determinants of Suburban Job Change in Retailing, Wholesaling, Service and Manufacturing Industries: 1960–1972 // *Sociological Focus*. 1982. No. 4 (15). P. 347–357. DOI: 10.1080/00380237.1982.10570426
63. *Stehr N.* Knowledge and economic conduct: the social foundations of the modern economy. Toronto; Buffalo: University of Toronto Press, 2002. — 360 p. DOI: 10.3138/9781442676527
64. *Thijssen J.A* model for adult training in flexible organizations: Towards an experience concentration theory // *Journal of European Industrial Training*. 1992. No. 9 (16). P. 5–15.
65. *Tian F.F., Lin N.* Weak ties, strong ties, and job mobility in urban China: 1978–2008 // *Social Networks*. 2016. Vol. 44. P. 117–129. DOI: 10.1016/j.socnet.2015.08.002
66. *Trappe H., Rosenfeld R.A.* A Comparison of Job-Shifting Patterns in the Former East Germany and the Former West Germany // *European Sociological Review*. 1998. No. 4. (14). P. 343–368.
67. *Werum R.* Matching Youth and Jobs? Gender Dynamics in New Deal Job Training Programs // *Social Forces*. 2002. No. 2 (81). P. 473–503. DOI: 10.1353/sof.2003.0023

68. *Wright J.D., Hamilton R.F.* Work Satisfaction and Age: Some Evidence for the 'Job Change' Hypothesis // *Social Forces*. 1978. No. 4 (56). P. 1140. DOI: 10.2307/2577515
69. *Zhou X., Tuma N.B., Moen P.* Institutional Change and Job-Shift Patterns in Urban China, 1949 to 1994 // *American Sociological Review*. 1997. No. 3 (62). P. 339. DOI: 10.2307/2657310

Дата поступления: 01.11.2017.

SOTSIOLOGICHESKIY ZHURNAL = SOCIOLOGICAL JOURNAL

2018. VOL. 24. NO. 3. P. 98–116. DOI: 10.19181/socjour.2018.24.3.5995

E.S. POPOVA

Institute of Sociology of FCTAS RAS,
Moscow, Russian Federation.

Ekaterina S. Popova — Candidate of Sociological Sciences, Senior Research Fellow, Institute of Sociology of FCTAS RAS. **Address:** 24/35, bl. 5, Krzhizhanovskogo Str., 117218, Moscow, Russian Federation. **Phone:** +7 (499) 128-69-01.

Email: espopova@isras.ru

HORIZONTAL PROFESSIONAL MOBILITY IN CONTEMPORARY SOCIOLOGICAL STUDIES

Abstract. The article deals with contemporary foreign and Russian sociological research in the field of horizontal professional mobility. Interest to this issue had increased in the late 1970s; by the late 1990s, significant empirical data had been accumulated, which allowed for conducting in-country and cross-country comparisons. The experts focus on such problems as territorial mobility when it comes to professional fulfillment, the influence of age, the level of wages and satisfaction with one's previous job, as well as gender and inter-ethnic differences when it comes to changing one's professional trajectory. Research approaches and the identified predictors of such mobility are described in the paper.

The analysis of horizontal professional mobility today is mainly represented in the studies of both labor force in general, and of professional groups in Germany and post-reform China. Studies by Russian sociologists are distinguished by the use of the stratification and activity approach, in which the relationship between the individual choice of changing one's professional trajectory and socio-economic, political changes in the country, together with structural shifts in the modern economy is established and explained.

A review of theoretical and empirical sociological research allows for concluding that horizontal professional mobility and flexibility of labor resources have a "cumulative effect" on career development, due to an increase in knowledge and competencies. As a result, an increase in labor productivity is expected over time. Attention is drawn to the fact that not many studies can be characterized as a complex study of horizontal professional mobility, and not many of them focus on the aspects of changing professional trajectories and the role and importance of education in changing one's professional activity. Sociologists and economists note that the scale of professional mobility in the Russian Federation is vast, but at the same time underestimated, and the process of changing one's professional trajectory and mastering a new profession is poorly understood.

Keywords: professional mobility; professional trajectories; job shift; educational strategies; social differentiation; sociology of education; human capital.

For citation: Popova E.S. Horizontal professional mobility in contemporary sociological studies. *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*. 2018. Vol. 24. No. 3. P. 98–116. DOI: 10.19181/socjour.2018.24.3.5995

The study is supported by a grant from the Russian Science Foundation (project №17-78-10204, “Horizontal professional mobility and educational strategies of the population in the context of the technological development of the Russian Federation (sociological analysis)”) and implemented at the Institute of Sociology of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences.

REFERENCES

1. The future of labor market. *Atlas novykh professii*. [Atlas of new professions]. Accessed 30.03.2017. URL: <<http://atlas100.ru/future/>>. (In Russ.)
2. *Vybor professii: chemu uchilis' i gde prigodilis'?* [Choice of occupation: Where have we studied and where are we working?] Ed. by V. Gimpel'son, R. Kapelyushnikov, T. Karabchuk, Z. Ryzhikova, T. Bilyak; Preprint WP3/2009/03. Moscow: GU VShE publ., 2009. 64 p. (In Russ.)
3. Gimpel'son V.E., Magun V.S. Fired in the job market: new work and social mobility. *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*. 1994. No. 1. P. 134–149. (In Russ.)
4. Gorbunova G.A. Analysis of the reasons for changing the professional profile of adults. *Sibirskii pedagogicheskii zhurnal*. 2009. No. 13. P. 46–50. (In Russ.)
5. Il'in V.I. The profession as an individual life path dependency: A conceptualization of the category. *The Journal of Social Policy Studies*. 2015. No. 4 (13). P. 515–528. (In Russ.)
6. Kovaleva A.I. Professional mobility. *Znanie. Ponimanie. Umenie*. 2012. No. 1. P. 298–300. (In Russ.)
7. Kozyreva P.M., Nizamova A.E., Smirnov A.I. *Resursy i praktiki sotsial'no-ekonomicheskoi adaptatsii naseleniya Rossii*. [Resources and practices of socio-economic adaptation of the population of Russia.] Ed by P.M. Kozyreva, A.E. Nizamova, A.I. Smirnov. Moscow: Novyi khronograf publ., 2013. 328 p. (In Russ.)
8. Konstantinovskiy D.L. Education, labor market, and social behavior of youth. *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*. No. 3. P. 55–69. DOI: <https://doi.org/10.19181/socjour.2014.3.512> (In Russ.)
9. Kuz'minov Ya.I. To support or to invest? Education programs as part of an anti-crisis plan. *Voprosy obrazovaniya*. 2010. No. 1. P. 5–18. (In Russ.)
10. Kupriyanova Z. Professional mobility of Russian workers. *Monitoring*. 1998. No. 5. P. 23–28. (In Russ.)
11. *Mobil'nost' i stabil'nost' na rossiiskom rynke truda: Monografiya*. [Mobility and Stability in the Russian Labour Market.] Ed. by V.E. Gimpel'son, R.I. Kapelyushnikov. Moscow: Izd. dom Vyshei shkoly ekonomiki publ., 2017. 529 p. (In Russ.)
12. *Novaya tekhnologicheskaya revolyutsiya: vyzovy i vozmozhnosti dlya Rossii. Ekspertno-analiticheskii doklad*. [A new technological revolution: challenges and opportunities for Russia. Analytical report.] Moscow: Tsentr strategicheskikh razrabotok publ., 2017. 136 p. (In Russ.)
13. Popova E.S. Horizontal professional mobility, professional education and labour market in Russia in the dynamics of years. *Sotsiologicheskaya nauka i sotsial'naya praktika*. 2018. No. 1. P. 53–70. DOI: <https://doi.org/10.19181/snsp.2018.6.1.5737> (In Russ.)
14. Solodnikov V.V., Solodnikova I.V. Professional career of 40-year-old Russians: The stage of stabilization. *Monitoring*. 2011. No. 4 (104). P. 86–97. (In Russ.)

15. *Sotsial'naya mobil'nost' v Rossii: pokolencheskii aspekt.* [Social mobility in Russia: the generation aspect.] Ed. by V.V. Semenova, M.F. Chernysh, A.V. Van'ke. Moscow: Institut sotsiologii RAN publ., 2017. 384 p. (In Russ.)
16. Tyurin E.I. Features of motivation for obtaining additional vocational education. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedenii. Povolzhskii region. Obshchestvennye nauki.* 2012. No. 3 (23). P. 77–83. (In Russ.)
17. Tyurina I.O., Klyucharev G.A. On the index of Sheregi and the possibilities of quantitative analysis of socio-economic processes. *Rossiya reformiruyushchayasya. Vyp. 13: Ezhegodnik.* [Russia is reforming. Iss. 13: Yearbook.] Ed. by M.K. Gorshkov. Moscow: Novyi khronograf publ., 2015. P. 287–302. (In Russ.)
18. Chernysh M.F. Social policy and labor market. *Naemnyi rabotnik v sovremennoi Rossii.* [Employee in modern Russia.] Ed. by Z.T. Golenkova. Moscow: Novyi Khronograf publ., 2015. P. 74–100. (In Russ.)
19. Sheller M. The New Mobilities Paradigm for a Live Sociology. *Sotsiologicheskie issledovaniya.* 2016. No. 7. P. 3–11. (In Russ.)
20. Altbach P.G., Reisberg L., Rumbley L. *Trends in global higher education: Tracking an academic revolution.* Paris; Rotterdam, the Netherlands; Boston: UNESCO Publ.; Sense Publishers, 2010. 246 p.
21. *Bian Y., Huang X.* Network resources and job mobility in China's transitional economy. Ed. by L. Keister. *Work and Organizations in China after thirty Years of Transition (Research in the Sociology of Work, Vol. 19).* Bingley: Emerald Group Publishing Limited, 2009. P. 255–282. DOI: 10.1108/S0277-2833(2009)0000019012
22. Bills D.B. *The sociology of education and work.* Malden, MA: Blackwell Pub., 2004. 264 p.
23. Bison I. Education, social origins and career (im)mobility in contemporary Italy: A holistic and categorical approach. *European Societies.* 2011. Vol. 13. No. 3. P. 481–503. DOI: 10.1080/14616696.2011.568257
24. Buchmann M., Buchs H., Müller B. Skill-demand and labor market entry in Switzerland: Work in the certified occupation, occupational change or unemployment. *Springer VS.* 2015. Vol. 67. No. 4. P. 709–736. DOI: 10.7892/BORIS.81276
25. Bygren M. Being Different in the Workplace: Job Mobility into Other Workplaces and Shifts into Unemployment. *European Sociological Review.* 2004. Vol. 20. No. 3. P. 199–219. DOI: 10.1093/esr/jch018
26. Cao Y., Hu C.-Y. Gender and Job Mobility in Postsocialist China: A Longitudinal Study of Job Changes in Six Coastal Cities. *Social Forces.* 2007. No. 4 (85). P. 1535–1560. DOI: 10.1353/sof.2007.0065
27. 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. Vol. 51. No. 3. P. 323. DOI: 10.2307/2095305
28. Choi S. How Does Job Mobility Affect Inequality? Evidence from the South Korean Economic Crisis. *Social Forces.* 2016. Vol. 94. No. 3. P. 1045–1073. DOI: 10.1093/sf/sov095
29. Dale R., Robetson S. *Globalisation and Europeanisation in Education.* Oxford, UK: Symposium Books. 2009. 264 p.
30. Davern M., Hachen D.S. The Role of Information and Influence in Social Networks: Examining the Association between Social Network Structure and Job Mobility. *The American Journal of Economics and Sociology.* 2006. No. 65 (2). P. 269–94.
31. Diprete T.A. [et al.]. Collectivist versus Individualist Mobility Regimes? Structural Change and Job Mobility in Four Countries. *American Journal of Sociology.* 1997. Vol. 103. No. 2. P. 318–58. DOI: 10.1086/231210
32. DiPrete T.A. Life Course Risks, Mobility Regimes, and Mobility Consequences: A Comparison of Sweden, Germany, and the United States. *American Journal of Sociology.* 2002. Vol. 108. No. 2. P. 267–309. DOI: 10.1086/344811

33. DiPrete T.A., Nonnemaker K.L. Structural Change, Labor Market Turbulence, and Labor Market Outcomes. *American Sociological Review*. 1997. Vol. 62. No. 3. P. 386. DOI: 10.2307/2657312
34. Dwyer P.J., Wilson B. Structural Change, Job Prospects and Working-Class Responses. *The Australian and New Zealand Journal of Sociology*. 1981. Vol. 17. No. 2. P. 31–40. DOI: 10.1177/144078338101700205
35. Fasang A.E., Geerdes S., Schömann K. Which type of job mobility makes people happy? A comparative analysis of European welfare regimes. *International Sociology*. 2012. Vol. 27. No. 3. P. 349–383. DOI: 10.1177/0268580911423048
36. Fuller S. Job Mobility and Wage Trajectories for Men and Women in the United States. *American Sociological Review*. 2008. Vol. 73. P. 158–183. DOI: 10.1177/000312240807300108
37. Giesecke J., Heisig J.P. Destabilization and Destandardization: For Whom? The Development of West German Job Mobility since 1984. *Schmollers Jahrbuch*. 2011. Vol. 131. No. 2. P. 301–314. DOI: 10.3790/schm.131.2.301
38. Glass J. Job Quits and Job Changes: The Effects of Young Women's Work Conditions and Family Factors. *Gender & Society*. 1988. No. 2 (2). P. 228–240. DOI: 10.1177/089124388002002007
39. Grand C. Job Mobility and Earnings Growth. *European Sociological Review*. 2002. No. 4 (18). P. 381–400. DOI: 10.1093/esr/18.4.381
40. Halaby C.N. Job-shift differences between men and women in the workplace. *Social Science Research*. 1982. No. 1 (11). P. 1–29. DOI: 10.1016/0049-089X(82)90005-9
41. Kalleberg A.L., Mastekaasa A. Satisfied Movers, Committed Stayers: The Impact of Job Mobility on Work Attitudes in Norway. *Work and Occupations*. 2001. Vol. 28. No. 2. P. 183–209. DOI: 10.1177/0730888401028002004
42. Konstantinovskiy D.L., Popova E.S. Youth, the Labor Market, and the Expansion of Higher Education. *Sociological Research*. 2016. No. 4 (55). P. 245–261. DOI: 10.1080/10610154.2016.1264193
43. Kronberg A.-K. Stay or Leave? Externalization of Job Mobility and the Effect on the U.S. Gender Earnings Gap, 1979–2009. *Social Forces*. 2013. No. 4 (91). P. 1117–1146. DOI: 10.1093/sf/sot041
44. Kwon R. Employment transitions and the cycle of income inequality in postindustrial societies. *International Journal of Comparative Sociology*. 2014. No. 5 (55). P. 404–428. DOI: 10.1177/0020715214561133
45. Lassus L.A.P., Lopez S., Roscigno V.J. Aging workers and the experience of job loss. *Research in Social Stratification and Mobility*. 2015. Vol. 41. P. 81–91. DOI: 10.1016/j.rssm.2015.01.001
46. Li J. Job Mobility in Postreform Urban China. *Chinese Sociological Review*. 2013. Vol. 45. No. 4. P. 81–109. DOI: 10.2753/CSA2162-0555450404
47. Manzoni A., Härkönen J., Mayer K. Moving On? A Growth-Curve Analysis of Occupational Attainment and Career Progression Patterns in West Germany. *Social Forces*. 2014. Vol. 92. P. 1285–1312. DOI: 10.1093/sf/sou002
48. Mayer K., Nitsche N. Subjective Perceptions of Employment Mobility: A Comparison of East and West Germany. *Comparative Sociology*. 2013. Vol. 12. P. 184–210. DOI: 10.1163/15691330-12341260
49. Mouw T., Kalleberg A.L. Do Changes in Job Mobility Explain the Growth of Wage Inequality among Men in the United States, 1977–2005. *Social Forces*. 2010. No. 5 (88). P. 2053–2077.
50. Pavlopoulos D. [et al.]. Who Benefits from a Job Change: The dwarfs or the giants. *European Societies*. 2014. Vol. 16. No. 2. P. 299–319. DOI: 10.1080/14616696.2013.798019
51. Rosenfeld R.A., Spenner K.I. Occupational Sex Segregation and Women's Early Career Job Shifts. *Work and Occupations*. 1992. No. 4 (19). P. 424–449. DOI: 10.1177/0730888492019004005

52. Sacchi S., Kriesi I., Buchmann M. Occupational mobility chains and the role of job opportunities for upward, lateral and downward mobility in Switzerland. *Research in Social Stratification and Mobility*. 2016. Vol. 44. P. 10–21. DOI: 10.1016/j.rssm.2015.12.001
53. Sandefur G.D. *Occupational characteristics, organizational boundaries and upward job mobility*. Stanford University, 1978. 158 p.
54. Schwab K. *The fourth industrial revolution*. 1st U.S. ed. New York: Crown Business, 2016. 184 p.
55. Sell R.R. Transferred Jobs: A Neglected Aspect of Migration and Occupational Change. *Work and Occupations*. 1983. No. 2 (10). P. 179–206. DOI: 10.1177/0730888483010002003
56. Sheller M., Urry J. The New Mobilities Paradigm. *Environment and Planning A*. 2006. No. 2 (38). P. 207–226.
57. Shin T.-J. The impact of structural dynamics on job mobility rates in the United States. *Social Science Research*. 2007. Vol. 36. No. 4. P. 1301–1327. DOI: 10.1016/j.ssresearch.2007.03.001
58. *Skills Shortages and training in Russian enterprises. WB Policy Research Working paper WP/2007/04*. By H. Tan, Y. Savchenko, V. Gimpelson, R. Kapelyushnikov, A. Lukyanova. Moscow: State University – Higher School of Economics, 2007. — 68 p.
59. *Social mobility and educational attainment during the 20th century*. Accessed 31.10.2017. URL: <<http://equalsoc.org/140>>.
60. Solga H., Diewald M. The East German Labour Market After German Unification: A Study of Structural Change and Occupational Matching. *Work, Employment & Society*. 2001. Vol. 15. No. 1. P. 95–126. DOI: 10.1017/S0950017001000058
61. Sorensen A.B., Fuerst S. Black-White Differences in the Occurrence of Job Shifts. *Sociology and Social Research*. 1978. Vol. 62. No. 4. P. 537–557.
62. Stahura J.M. Determinants of Suburban Job Change in Retailing, Wholesaling, Service and Manufacturing Industries: 1960–1972. *Sociological Focus*. 1982. No. 4 (15). P. 347–357. DOI: 10.1080/00380237.1982.10570426
63. Stehr N. *Knowledge and economic conduct: The social foundations of the modern economy*. Toronto; Buffalo: University of Toronto Press, 2002. 360 p. DOI: 10.3138/9781442676527
64. Thijssen J.A. A model for adult training in flexible organizations: Towards an experience concentration theory. *Journal of European Industrial Training*. 1992. No. 9 (16). P. 5–15.
65. Tian F.F., Lin N. Weak ties, strong ties, and job mobility in urban China: 1978–2008. *Social Networks*. 2016. Vol. 44. P. 117–129. DOI: 10.1016/j.socnet.2015.08.002
66. Trappe H., Rosenfeld R.A. A Comparison of Job-Shifting Patterns in the Former East Germany and the Former West Germany. *European Sociological Review*. 1998. No. 4. (14). P. 343–368.
67. Werum R. Matching Youth and Jobs? Gender Dynamics in New Deal Job Training Programs. *Social Forces*. 2002. No. 2 (81). P. 473–503. DOI: 10.1353/sof.2003.0023
68. Wright J.D., Hamilton R.F. Work Satisfaction and Age: Some Evidence for the ‘Job Change’ Hypothesis. *Social Forces*. 1978. No. 4 (56). P. 1140. DOI: 10.2307/2577515
69. Zhou X., Tuma N.B., Moen P. Institutional Change and Job-Shift Patterns in Urban China, 1949 to 1994. *American Sociological Review*. 1997. No. 3 (62). P. 339. DOI: 10.2307/2657310

Received: 01.11.2017.