

СОЦИОЛОГИЯ КУЛЬТУРЫ И ДУХОВНОЙ ЖИЗНИ
SOCIOLOGY OF CULTURE AND SPIRITUAL LIFE

УДК 316. 334.2

DOI: 10.18413/2408-9338-2026-12-4-0-1



Исследовательская статья

Алексеенок Е. А.

**Ценностно-мотивационный профиль неформально
занятого населения в условиях трансформации
социально-профессиональной сферы регионов
Северной Евразии**

Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС,
улица Октябрьская, дом 12, Орел, 302027, Россия
alekseenok-ea@ranepa.ru

Аннотация. В данной статье на основе качественного анализа выявляются и типологизируются ценностно-мотивационные профили неформально занятых в условиях трансформации социально-профессиональной сферы регионов Северной Евразии. Исследование профиля неформальной занятости в региональном ракурсе позволяет определить локальные особенности её основных форм проявления, понять логику построения поведенческих практик людей данной социальной категории. Выделяются следующие профили: «*вынужденные маргиналы*» – неформальная занятость не их выбор, а единственный доступный способ выживания, доминируют установки на краткосрочную выгоду, а не карьерный рост; «*гибкие профессионалы*» – неформальная занятость их осознанный выбор автономии и гибкости, доминируют установки на автономию, независимость, креативность; «*рисковые предприниматели*» – неформальная занятость является их способом получения максимального дохода, доминируют установки получения результата любой ценой в ущерб социальной ответственности; «*традиционалисты*» – неформальная занятость их традиционная форма трудовых отношений, передающаяся из поколения в поколение, доминируют установки преемственности, доверия внутри «узкого круга», опоры на личные связи. Выделенные профили позволили дифференцировать основные направления государственного регулирования, для представителей каждого из профилей неформально занятого населения, а также выявить основные направления совершенствования политики по регулированию неформальной занятости с учетом региональной специфики.

Ключевые слова: социально-профессиональная сфера; ценностно-мотивационный профиль неформальной занятости; профессиональные траектории; тройственная детерминация социального действия

Информация для цитирования: Алексеенок Е. А. Ценностно-мотивационный профиль неформально занятого населения в условиях трансформации социально-профессиональной сферы регионов Северной Евразии // Научный результат. Социология и управление. 2026. Т. 12, № 4. С. 6-19. DOI: 10.18413/2408-9338-2026-12-4-0-1.

Yekaterina A. Alekseenok 

Value-motivational profile of the informally employed population in the context of the transformation of the socio-professional sphere in the regions of Northern Eurasia

Central Russian Institute of Management – RANEPa Branch,
12 Oktyabrskaya St., Orel, 302027, Russia
alekseenok-ea@ranepa.ru

Abstract. This article uses qualitative analysis to identify and categorise the values and motivations of people in informal employment in the context of socio-professional transformation in Northern Eurasian regions. A regional perspective study of informal employment profiles helps us identify local characteristics of its main forms and understand the logic behind behavioral practices of people in this social category. The following profiles are distinguished: “forced marginals” – informal employment is not their choice, but the only available means of survival, with a dominant focus on short-term gain rather than career advancement; “flexible professionals” – informal employment is their conscious choice of autonomy and flexibility, with a dominant focus on autonomy, independence, and creativity; “risky entrepreneurs” – informal employment is their way of maximizing income, with a dominant focus on achieving results at any cost to the detriment of social responsibility. “Traditionalists” – informal employment is their traditional form of labor relations, passed down from generation to generation. The dominant values are continuity, trust within a “close circle”, and reliance on personal connections. The identified profiles allowed us to differentiate the main areas of government regulation for representatives of each profile of the informally employed population, as well as to identify key areas for improving informal employment regulation policy, taking into account regional specifics.

Keywords: socio-professional sphere; the value-motivational profile of informal employment; professional trajectories; and the triple determination of social action

Information for citation: Alekseenok, Ye. A. (2026), “Value-motivational profile of the informally employed population in the context of the transformation of the socio-professional sphere in the regions of Northern Eurasia”, *Research Result. Sociology and Management*, 12 (4), 6-19. DOI: 10.18413/2408-9338-2026-12-4-0-1.

Введение (Introduction). В условиях значительных трансформаций социально-профессиональной сферы и рынка труда в регионах Северной Евразии неформальная занятость приобретает особое значение. Её рост можно объяснить тем, что в условиях функционирования современного социума она часто связана с гибкими формами трудового графика, цифровыми платформами, самозанятостью и прочими новыми моделями организации труда.

Все это делает неформальную занятость устойчивым и масштабным элементом социально-профессиональной структуры Северной Евразии в целом и её отдельных регионов в частности, который с одной стороны играет роль адаптационного механизма, быстро реагируя на изменения социально-экономической сферы и обеспечивая занятость и доходы населения в условиях экономической нестабильности, а с другой стороны, представляет собой источник серьёзных социальных рисков, для социально-профессиональной структуры, таких как социальная незащищённость работников и отсутствие социальных гарантий,

нарушение трудового законодательства, снижение прозрачности рынка труда, сокращение налоговых поступлений в бюджет государства. Исследование профиля неформальной занятости в региональном ракурсе позволяет определить локальные особенности её основных форм проявления, понять логику построения поведенческих практик людей данной социальной категории, а также выявить основные направления совершенствования политики по регулированию неформальной занятости с учетом региональной специфики.

Методология и методы (Methodology and Methods). Такой мультипарадигмальный феномен как неформальная занятость обусловил рассмотрение степени разработанности заявленной проблемы с различных ракурсов.

Фундаментальную основу диссертационного исследования заложили работы классиков социологической науки, чьи научные взгляды распространялись на проблемное поле, заявленное в работе. Среди таких можно выделить теорию социальной стратификации П. Сорокина, открывающую возможность для анализа влияния неформальной занятости на социально-профессиональную структуру и социальную мобильность (Сорокин, 2020); теория социального действия М. Вебера, позволяющая исследовать мотивы участия населения в неформальной занятости в контексте идеальных типов (Вебер, 1996); классовая теория К. Маркса, позволяющая рассматривать социальное неравенство как проявление и следствие структурных противоречий капиталистической системы (Маркс, Энгельс, 1982); теория структуризации Э. Гидденса – способствующая выявлению взаимосвязи между структурными ограничениями, и агентностью индивидов (Giddens, 1988); концепции прекариата Г. Стэндинга позволяющая исследовать социально-экономические последствия неформальной занятости и её роль в формировании прекариата (Стендинг, 2014), а так же теория прекаризации труда З. Т. Голенковой и Ж. Т. Тощенко – позволяющая исследовать неформальную занятость как сложный социально-профессиональный феномен, ведущий к формированию прекариата и ухудшению условий труда согласно российским социальным реалиям (Голенкова, 2016; Тощенко, 2023).

Наибольшие возможности для исследования заявленной проблематики открывает структурный функционализм Т. Парсонса и Р. Мертона – дающий возможность оценить функции и дисфункции неформальной занятости в социально профессиональной структуре общества, выявления её роли как механизма адаптации, так и источника социальных рисков (Parsons, 1956; Мертон, 2006). Структурный функционализм открывает возможность исследовать различные виды неформальной занятости по социально-профессиональным сферам, социально демографическим группам, оценить их конструктивное и деструктивное влияние на социально-экономическую и социально-профессиональную сферы общественной жизни. Неоинституциональная теория Д. Норта позволяет исследовать институциональные факторы, способствующие воспроизводству неформальной занятости, а также анализировать формальные и неформальные правила в социально профессиональной сфере (Норт, 1997). Неоинституциональный подход, фокусирует внимание на анализе влияния формальных институтов (законодательство, контроль, налоговая система) и неформальных практик (обычаи, традиции, неписаные правила) на неформальную занятость как элемент социально-профессиональной структуры.

Оценить мотивы выбора неформальной занятости помогает концепция тройственной детерминации социального действия А. Г. Здравомыслова. В своем исследовании совместно с академиком В. А. Ядовым они подняли данную проблематику еще в 70-е гг. (Здравомыслов, Ядов, 1964). Концепция тройственной детерминации социального действия позволяет исследовать, как потребности индивида, его мотивационные интересы и ценности оказывают влияние на выбор неформальной занятости, а также определить причины и последствия данного выбора.

Теоретико-концептуальные основы, заявленные в работе, помогают понять мотивацию

работников сферы неформальной занятости, что дает возможность для разработки стратегий социальной политики, которые направлены на интеграцию неформально занятых в формальную социально-профессиональную структуру, а также открывают возможности для исследования неформальной занятости не как маргинального явления, а как результата социально-экономических и культурных трансформаций (Каира, Сапрыкин, 2023). Именно анализ данных концепций позволил разработать сценарий для проведения качественного социологического исследования.

Из всего вышесказанного следует, что теоретико-методологическая основа исследования неформальной занятости исходит из постулата о том, что она представляет из себя сложный социальный феномен. Несмотря на определенное сходство социально-профессионального статуса «неформально занятые» они обладают высокой внутренней дифференциацией внутри социальной группы (Алексеенок и др., 2025). Это проявляется в выстраивании трудовых траекторий и трудовых практик, субъективных оценках собственного положения в социально-профессиональной структуре общества, отношению к свободе, государству, трудовым перспективам, переходу в формальную сферу труда. Таким образом эмпирическое исследование неформальной занятости необходимо вывести за пределы исследования ее институциональных характеристик и сфокусировать на ценностно-мотивационных основаниях, определяющих настоящую логику их трудовых практик.

Ограниченность количественных социологических эмпирических исследований заключается в первую очередь в том, что они фиксируют объективные характеристики неформальной занятости, масштаб ее распространения, ряд ее структурных параметров. В рамках количественной методологии невозможно исследовать субъективный смысл, который неформально занятые работники вкладывают в понимание собственной трудовой ситуации, основания на которых выстраивается выбор собственной социально-профессиональной траектории. Применение качественной методологии дает возможность изучения не только внешних обстоятельств, влияющих на попадание в сферу неформальной занятости, но внутренних ценностно-мотивационных установок, превращающих визуально тождественные трудовые практики в качественно дифференцированные социально-профессиональные стратегии (Пиняева, 2025).

Таким образом, метод фокус-групп дает возможность исследовать логику аргументации участников, установить определенные причинно-следственные связи между представлениями неформально занятого населения о труде и их ценностными ориентациями, определить какие ценности являются для них первостепенными при выборе формы трудовой занятости, отношения к государственной трудовой и фискальной политике, возможностях оказываться в рискованных ситуациях и иметь неустойчивые трудовые позиции, возможностям автономии и гибкому графику, наличие социальных гарантий (Дмитриева, 2022). В данной связи фокус-группы выполняют не вспомогательную (дополняя количественные методы), а концептуально значимую функцию, которая дает возможность перейти от технической фиксации различного рода высказываний участников к аналитическому выделению повторяющихся ценностно-мотивационных и/или поведенческих моделей, на основе которых будет выстраиваться типология (Тертышникова, 2022).

Все вышесказанное необходимо заложить в сценарий фокус групп, выстраивая его поэтапно. На этапе «растопки льда» необходимо предложить участникам высказать свое определение имеющегося социально-профессионального положения, выявить наиболее общие трудовые установки, а также причины попадания в неформальную сферу. На этапе проведения основной части беседы необходимо выявить отношение к формальной занятости и возможность перехода в данную социально-профессиональную сферу, отношение к государственной трудовой и фискальной политике. Определенный тематический блок

беседы должен затрагивать вопросы касающиеся отношения к риску и социальной защищенности, возможностям получения социальных гарантий и профессионального развития, свободы и автономии или устойчивости трудовых позиций. Поэтапное исследование ответов участников фокус-групп позволит продемонстрировать, что неформальная занятость как социальный феномен представляет собой определенную форму социального самоопределения, отражающую дифференциацию жизненных ориентиров, субъективных представлений о свободе, автономии, справедливости и способах взаимодействия с системой социальных институтов (Белановский, 2024). На основании ответов участников по заданным направлениям можно перейти к выстраиванию ценностно-мотивационного профиля неформально-занятого населения, который позволит интегрировать объективные трудовые условия и факторы с субъективной логикой выбора и воспроизводства трудовых практик в неформальной сфере занятости.

Эмпирическую основу работы составили результаты исследования «Ценностные ориентации и поведенческие установки неформально занятого населения». Метод исследования фокус-группы (Алексеев, Каира, 2019). Исследование проводилось в марте 2026 г. на кафедре «Социология и социальные технологии». В состав участников фокус-групп вошли: представители, занятые в только в неформальной сфере – 8 человек, представители, совмещающие в полном объеме как неформальную, так и формальную занятость – 9 человек, а также те, для кого неформальная занятость является нерегулярной подработкой – 12 человек. Группы разнородны по полу, рандомизированы.

Научные результаты и дискуссия (Research Results and Discussion). Анализ результатов беседы с участниками фокус групп проводился по вопросам касающимся «причин входа в такую социально-профессиональную сферу как неформальная занятость», «отношений участников беседы к формальной работе по трудовому договору», «социально-профессиональных мотивов и трудовых ценностей», «восприятия свободы и социальных рисков», «отношение к роли государства в регулировании социально-трудовых отношений» позволил сформулировать вывод, о том что неформально занятое население представляет достаточно разнородную социальную группу. В результате проведения фокус групп были выявлены различные мотивационные установки, представления о социально-профессиональной сфере в целом и положении в не работающего населения в частности, и разные поведенческие практики. Одни связывают неформальную занятость с необходимостью выживания, другие – с автономией и профессиональной гибкостью, третьи – с предпринимательским расчетом, четвертые – с привычным локальным укладом. Именно поэтому типология должна фиксировать не только формальный статус занятости, но и ее ценностно-мотивационное содержание. На основе качественного анализа результатов фокус групп неформально занятое население было дифференцировано в четыре социальные группы «вынужденные маргиналы», «гибкие профессионалы», «рисковые предприниматели», «традиционалисты», представленные в Таблице.

Таблица

Table

Ценностно-мотивационный профиль неформально занятого населения региона
Value and motivational profile of the informally employed population in the region

Ценностно-мотивационный профиль / Value and motivational profile	Характеристики / Characteristics
«Вынужденные маргиналы» / “Forced marginals”	- Неформальная занятость не их выбор, а единственный доступный способ выживания / Informal employment is not their choice, but the only available means of survival. - Имеют низкий уровень образования и квалификации, ограниченный социальный капитал / They have a low level of education and qualifications and limited social capital. - Представляют уязвимые категории (мигранты, молодёжь без опыта, жители депрессивных территорий) / They include vulnerable groups (migrants, young people without work experience, and residents of depressed areas). - Доминируют установки на краткосрочную выгоду, а не карьерный рост / Their dominant attitudes prioritize short-term gain over career advancement.
«Гибкие профессионалы» / “Flexible professionals”	- Неформальная занятость – их осознанный выбор автономии и гибкости / Informal employment is their conscious choice of autonomy and flexibility. - Имеют высокий уровень образования и квалификации / They have a high level of education and qualifications. - Представляют группы, для которых недопустима избыточная регламентация (фрилансеры в ИТ, дизайне, консалтинге) / They include groups for whom excessive regulation is unacceptable (freelancers in IT, design, and consulting). - Доминируют установки на автономию, независимость, креативность / Their dominant attitudes focus on autonomy, independence, and creativity.
«Рисковые предприниматели» / “Risky entrepreneurs”	- Неформальная занятость является их способом получения максимального дохода; они готовы на нарушения правил ради увеличения прибыли / Informal employment is their means of earning maximum income; they are prepared to break rules to increase profits. - Имеют среднее профессиональное или высшее образование и квалификацию / They have secondary vocational or higher education and qualifications. - Представляют владельцев малого бизнеса в торговле, услугах, строительстве / They include small business owners in trade, services, and construction. - Доминируют установки на получение результата любой ценой в ущерб социальной ответственности / Their dominant

Ценностно-мотивационный профиль / Value and motivational profile	Характеристики / Characteristics
	attitudes prioritize achieving results at any cost to the detriment of social responsibility.
«Традиционалисты» / “Traditionalists”	- Неформальная занятость – их традиционная форма трудовых отношений, передающаяся из поколения в поколение; для них это не стратегия, а привычный уклад жизни / Informal employment is their traditional form of labor relations, passed down from generation to generation; for them, it is not a strategy but a customary way of life. - Имеют средний уровень образования и квалификации, значительный социальный капитал / They have secondary vocational education and qualifications and substantial social capital. - Представляют семейный бизнес, ремесленные мастерские, сельскохозяйственные промыслы / They include family businesses, craft workshops, and agricultural trades. - Доминируют установки на преемственность, доверие внутри «узкого круга», опору на личные связи / Their dominant attitudes emphasize continuity, trust within a “close circle”, and reliance on personal connections.

Остановимся на характеристике представленных типов подробнее.

«Вынужденные маргиналы». Данный тип неформальной занятости формируется, там, где существует дефицит возможностей для формальной занятости. Доминирующим фактором попадания в данную группу является не осознанный выбор, а вынужденная необходимость. Среди основных причин необходимо выделить нестабильность рынка труда. На попадание в данную социальную группу так же оказывает влияние отсутствие опыта профессиональной деятельности, необходимость быстрого получения материальной прибыли, отсутствие возможности легкого вхождения в формальный социально-профессиональный сектор. Это подтверждается такими ответами участников как: «...возникла необходимость начать быстро получать материальный доход», «...сразу после окончания вуза не мог найти работу в формальном секторе из-за отсутствия практического опыта», «...отсутствие вакансий в формальной сфере из-за слабого развития отрасли». Из ответов участников следует, что неформальная занятость для них является временной и не вполне желаемой формой положения в социально-профессиональной сфере, которая позволяет им удовлетворять базовые материальные потребности в условиях ограничения имеющихся ресурсов.

Для «вынужденных маргиналов» основными мотивационными установками являются: получение краткосрочного дохода, удовлетворение минимальных базовых потребностей, экономическая предсказуемость и стабильность в ближайшей перспективе. Такие ценности как автономность, независимость от руководства, отсутствие жесткого рабочего графика не являются для них доминирующими, а скорее выполняют компенсаторную функцию при отсутствии возможностей для формальной занятости, которая остается желательной, но недоступной. Отношение к государству у представителей группы «вынужденных маргиналов» обычно патерналистское, они ждут от него реальной поддержки и

возможностей перехода в формальный сегмент занятости *«Государство должно создавать условия, при которых люди без наличия профессионального опыта могли бы свободно трудоустроиваться»*, *«Хотелось, чтобы политика государства была направлена на создание большего числа высокооплачиваемых рабочих мест для людей с разным уровнем квалификации»*

«Гибкие профессионалы». Данный тип неформальной занятости характерен для работников, в ценностно-мотивационной ориентации которых превалирует автономия, профессиональная самостоятельность и отсутствие жёсткого контроля и фиксированного графика формальной занятости. Формальная занятость для представителей *«гибких профессионалов»* (в отличие от предыдущей профессиональной группы) не вынужденная необходимость, а осознанный выбор. Для представителей данной профессиональной группы работа прежде всего это призвание и возможность реализовать себя в профессии. Это подтверждается такими ответами участников как: *«Я бы описала себя как свободный человек, занимающийся любимым делом»*, *«...моя работа – это моё призвание»*, *«...важно заниматься тем, что интересно, и самому выстраивать свой рабочий график»*, *«...для меня важно, что я сам расставляю приоритеты в своей трудовой деятельности и никто мне не указывает что нужно делать»*. Таким образом для представителей социальной группы *«гибкие профессионалы»* неформальная занятость является прежде всего тем, что позволяет интегрировать получение материальной прибыли, свободный трудовой график и профессиональную самореализацию. Им характерна достаточно высокая профессиональная субъектность (они не просто выполняют поставленные «сверху» профессиональные задачи, а сами принимают решения, подстраиваются под новые задачи, отвечают за финальный результат).

Свобода в их представлениях не только не снижает ответственность, а напротив требует ее усиления: *«Ты должен сам рационально распределять свое рабочее время, чтобы добиться определённого результата»*, *«если у тебя отсутствует внутренняя дисциплина ты не сможешь результативно трудиться»*, *«ненавижу, когда кто-то говорит мне что и как я должен делать, это убивает творческую составляющую моей профессиональной деятельности»*. Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что для *«гибких профессионалов»* автономия и гибкий график всегда сопряжены со строгой самодисциплиной и высоким уровнем самоорганизации, постоянным совершенствованием своего образовательного и квалификационного уровня. Основными ценностно-мотивационными установками для них являются самореализация в своей профессиональной области деятельности, рост профессиональных навыков, расширение клиентской базы. Переход представителей данной профессиональной группы в формальную сферу занятости возможен лишь в том случае если он не повлечёт за собой изменения гибкости рабочего графика и автономии и не подменит самостоятельность формализованным рабочим графиком.

«Рисковые предприниматели». Данный тип неформальной занятости характерен для работников, в ценностно-мотивационной ориентации которых превалирует рациональная стратегия увеличения материальной прибыли и расширения собственного бизнеса. Они стремятся не столько к свободе, которую представляет неформальная занятость, сколько к достижению максимального экономического результата, масштабированию собственной профессиональной деятельности. Они готовы идти на риски и воспринимают их как неотъемлемую составляющую предпринимательской деятельности. Это подтверждается такими ответами участников как: *«когда твой бизнес развивается и приносит прибыль тогда ты идешь в верном направлении»*, *«если у тебя есть налаженный бизнес, тебе не нужен тот кто будет говорить тебе что и как делать и забирать у тебя часть прибыли»*, *«в собственном деле гораздо быстрее и проще самому решать, каким образом получать*

материальную прибыль», «...занимаясь неформальным делом можно выйти на довольно большой доход, в то время как формализация бизнеса влечет дополнительные ненужные материальные и бюрократические затраты». Из ответов следует, что для группы *«рисковые предприниматели»* неформальная занятость представляет собой пространство для совершения экономического маневра, в котором отсутствие жестких правил и формализации деятельности не составляет проблему, а напротив является условием роста.

У представителей данной профессиональной группы неформально занятого населения отсутствует нетерпимость к риску, нестабильности и дополнительным издержкам. Основной ценностно-мотивационной установкой для них является получение прибыли, а временные трудности они рассматривают как обратную сторону самостоятельности. Отношение к государству у *«рисковых предпринимателей»* чаще критическое: «...налоговые обложения и государственное регулирование представляют собой существенные ограничения для бизнеса, поскольку они сокращают материальную прибыль и значительно усложняют развитие бизнеса». В долгосрочной перспективе представители данной социально-профессиональной группы не собираются покидать неформальную сферу. В их планах «...расширение и масштабирование бизнеса», «привлечение новых специалистов», «увеличение материального оборота денежных средств». Таким образом поведенческие практики представителей группы *«рисковые предприниматели»* четко вписываются в логику предпринимательского прагматизма.

«Традиционалисты». Данный тип неформальной занятости формируется, там, где неформальная занятость является привычной, укорененной в социально-профессиональной сфере, социально одобренной членами локального сообщества, форма трудовой деятельности. Для *«традиционалистов»* неформальная занятость является не столько индивидуальным выбором, сколько поколенческой преемственностью. Это подтверждается такими ответами участников как: «...в нашей семье этим занимались всегда», «когда данный вид деятельности ты видишь с детства, им занимаются твои родные люди ты перестаешь воспринимать его как неформальный, ...для тебя он напротив становится естественным и единственно возможным», «для меня работа, которой я занимаюсь не представляется неформальной, а напротив имеет достаточно устойчивый формат, постоянные клиенты, надежные проверенные временем коллеги...», «занят своим привычным делом, среди своих людей...». Из ответов участников следует, что неформальная занятость для них является частью жизненного уклада, который поддерживается кровнородственными, соседскими, дружескими и профессиональными связями. Особое значение имеют такие ценности как доверительные отношения, незапятнанная репутация, устойчивые отношения и сохранение традиций.

Свобода в представлениях *«традиционалистов»* является не индивидуальной автономией, а *«определённой самостоятельностью в рамках своего сообщества, исключая полную изоляцию от него»*, *«возможность решать рабочие вопросы без постороннего внешнего вмешательства»*, *«иметь независимость оставаясь в кругу «своих»»*. Имеют достаточно лояльное отношение к государству, но не хотят выходить из неформальной сферы, поскольку именно в ней сложились доверительные рабочие отношения, а также привычные и комфортные способы организации трудовой деятельности. Поведенческие практики представителей группы *«традиционалистов»* направлены на *«...воспроизводство существующего уклада»*, *«...на сохранение традиционной формы занятости»*.

Составленный ценностно-мотивационный профиль позволяет сделать вывод о том, что неформальная занятость как неотъемлемая часть социально-профессиональной структуры Северной Евразии в целом и её отдельных регионов в частности представляет собой достаточно сложный и неоднородный социальный феномен. Представителей неформально занятого населения объединяет только отсутствие формальной регламентации трудовой

деятельности, а различают ценностные ориентации, поведенческие установки, мотивы вхождения в неформальную сферу занятости, отношение к риску, творческой свободе, социальной стабильности, системе налогообложения и государственному регулированию. Это говорит о том, что основные направления совершенствования механизмов регулирования неформальной занятости должны быть дифференцированы согласно специфическим особенностям каждого выделенного профиля.

Для представителей профиля *«вынужденные маргиналы»* неформальная занятость является вынужденной необходимостью, а не осознанным выбором. Поэтому первостепенным для них является создание стабильного рынка труда и повышение защищённости низкоквалифицированных работников, а также работников, не имеющих достаточного профессионального опыта. Основные меры государственного регулирования должны быть направлены на облегчение входа в формальную сферу труда и занятости, увеличение числа доступных рабочих мест, программ повышения квалификации и переподготовки, адресная поддержка трудоустройства и снижение барьеров, связанных с недостатком опыта работы. Таким образом, для *«вынужденных маргиналов»* государственная поддержка должна стать в первую очередь социально компенсаторной, заключающейся в уменьшении уязвимости работников и расширении спектра доступности их трудовых возможностей.

Для представителей профиля *«гибкие профессионалы»* неформальная занятость – это прежде всего возможность автономного существования, профессиональной самостоятельности и отсутствие жёсткого контроля и фиксированного графика. Поэтому меры государственного регулирования для данной группы должны быть максимально гибкими, не разрушающими их автономность и самостоятельную организацию трудовой деятельности. Основные меры государственного регулирования должны интегрировать в себе гибкий трудовой график, автономность и свободу трудовой деятельности с минимальной институционализацией. Таким образом если формализация не будет сопровождаться избыточной бюрократизацией и высокой административной нагрузкой она может стать не ограничением, а дополнительным социальным ресурсом.

Для представителей профиля *«рисковые предприниматели»* неформальная занятость направлена в первую очередь на получение материальной выгоды. Первостепенным для них является экономическая эффективность, масштабирование своего бизнеса, а не социальная стабильность и защищённость. Основные меры государственного регулирования и привлечения представителей данной группы в формальный сектор экономики не должны отразиться на размере материальной прибыли и не стать чрезмерными бюрократическими барьерами для бизнеса. Наиболее действенными могут стать направления, посредством которых официальная регистрация открывала бы доступ к дополнительному финансированию, давала бы инфраструктурные и рыночные преимущества.

Для представителей профиля *«традиционалисты»* неформальная занятость представляет возможность сохранения устойчивых локальных связей, доверия и привычного порядка взаимодействий, а формализация может нарушить социально укорененный уклад.

Основные меры государственного регулирования и привлечения представителей данной группы в формальный сектор экономики не должны отразиться на неформальных механизмах доверия и их профессиональной репутации. Наиболее действенными могут стать направления, не разрушающие существующие социальные сети профессиональных отношений, а, напротив, открывающие возможности постепенной адаптации к более прозрачным и устойчивым формальным правилам.

Таким образом, дифференцированные меры государственного регулирования должны принимать во внимание разработанный автором ценностно-мотивационный профиль неформально занятого населения, который позволяет перейти от абстрактного заявления о

необходимости формализации неформальной занятости к определению основных направлений государственного регулирования, наиболее подходящих для представителей каждого из профилей неформально занятого населения. Соответственно разработанные и представленные социальные профили становятся не только аналитическими, но и прикладными инструментами государственного регулирования социально-трудовых отношений.

Заключение (Conclusions). Представленные в работе результаты исследования опираются на комплексный теоретико-методологический аппарат, который интегрирует в себе основные положения структурного функционализма и неоинституционализма, а также концепции тройственной детерминации социального действия, что позволяет исследовать, как потребности индивида, его мотивационные интересы и ценности оказывают влияние на выбор неформальной занятости, а также определить причины и последствия данного выбора.

Выявлены и типологизированы ценностно-мотивационные профили неформально занятых:

- *«вынужденные маргиналы»* – неформальная занятость не их выбор, а единственный доступный способ выживания; имеют низкий уровень образования и квалификации, ограниченный социальный капитал; представляют уязвимые категории (мигранты, молодёжь без опыта, жители депрессивных территорий); доминируют установки на краткосрочную выгоду, а не карьерный рост;

- *«гибкие профессионалы»* – неформальная занятость их осознанный выбор автономии и гибкости; имеют высокий уровень образования и квалификации; представляют группы, для которых недопустима избыточная регламентация (фрилансеры в ИТ, дизайне, консалтинге); доминируют установки на автономию, независимость, креативность;

- *«рисковые предприниматели»* – неформальная занятость является их способом получения максимального дохода, готовы на нарушения правил ради увеличения прибыли; имеют среднее профессиональное или высшее образование; представляют владельцев малого бизнеса в торговле, услугах, строительстве; доминируют установки получения результата любой ценой в ущерб социальной ответственности;

- *«традиционалисты»* – неформальная занятость их традиционная форма трудовых отношений, передающаяся из поколения в поколение, для них это не стратегия, а привычный уклад жизни; имеют среднее профессиональное образование; представляют семейный бизнес, ремесленные мастерские, сельскохозяйственные промыслы; доминируют установки преемственности, доверия внутри «узкого круга», опоры на личные связи.

Проведённая и представленная типологизация ценностно-мотивационных профилей неформально занятого населения открывает возможность для учёта многообразия их ценностных ориентаций и поведенческих практик при разработке основных направления государственного регулирования неформальной занятости как социального феномена. Учёт специфики неформальной занятости регионов Северной Евразии имеет особое значение для разработки дифференцированных направлений государственной политики, которые должны соответствовать локальным региональным особенностям и трудовым стратегиям разных групп неформально занятого населения.

По результатам проведённого исследования можно предложить следующие направления совершенствования действий органов отраслевого и территориального управления для выявленных типов ценностно-мотивационных профилей неформально занятого населения.

Для профилей, в которых преобладает экономическая мотивация (*«вынужденные маргиналы»*, *«рисковые предприниматели»*) разработать стимулирующие меры формализации (налоговые каникулы на период перехода в формальную сферу, максимально упрощённая процедура регистрации самозанятости и т.п.). Для профилей, в которых

преобладает ценностная мотивация («гибкие профессионалы», «традиционалисты») – разработать коммуникационно-просветительские и социокультурные меры формализации (социальная реклама, публичные дискуссии, медиапроекты и т.п.).

Основные направления региональных программ по легализации неформальной занятости необходимо разрабатывать учитывая локальную социально-экономическую специфику конкретных субъектов Северной Евразии (отраслевая структура формальной и неформальной занятости, демографический состав занятого и незанятого населения, уровень их доходов и т.п.).

Внедрение системы мониторингового исследования неформальной занятости поможет регулярно отслеживать ценностно-мотивационные трансформации в сфере неформальной занятости, что будет способствовать своевременной корректировке управленческих решений и оценке их эффективности.

Данный дифференцированный подход будет способствовать повышению эффективности снижения рисков неформальной занятости, а также повышению устойчивости региональных рынков труда.

Список литературы

Алексеев А. А., Гальцова А. Н., Журавлева А. С., Алексеев Е. А. Поведенческие практики молодых представителей среднего класса на рынке труда: социологический анализ // Труд и социальные отношения. 2025. Т. 36, № 2. С. 71-82. DOI: 10.20410/2073-7815-2025-36-2-71-82. EDN: DRPKXX.

Алексеев А. А., Каира Ю. В. Фокус-группа: учебно-методическое пособие. Орел: Среднерусский институт управления - филиал РАНХиГС, 2019. 180 с.

Баранова С. В., Долгова С. А., Голикова Ю. Б. [и др.]. Финансово-экономические аспекты структурной трансформации регионального развития. Орел: Среднерусский институт управления - филиал РАНХиГС, 2021. 296 с. ISBN: 978-5-93179-699-4. EDN: ZLKHFQ.

Белановский С. А., Никольская А. В. Методология качественных исследований. Социологические статьи. Москва: Всероссийский центр изучения общественного мнения, 2024. 109 с.

Бессокирная Г. П., Татарова Г. Г. Социальные типы российских работников: к теории и практике изучения // Социологическая наука и социальная практика. 2025. Т. 13, № 3. С. 156-177. DOI: 10.19181/snsp.2025.13.3.8. EDN: QLANMJ.

Вебер М. Основные социологические понятия // Западноевропейская социология XIX-начала XX веков. Москва, 1996. С. 455-491.

Голенкова З. Т., Голиусова Ю. В. Российский прекариат: проблемы накопления человеческого капитала // Вестник Института социологии. 2016. № 3 (18). С. 57-69. DOI: 10.19181/vis.2016.18.3.412. EDN: WXVKUN.

Дмитриева Е. В. Фокус-группы в социологических и маркетинговых исследованиях. Москва: Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации, 2022. 228 с. ISBN: 978-5-9228-2525-2. EDN: VMIVQF.

Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Опыт конкретного исследования отношения к труду // Вопросы философии. 1964. № 4. С. 72-84. EDN: YJFWVN.

Каира Ю. В., Сапрыкин С. С. Теоретические подходы к исследованию социально-трудовых отношений // Среднерусский вестник общественных наук. 2023. Т. 18, № 3. С. 198-219. DOI: 10.22394/2071-2367-2023-18-3-198-219. EDN: AJXGAN.

Маркс К., Энгельс Ф. Манифест Коммунистической партии. Москва: Политиздат, 1982. 119 с.

Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. Москва: АСТ; АСТ МОСКВА; ХРАНИТЕЛЬ, 2006. С. 106-162.

Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Пер. с англ. А. Н. Нестеренко; предисл. и науч. ред. Б. З. Мильнера. Москва: Фонд экономической книги «Начала», 1997. 180 с. ISBN: 5-88581-006-0. EDN: YQDVYE.

Пиняева Е. А. Исследования в труднодоступных группах: социологический подход // Современные методы и технологии социологических исследований 2025: Сборник научных статей. Курск: Курский государственный университет, 2025. С. 116-128. EDN: BZEVWC.

Сорокин П. А. Социальная и культурная динамика / Пер. с англ., вступ. ст. и коммент. В. В. Сапова. Москва: Академический проект, 2020. 988 с.

Стендинг Г. Прекариат: новый опасный класс. Москва: Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.

Тертышников А. Г., Журавлева А. В. Качественные методы социологического исследования в рамках сенситивных тематик // Теория и практика общественного развития. 2024. № 5 (193). С. 43-48. DOI: 10.24158/tipor.2024.5.4. EDN: SOLHIO.

Тощенко Ж. Т. Социально-профессиональные проблемы прекаризации труда // Социально-профессиональные проблемы прекаризации труда: материалы заседания 18 декабря 2021 года, Москва, 18 декабря 2021 года. Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Новые печатные технологии», 2023. С. 17-38. EDN: OGUHQZ.

Giddens A. Central Problems in Social Theory: Action, Structure and Contradiction in Social Analysis. London: Macmillan, 1988. Pp. 53-94.

Parsons T. Family. Socialization and Interaction Process. London, 1956. XVIII, 422 p.

References

Alekseenok, A. A., Galtsova, A. N., Zhuravleva, A. S. and Alekseenok, E. A. (2025), "Behavioral practices of young representatives of the middle class in the labor market: a sociological analysis", *Trud i sotsialnye otnosheniya*, 36 (2), 71-82, DOI: 10.20410/2073-7815-2025-36-2-71-82, EDN: DRPKXX. (In Russian)

Alekseenok, A. A. and Kaira, Yu. V. (2019), *Fokus-gruppa: uchebno-metodicheskoe posobie* [Focus group: a teaching guide], Central Russian Institute of Management – Branch of RANEPa, Orel, Russia, 180. (In Russian)

Baranova, S. V., Dolgova, S. A., Golikova, Yu. B. [et al.] (2021), *Finansovo-ekonomicheskie aspekty strukturnoy transformatsii regionalnogo razvitiya* [Financial and economic aspects of the structural transformation of regional development], Central Russian Institute of Management – Branch of RANEPa, Orel, Russia, 296, ISBN: 978-5-93179-699-4, EDN: ZLKHFQ. (In Russian)

Belanovsky, S. A. and Nikolskaya, A. V. (2024), *Metodologiya kachestvennykh issledovaniy. Sotsiologicheskie stati* [Methodology of qualitative research. Sociological articles], VTsIOM, Moscow, Russia, 109. (In Russian)

Bessokirnaya, G. P. and Tatarova, G. G. (2025), "Social types of Russian workers: toward theory and practice of study", *Sotsiologicheskaya nauka i sotsialnaya praktika*, 13 (3), 156-177, DOI: 10.19181/snsp.2025.13.3.8, EDN: QLAHMJ. (In Russian)

Weber, M. (1996), "Basic sociological concepts", in *Zapadnoevropeyskaya sotsiologiya XIX – nachala XX vekov* [Western European sociology of the nineteenth and early twentieth centuries], Moscow, Russia, 455-491. (In Russian)

Golenkova, Z. T. and Goliusova, Yu. V. (2016), "The Russian precariat: problems of human capital accumulation", *Vestnik Instituta sotsiologii*, (3), 57-69, DOI: 10.19181/vis.2016.18.3.412, EDN: WXBKUN. (In Russian)

Dmitrieva, E. V. (2022), *Fokus-gruppy v sotsiologicheskikh i marketingovykh issledovaniyakh* [Focus groups in sociological and marketing research], MGIMO University, Moscow, Russia, 228, ISBN: 978-5-9228-2525-2, EDN: VMIVQF. (In Russian)

Zdravomyslov, A. G. and Yadov, V. A. (1964), "An empirical study of attitudes toward work", *Voprosy filosofii*, (4), 72-84, EDN: YJFWVN. (In Russian)

Kaira, Yu. V. and Saprykin, S. S. (2023), "Theoretical approaches to the study of social and labor relations", *Srednerusskiy vestnik obshchestvennykh nauk*, 18 (3), 198-219, DOI: 10.22394/2071-2367-2023-18-3-198-219, EDN: AJXGAN. (In Russian)

Marx, K. and Engels, F. (1982), *Manifest Kommunisticheskoy partii* [Manifesto of the Communist Party], Politizdat, Moscow, Russia, 119. (In Russian)

Merton, R. (2006), *Sotsialnaya teoriya i sotsialnaya struktura* [Social theory and social structure], AST, AST MOSKVA and KHRANITEL, Moscow, Russia, 106-162. (In Russian)

North, D. (1997), *Instituty, institutsionalnye izmeneniya i funktsionirovanie ekonomiki* [Institutions, Institutional Change and Economic Performance], translated by Nesterenko, A. N., ed. by Milner, B. Z., Fond ekonomicheskoy knigi "Nachala", Moscow, Russia, 180, ISBN: 5-88581-006-0, EDN: YQDVYE. (In Russian)

Pinyaeva, E. A. (2025), "Research in hard-to-reach groups: a sociological approach", *Sovremennye metody i tekhnologii sotsiologicheskikh issledovaniy 2025: Sbornik nauchnykh statey* [Modern methods and technologies of sociological research 2025: collection of scientific articles], Kursk State University, Kursk, Russia, 116-128, EDN: BZEVWC. (In Russian)

Sorokin, P. A. (2020), *Sotsialnaya i kulturnaya dinamika* [Social and Cultural Dynamics], translated by Sapov, V. V., Akademicheskii proekt, Moscow, Russia, 988. (In Russian)

Standing, G. (2014), *Prekariat: novyy opasnyy klass* [The Precariat: The New Dangerous Class], Ad Marginem Press, Moscow, Russia, 328. (In Russian)

Tertyshnikova, A. G. and Zhuravleva, A. V. (2024), "Qualitative methods of sociological research on sensitive topics", *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya*, (5), 43-48, DOI: 10.24158/tipor.2024.5.4, EDN: SOLHIO. (In Russian)

Toshchenko, Zh. T. (2023), "Socio-professional problems of labor precarization", *Sotsialno-professionalnye problemy prekarizatsii truda: materialy zasedaniya 18 dekabrya 2021 goda* [Socio-professional problems of labor precarization: proceedings of the meeting of December 18, 2021], OOO "Novye pechatnye tekhnologii", Moscow, Russia, 17-38, EDN: OGUHZQ. (In Russian)

Giddens, A. (1988), *Central Problems in Social Theory: Action, Structure and Contradiction in Social Analysis*, Macmillan, London, UK, 53-94.

Parsons, T. (1956), *Family. Socialization and Interaction Process*, London, UK, XVIII, 422.

Статья поступила в редакцию 15 июня 2026 г. Поступила после доработки 05 сентября 2026 г. Принята к печати 10 сентября 2026 г.

Received 15 June 2026. Revised 05 September 2026. Accepted 10 September 2026.

Конфликты интересов: у автора нет конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the author has no conflict of interest to declare.

Алексеенок Екатерина Александровна, старший преподаватель кафедры социологии и социальных технологий, Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС при Президенте РФ, Орел, Россия.

Alekseenok Ekaterina Aleksandrovna, Senior Lecturer, Department of Sociology and Social Technologies, Central Russian Institute of Management – Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Orel, Russia.