

Research Lab

Выбор будущего: межпоколенческий анализ карьерных и образовательных установок в Беларуси

Рынок труда в Беларуси десятилетиями развивался в рамках модели, ориентированной на сохранение полной занятости, преимущественно в государственном секторе. Такая система, основанная на стабильности и гарантированных рабочих местах, сформировала устойчивые трудовые ориентиры, в которых приоритет отдавался прикладным и производственным профессиям. Однако с начала 2010-х годов усиливаются процессы цифровизации, развиваются высокотехнологичные отрасли, а спрос на ИТ- и аналитические специальности постепенно смещает общественное внимание в сторону интеллектуального труда.

На этом фоне трансформируются как взгляды на собственную занятость, так и ожидания по отношению к будущему детей. Всё больше людей стремятся к профессиям, связанным с “умственным трудом”, возможностью карьерного роста, гибким графиком и более высоким доходом. Родители также чаще выражают стремление видеть своих детей в интеллектуальных и современных сферах, ассоциирующихся с перспективой и стабильностью.

При этом всё яснее проявляется разрыв между карьерными установками и реальной структурой занятости. Многие семьи рассматривают образование как средство достижения устойчивого материального положения и профессиональной реализации, однако сама система подготовки кадров — особенно в регионах — остаётся преимущественно ориентированной на “физический труд”. Значительная часть ресурсов направляется на поддержку профессионально-технического звена. В то же время спрос на интеллектуальные профессии со стороны населения превышает их предложение. В результате формируется противоречие между предпочтениями и доступными возможностями, что делает тему профессиональных установок особенно актуальной в условиях трансформации рынка труда.

Цель исследования — проанализировать профессиональные установки белорусских респондентов в отношении собственной занятости и будущей карьеры детей в условиях трансформации рынка труда, а также выявить ключевые различия между этими установками и те факторы, которые влияют на формирование таких предпочтений.

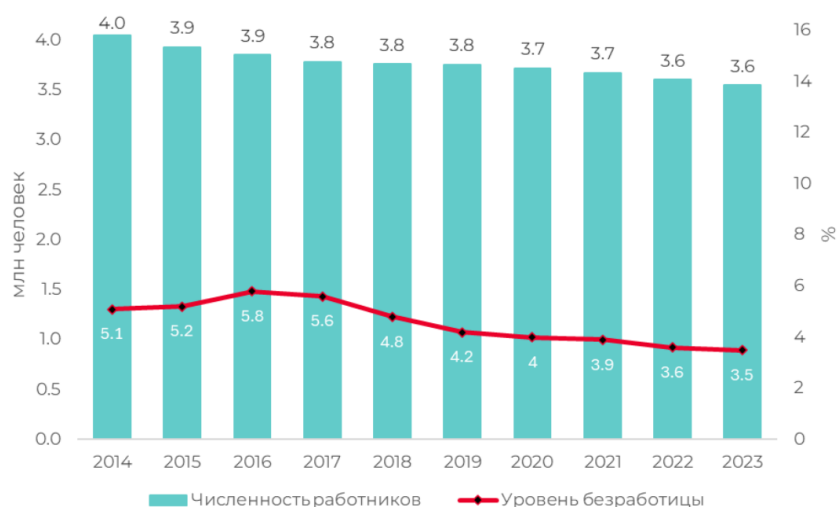
ГЛАВА 1. РЫНОК ТРУДА БЕЛАРУСИ: ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ И РАБОЧИЕ ПРОФЕССИИ В КОНТЕКСТЕ ПРЕДПОЧТЕНИЙ

1.1. Общий контекст: переходная структура занятости

Рынок труда Беларуси характеризуется устойчиво высокой долей занятых в государственном секторе, наряду с постепенным укреплением позиций частного сектора. Несмотря на экономическую турбулентность последнего пятилетия, доля занятых в частном секторе остаётся значительной: так, в 2019 году 48.7% работников были заняты в частном секторе, в 2024 году их доля составляла 49.7% (Белстат).

На протяжении последних двух десятилетий рынок труда Беларуси демонстрировал высокую занятость, которая во многом обеспечивалась правительственной поддержкой госпредприятий. Согласно оценке Всемирного банка, избыточная занятость на госпредприятиях составляла от 10 до 14% от общей занятости в экономике. Это позволяло формально поддерживать низкий уровень безработицы — по официальным оценкам в 2024 году безработица составляла всего 0.3% от общей численности рабочей силы, а по данным Всемирного Банка 3.4% [3]. Такая политика сдерживала рост производительности труда и препятствовала перераспределению кадров в более динамичные секторы экономики. Динамика численности занятых и уровня безработицы подтверждает эту тенденцию — формальное снижение безработицы при одновременном сокращении числа занятых — свидетельствует скорее о нарастающем дефиците рабочей силы, чем о реальном улучшении занятости. Так, несмотря на общее сокращение численности занятых с 2014 по 2023 год, заметна тенденция к снижению уровня безработицы (Рисунок 1), что, скорее всего, связано не с улучшением условий занятости, а с усиливающимся дефицитом рабочей силы. Этот дефицит особенно ощутим в условиях демографического спада, эмиграции и ограниченной мобильности работников, что дополнительно подтверждает специфическую структуру белорусского рынка труда — с господдержкой занятости и низкой гибкостью перераспределения ресурсов (Worldbank, 2022).

Рис. 1 Динамика численности занятых и уровня безработицы в Беларуси (по данным выборочного обследования домохозяйств), 2014–2023 гг.



Источник: Белстат.

Приоритет государственной политики в сторону поддержки государственных предприятий сформировал устойчивую занятость в данном секторе, который традиционно ассоциируется с преобладанием профессий, связанных с “физическим трудом”. Согласно данным Всемирного банка («Повышение конкурентоспособности, инклюзивности и устойчивости рынка труда в Беларуси», 2022), в 2018 году около 64% всех вакансий, зарегистрированных в службах занятости, относились к рабочим профессиям. Это указывает на то, что в экономике сохраняется устойчивая потребность в работниках, занятых физическим трудом, обусловленная самой структурой рынка труда или экономики в целом. Более того, эта тенденция не нова: Исследовательский центр ИПМ (Шиманович и др., 2010) указывал на преобладание физического труда в структуре занятости, особенно на промышленных предприятиях, где наблюдалась избыточная численность работников.

Такая ориентация на сохранение физического труда в госсекторе, поддерживаемая государством, приводит к ряду проблем. Во-первых, слабая дифференциация оплаты труда подавляет мотивацию к интеллектуальному росту, поскольку не стимулирует работников к получению более квалифицированных навыков. Во-вторых, наблюдается ограниченная мобильность рабочей силы, выражающаяся в низкой сменяемости работы, особенно в промышленности. В-третьих, избыточная занятость в традиционных секторах мешает развитию инновационных и квалифицированных направлений, тем самым сдерживая структурную трансформацию рынка труда в сторону более продуктивных и высокотехнологичных отраслей (Шиманович и др., 2013).

Госсектор в Беларуси исторически выступает как фактор стабильности, но также может быть сдерживающим ограничением для развития интеллектуально-интенсивных профессий. В условиях растущего спроса на услуги информационных технологий, в частности, и высокотехнологичных направлений в принципе такая ориентация приобретает всё более выраженный характер структурной проблемы.

1.2. Рост значимости интеллектуальных профессий: вызовы занятости и образования

В последние годы рынок труда Беларуси демонстрирует устойчивый рост спроса на интеллектуальные профессии: в первую очередь в сферах информационных технологий, финансов, управления персоналом и здравоохранения. Согласно данным Rabota.by, в первом квартале 2024 года ИТ-вакансии составили 14.1% от всех резюме, а сами направления ИТ (+7.8% к предыдущему кварталу), финансы и бухгалтерия (+16.9%) и управление персоналом (+5.7%) вошли в тройку лидеров по темпам роста вакансий [6].

Несмотря на численное преобладание физических профессий, интеллектуальный труд в Беларуси уверенно лидирует по уровню и темпам роста оплаты. По данным Белстата, в апреле 2025 года самые высокие средние зарплаты наблюдались в сфере информации и связи — 5921,4 BYN (+13.5% к предыдущему кварталу), в финансовой деятельности — 4388,8 BYN, а в научно-технической — 3171,8 BYN. Для сравнения, в секторах с преобладанием физического труда темпы роста были выше, но сами доходы — ниже: в строительстве средняя зарплата составила 2782,8 BYN (+18.8%), в сельском хозяйстве — 2589,3 BYN (+17.5%), в торговле — 2423,2 BYN (+15%) [7, 8].

На этом фоне усиливается дисбаланс: интеллектуальные профессии демонстрируют устойчивое преимущество по уровню доходов и качеству условий труда. Они становятся особенно востребованными благодаря гибкому графику, возможностям удалённой работы и релокации [6, 8].

Согласно отчёту Rabota.by (2024), работодатели активно конкурируют за интеллектуальные кадры, предлагая гибридные форматы занятости, гибкий график, расширенные социальные пакеты и индивидуальные карьерные треки. В то же время на рынке наблюдается явный дефицит специалистов в ряде ключевых направлений: например, в здравоохранении уровень конкуренции остаётся ниже 6 резюме на вакансию, что указывает на превышение спроса над предложением, в особенности в Минске и других крупных городах. Напротив, в таких направлениях, как продажи и обслуживание клиентов (19,3% от общего числа резюме), транспорт, логистика и перевозки (14,8%), домашний и обслуживающий персонал (17,5%), а также рабочий персонал (17,5%), зафиксирована высокая доля соискателей. Это свидетельствует о значительном интересе к данным профессиям и, как следствие, о повышенной конкуренции за рабочие места в этих секторах [6].

Согласно отчёту, подготовленному Республиканским институтом профессионального образования в рамках конференции “Профессиональная культура – императив профессионального образования XXI века” в 2022 году, развитие интеллектуальной занятости в Беларуси затрудняется как институциональными ограничениями, так и отставанием системы образования от потребностей современного рынка труда. Учебные заведения не успевают адаптироваться к требованиям постиндустриального общества, нарастают противоречия между целями образовательной политики и фактическими результатами. Многие студенты выбирают колледжи и специальности по остаточному принципу, а полученные знания не всегда соответствуют запросам работодателей и не гарантируют трудоустройство по профилю. При этом сохраняется избыток выпускников по направлениям, таким как экономика и право, и одновременно — дефицит кадров в технологичных сферах: ИТ, аналитике, цифровом дизайне. Кроме того, в системе образования слабо развиваются универсальные гибкие навыки (soft skills), необходимые для адаптации в условиях меняющегося рынка труда, что снижает профессиональную устойчивость выпускников [9].

Вдобавок, в белорусской системе образования сохраняется избыток подготовки специалистов по направлениям, таким как экономика и юриспруденция, как в высших, так и в средних специальных учебных заведениях. При этом конкурсы в колледжи остаются низкими, поскольку для части абитуриентов обучение в таких учреждениях является вынужденным выбором из-за недостаточных баллов на ЦТ или финансовых ограничений. Также отмечается, что в обществе сохраняется устойчивый приоритет высшего образования, несмотря на несоответствие части направлений требованиям рынка труда [9].

Сформировавшаяся на рынке «война за кадры» отражает изменение баланса: наниматели всё чаще конкурируют за интеллект, предлагая лучшие условия именно в сферах с преобладанием интеллектуального труда. В итоге, несмотря на сохраняющуюся государственную ориентацию на поддержку занятости, именно интеллектуальные профессии всё более отчётливо формируют основу будущей структуры рынка труда. Это указывает на необходимость согласованных изменений — в

том числе реформ в образовании и снятия институциональных барьеров — и создаёт важный фон для дальнейшего анализа карьерных предпочтений и представлений о будущем труда.

1.3. Данные и методология

Статистический анализ подготовлен на основе данных двух онлайн-опросов городских жителей в возрасте 18–64 лет, проведённых в октябре 2024 года (991 респондент) и январе 2025 года (973 респондента). Проведение опросов с использованием онлайн-методов (CAWI) является оправданным, поскольку уровень охвата интернетом в Беларуси составляет 91.5% [10]. Выборка соответствует структуре городского населения Беларуси и скорректирована по полу, региону и возрасту (Табл. 1). Тем не менее, в выборке наблюдается несколько отклонений, обусловленных способом проведения опроса. В частности, зафиксировано смещение в сторону более молодого и образованного населения. Так, респонденты в возрасте 25–34 лет составляют 28.8% выборки, тогда как доля таковых в генеральной совокупности (городских жителей в возрасте 18–64 лет) – 19%. Доля участников с высшим образованием и учёной степенью в опросах составляет около 49% при 30% в официальной статистике.

Оценка статистической погрешности каждой волны — не более $\pm 3.14\%$ при доверительной вероятности 95%.

Таблица 1. Социально-демографическая структура выборок и генеральной совокупности

	Опрос населения (октябрь 2024)	Опрос населения (январь 2025)	Генеральная совокупность
Пол			
Мужчины	48%	48%	47%
Женщины	52%	52%	53%
Область			
Брестская	12.8%	12.8%	13%
Витебская	12.4%	12.4%	12%
Гомельская	15.4%	15.4%	15%
Гродненская	11.7%	11.7%	10%
г. Минск	24%	24%	28%
Минская	11%	11%	11%
Могилевская	12.5%	12.5%	11%
Возраст			
18-24	12%	12%	12%
25-34	28.8%	28.8%	19%
35-44	22.9%	22.9%	27%
45-54	17.2%	17.2%	22%
55-64	19.5%	19.5%	20%
Образование			
Среднее общее и неполное высшее	16.6%	16.6%	22%
Профтех и колледж	34.4%	34.4%	48%
Высшее образование и учёная степень	49%	49%	30%

Источник: разработка авторов на основе данных опросов и Белстата.

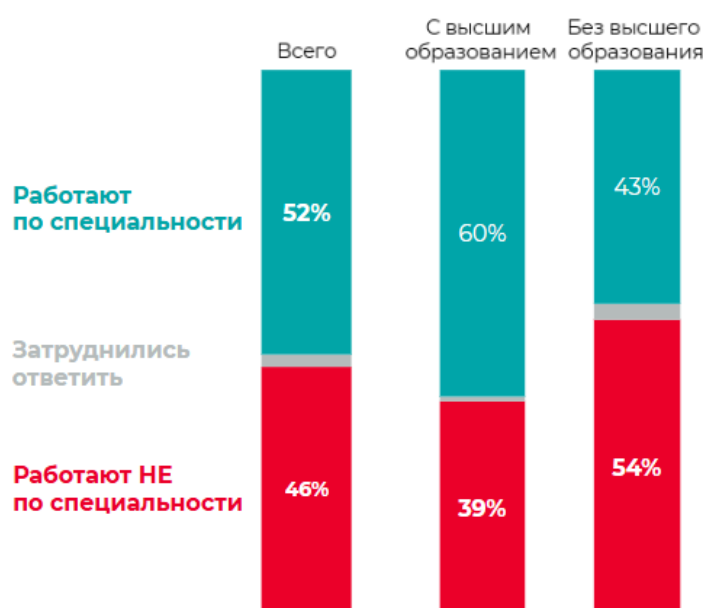
ГЛАВА 2. ПРЕДПОЧИТАЕМАЯ КАРЬЕРА

В рамках опроса, проведённого в ноябре 2024 года, респондентам был задан ряд вопросов касательно их работы: каким типом работы занимаются, степень их удовлетворённости, желание сменить работу, а также основываясь на каких убеждениях и факторах строят свои предпочтения. В опросе участвовало 63.8% человека, работающих полный день, 6.2%, работающих неполный день, 6.4% самозанятых, 5.7% в декретном отпуске/отпуске по уходу за ребёнком, 7.6% пенсионеров, 4% студентов, 5.4% респондента, которые не работают, но ищут работу, и 1% человек, которые не работают, и не ищут работу. На следующий блок вопросов ответило 866 респондентов [11].

2.1. Работа по специальности

По данным опроса, около половины респондентов (52%) сообщили, что на данный момент работают по специальности, полученной в вузе, колледже, техникуме или училище. При этом достаточно значительная доля – **46% респондентов – сообщили, что работают не по специальности**, что является высоким показателем. Для сравнения, средняя доля людей, не работающих по специальности в ЕС, составляет 32% [13]. Чаще всего работают не по специальности люди без высшего образования (54%), также такая работа более характерна для неквалифицированных рабочих (96%).

Рисунок 2. Работа по специальности



Источник: разработка авторов на основе [11].

Женщины несколько чаще работают по своей специальности по сравнению с мужчинами — 54.6% против 49.6%. Ключевыми факторами, влияющими на соответствие рода занятий профилю образования, выступают возраст и уровень дохода. Так, среди молодёжи в возрасте 18–24 лет доля работающих по специальности достигает 66.1%, при этом с увеличением возраста доля работающих по специальности снижается. Так, среди людей возраста 55–64 лет доля работающих не по специальности достигает 51.1%. Люди с высоким доходом (свыше 1601 рубля) значительно чаще трудоустроены

по специальности — 63.1%, в то время как среди менее обеспеченных (до 1000 руб.) этот показатель составляет лишь 46.3%. По роду занятий наибольшее соответствие специализации отмечается у специалистов, таких как врачи, преподаватели, инженеры, программисты (68.3%), и среди занятых умственным трудом (59.1%), в то время как предприниматели и неквалифицированные рабочие практически не работают по профилю. Аналогичная тенденция наблюдается и по типу собственника: по специальности чаще работают на государственных предприятиях (61.2%).

Кроме того, медиапредпочтения респондентов оказывают влияние на соответствие работы специальности: среди предпочитающих государственные СМИ 56.6% работают по профилю, тогда как среди ориентирующихся на независимые медиа около половины респондентов заняты профессиями, не соответствующими их образованию.

2.2. Трудовая мобильность

Что касается смены работы, **81.6% респондентов сообщили, что когда-либо меняли работу**. При этом среди самых молодых респондентов (18–24 года) ситуация иная: более половины (52%) никогда не меняли работу, что вполне логично — многие из них либо только начали карьеру, либо ещё учатся. В старших возрастных группах, особенно в диапазоне 35–64 лет, более 80% респондентов уже сталкивались со сменой места работы. По гендерному признаку различия практически отсутствуют: мужчины и женщины меняли работу с одинаковой частотой. Региональные различия умеренны: работу чаще меняли в Витебской области, Гомельской области и Минске (около 85%), реже — в Гродненской области, где 23.3% респондентов никогда не меняли работу. Доход влияет на стабильность занятости: чем выше доход, тем чаще люди оставались на одном месте. Среди зарабатывающих более 1601 рубля 25.3% никогда не меняли работу, что выше среднего показателя.

Рисунок 3. Опыт смены работы среди населения



Источник: разработка авторов на основе [11].

По роду занятий чаще всего смену работы отмечали работники сферы обслуживания (94.5%), неквалифицированные рабочие (90.5%). В то же время специалисты демонстрируют наименьшую мобильность — 26.1% из них никогда не меняли работу. Существенные различия наблюдаются и между частным и государственным секторами: на частных предприятиях работу меняли 92.7% респондентов, тогда как в госсекторе —

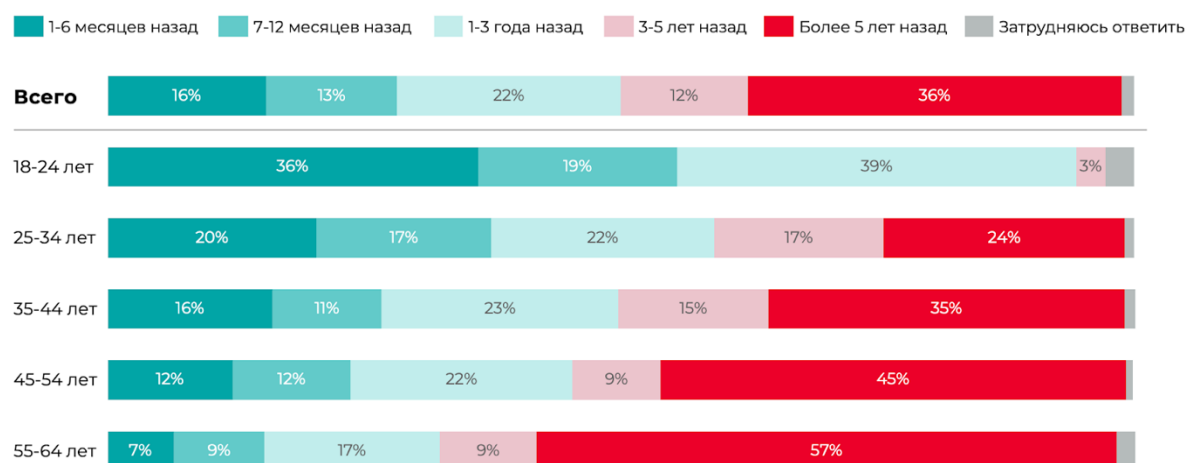
72%. Каждый четвёртый работник государственного сектора никогда не менял место работы, что отражает большую стабильность (или ограничения в повторном трудоустройстве) в данной сфере.

Субъективное восприятие экономической ситуации и материального положения также связано с трудовой мобильностью: среди тех, кто оценивает состояние экономики и собственное материальное положение как неблагоприятные, смена работы встречается чаще.

Наконец, тип потребляемых медиа оказывает влияние на карьерную мобильность: среди читателей негосударственных СМИ работу меняли 85% респондентов, тогда как среди ориентирующихся на государственные СМИ — 79%. Это может отражать различия в установках относительно карьеры, уровня доверия к системе и готовности к переменам.

Смена работы чаще наблюдается среди молодёжи. Так, 36% респондентов 18–24 лет меняли работу в последние 1–6 месяцев — это самый высокий показатель. А среди старшей группы (55–64 года) 57% не меняли место работы более 5 лет.

Рисунок 4. Время последней смены работы

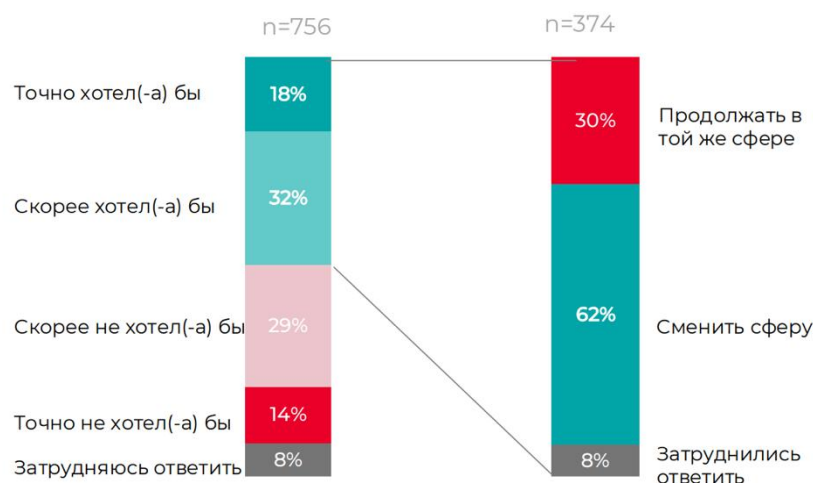


Источник: разработка авторов на основе [11].

2.3. Желание сменить работу

Осенью 2024 года **желание сменить работу выразили 50% опрошенных**. К переменам чаще склонны женщины (55.1%) и респонденты с низким доходом (59.6% тех, кто зарабатывает до 1000 руб.). Среди более обеспеченных (с доходом выше 1600 руб.) доля желающих сменить работу составляет 39.4%. Наибольшая готовность к смене места работы наблюдается в возрастной группе 45–54 лет (59%), а также среди респондентов, оценивающих материальное положение своей семьи как “плохое” (71%) и читателей независимых СМИ (57%). Менее склонны к смене работы более обеспеченные респонденты (с ежемесячным доходом от 1601 бел. руб.) — 56,5%, а также те, кто оценивает экономическое положение Беларуси и материальное положение своей семьи как хорошее (по 56% в каждой из этих групп).

Рисунок 5. Желание сменить работу



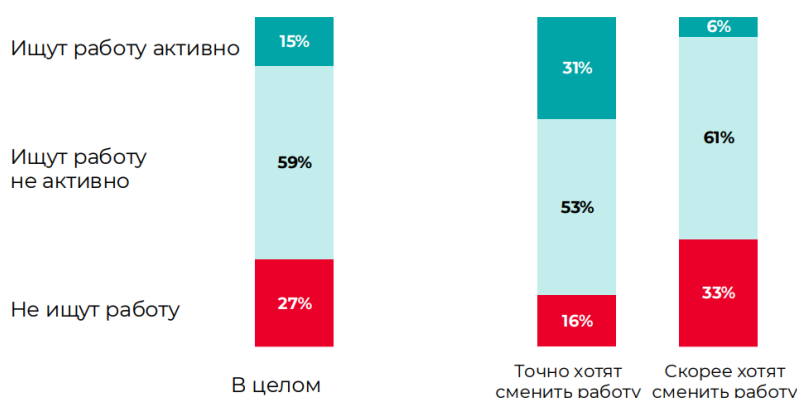
Источник: разработка авторов на основе [11].

Большинство желающих сменить работу респондентов (62.3%) хотят сменить и сферу деятельности, при этом мужчины и женщины демонстрируют одинаковый уровень интереса к переменам. Чаще других смену сферы рассматривают молодые (18–24 года), люди с низким доходом (68.6%), плохим материальным положением (69%) и средним общим образованием (90.5%).

Наименее склонны к смене сферы деятельности респонденты с профессионально-техническим образованием (36.5%), те, кто предпочитает государственные СМИ (38%), а также опрошенные, оценивающие состояние экономики Беларуси как хорошее (42%).

Большинство респондентов находятся в пассивном поиске работы. Самый высокий уровень активного поиска — среди руководителей (33.3%). В госсекторе чаще наблюдается отсутствие поиска (31%). Аналогичная тенденция у потребителей госСМИ — треть из них не ищет работу. Читатели независимых медиа, наоборот, ищут чаще.

Рисунок 6. Активность поиска работы



Источник: разработка авторов на основе [11], n=374.

Наиболее популярный предпочитаемый формат работы — фриланс (30.5%), особенно среди женщин (36.7%) и людей 18–24 лет (39.3%). Найм в госсекторе предпочитают 28.5% с большей заинтересованностью со стороны людей 55–64 лет (52.4%) и отсутствием таковой у молодёжи (10.7%). Также чаще работу в госсекторе выбирают уже

занятые на государственной службе (38.7%) и занятые “физическим трудом” (37.8%). Найм в частном секторе выбирают 27.2% респондентов, в особенности жители Брестской области (37.8%) и люди с доходом выше 1600 руб (39.3%). Заниматься предпринимательством хотели бы 13.8% респондентов, в основном респонденты с неполным высшим образованием (33.3%), работники частных предприятий (17.4%) и люди в возрасте 18–24 лет (28.6%). Чем хуже материальное положение, тем выше интерес к предпринимательству (от 7.7% до 15.7%), а лояльность к госсектору выше у аудитории госСМИ (45.7%).

Таким образом, фриланс выступает предпочтительным вариантом преимущественно для молодёжи, женщин и представителей финансово уязвимых групп населения, тогда как **государственный сектор остаётся стабильным и привлекательным ориентиром для старших возрастных категорий.**

Большинство респондентов предпочли бы заняться “интеллектуальным трудом”, то есть работать с документами и компьютером (43.3%). В региональном контексте “умственная работа” наиболее привлекательна для жителей Гродненской области (57.1%). Комбинированный труд (интеллектуальный + физический) предпочли 34.3% респондентов. **Физическую работу выбрали лишь 7.3%,** с небольшим перевесом со стороны жителей Минской области (13.8%).

Среди тех, кто выразил желание сменить работу (374 респондента, множественный выбор), в качестве причин 52% респондента назвали низкий уровень оплаты труда, 51% — малый рост заработной платы, а 33% — отсутствие перспектив карьерного роста.

2.4. Действия по смене работы

Большинство респондентов (86.4%) признают необходимость обучения перед переходом на новую работу. Среди занятых интеллектуальным трудом доля сторонников обучения составляет 89.3%, тогда как среди физически работающих несколько меньше — 83.7%. Также, среди читателей негосударственных СМИ 77% респондентов считают переобучение необходимым. Идея обучения перед сменой работы получает широкую поддержку во всех социальных группах, а различия в оценках незначительны и не меняют общей картины согласия с этой позицией.

Тем не менее, активный поиск работы остаётся редкостью: лишь 15% респондентов действительно вовлечены в него, тогда как большинство — 59% — ограничиваются пассивным интересом, а 27% вовсе не ищут работу. **Закономерным образом различается решимость респондентов, которые сообщили о том, что “точно хотят сменить работу” и “скорее хотят сменить работу”: более уверенные в 5 раз активнее ищут новую работу,** по сравнению с неуверенными (31% против 6%). Среди тех, кто ищет работу активно, несколько больше людей с небольшим доходом, самозанятых и тех, кто работает неполный день.

Среди респондентов, желающих сменить работу, но не занимающихся активным поиском, 16% объясняют это тем, что ещё не приняли окончательного решения или не уверены в нём, 15% — тем, что их пока устраивают текущие условия, включая зарплату и график, 14% ссылаются на отсутствие подходящих вакансий или привлекательных предложений, а 13% респондентов ожидают окончания действующего трудового контракта.

Рисунок 7. Барьеры для смены работы среди населения, желающего сменить работу, но не предпринимающих активных действий



Источник: разработка авторов на основе [11], n=319.

2.5. Убеждения населения касательно смены работы

Помимо оценки собственного текущего положения на рынке труда, респондентам было предложено выразить свои убеждения и представления относительно смены работы и связанных с этим факторов.

Респондентам было предложено представить гипотетическую ситуацию: «*Михаил, 42-летний инженер из Могилёва, проходит собеседование на новое место работы. В ходе интервью специалист по подбору персонала обращает внимание на частую смену им мест работы, говоря: «Вы так часто меняете работу. Я вижу, что Вы не задерживались на одном месте дольше чем...».* Участникам опроса было предложено выбрать, какой стаж работы на одном месте они считают «слишком коротким». Наиболее популярным вариантом ответа оказался «1 год» — его выбрали 38% респондентов.

Аналогичный вопрос касался противоположной ситуации — редкой смены работы. В данном случае 45% респондентов указали, что считают смену работы «редкой», если она происходит раз в десять и более лет, ещё 39% выбрали интервал от 5 до 9 лет. Это может указывать на устоявшиеся представления респондентов, согласно которым **смена работы один раз в год воспринимается как частое явление, тогда как смена работы не реже одного раза в пять лет рассматривается как относительно редкая практика.**

После чего респондентам было предложено высказать своё отношение к частой смене работы. Был предложен следующий сценарий: *Михаил, 42-летний инженер из Могилёва, приходит на собеседование, где специалист по подбору персонала отмечает: «Вы никогда не меняли место работы. Я считаю, что это...».* Наиболее распространённым оказался положительный отклик: 40% респондентов сказали, что «это хорошо, это отлично». Среди них положительно оценили такую ситуацию 45% сотрудников государственного сектора и 35% — частного. Кроме того, 21% респондентов, занятых в частном секторе, указали, что воспринимают такого работника как преданного и лояльного. Тем не менее, меньшая доля респондентов оценила

подобную стабильность негативно: среди сотрудников частного сектора таковых оказалось 13%, тогда как в государственном — лишь 8%. В целом, **отношение белорусских респондентов к работникам, никогда не сменявшим место работы, преимущественно положительное**, а также подобная установка в большей степени характерна для представителей государственного сектора.

ГЛАВА 3. ПРЕДПОЧИТАЕМАЯ КАРЬЕРА ДЛЯ ДЕТЕЙ

В рамках опроса, проведённого в январе-феврале 2025 года, респондентам был задан ряд вопросов касательно будущего их детей: какое образование они считают необходимым для успешной карьеры их детей, какой тип деятельности видят наиболее желательным, а также основываясь на каких убеждениях и факторах строят свои предпочтения. В выборке из 973 человек у 29% (n=282) респондентов есть сын или сыновья, а у 26.9% (n=262) респондентов есть дочь или дочери.

3.1. Предпочитаемый тип занятости для детей

Отвечая на вопрос о предпочтительной профессиональной траектории **для своего сына, родители наиболее часто выбирали предпринимательство и бизнес** — этот вариант отметили 51% респондентов. Заметно реже респонденты склонялись к занятости в качестве наёмного сотрудника в гос. секторе — 26.5%. Наименьшую поддержку получили такие формы занятости, как фриланс (11%) и работа в частном секторе по найму (11.4%).

Будущее дочери 44% респондентов видят в предпринимательстве и бизнесе, что на 7 п.п. ниже, чем в отношении сына. Вторым по популярности выбором стала работа в госсекторе (27.4%). При этом фриланс для дочери выбирали чаще (17.4% против 11% у сына), а работу в частном секторе — почти одинаково (~11%). Эти различия могут отражать гендерные установки и ожидания относительно стабильности и гибкости занятости (Рисунок 8).

Среди респондентов чаще выбирают предпринимательство для сыновей, чем для дочерей, женщины: 55.8% опрошенных женщин поддерживают этот путь для мальчиков и 46.9% — для девочек. Это может свидетельствовать о том, что бизнес до сих пор воспринимается как более «мужская» сфера, связанная с риском, инициативой и напором. Женщины особенно склонны видеть фриланс как перспективное направление для девочек, возможно, из-за ассоциации с гибким графиком и возможностью совмещать работу с семейными обязанностями.

Мужчины чаще женщин предпочитают видеть своих детей наёмными сотрудниками в государственном секторе: 32.7% мужчин выбирают этот вариант для сына и 31.4% — для дочери. Среди женщин доли ниже — 22.7% и 24.2% соответственно. Это может отражать представление мужчин о госсекторе как о надёжной сфере, обеспечивающей стабильность.

Возраст респондентов также влияет на их карьерные предпочтения в отношении детей. **Молодёжь значительно чаще выбирает предпринимательство**: среди респондентов, уже имеющих детей, этот вариант указали 60%. В то же время представители старшего

поколения отдают предпочтение более традиционным сферам: государственный сектор был выбран 40% для сына и 43% для дочери.

Рисунок 8. Родительские предпочтения в отношении формы занятости детей: гендерные различия в ожиданиях



Источник: собственная разработка на основе [12].

В региональном аспекте выделяется Минск: здесь предпринимательство значительно чаще выбирают для сыновей (60%) по сравнению с дочерьми (33%). Зато госсектор и фриланс в столице предпочитают именно для девочек. В ряде регионов Беларуси родители чаще выбирают предпринимательство и фриланс как предпочтительную занятость для дочерей. В Могилёвской области предпринимательство для дочери упоминается в 40% случаев — больше, чем для сына (33%). В Минской области также наблюдается большой интерес к бизнесу для дочерей, тогда как фриланс чаще выбирают для сыновей. Фриланс для дочери особенно популярен в Гомельской, Гродненской и Витебской областях — около 20% против 12% для сыновей, что говорит о большей готовности воспринимать гибкие форматы занятости для девушек.

Доход респондентов также играет роль. **При уровне дохода до 1000 рублей предпринимательство становится доминирующим выбором как для сыновей, так и для дочерей**, это можно объяснить тем, что менее обеспеченные связывают предпринимательство с шансом на социальный рост.

Уровень образования влияет не только на выбор форм занятости, но и на выраженность гендерных различий. Люди со средним образованием почти в два раза чаще выбирают бизнес для сына (65%), чем для дочери (36%). Респонденты с высшим образованием предпочитают занятие бизнесом как для сыновей, так и для дочерей (48%). Любопытно, что люди, которые являются руководителями на предприятиях, чаще выбирают предпринимательство для дочери (56.4%), чем для сына (38.3%). В то же время, фриланс для сына предпочитают рабочие, а найм в частном секторе руководители. Госсектор в случае дочери особенно популярен среди рабочих (34.5%), а фриланс среди работников сферы обслуживания (47.4%).

Даже форма занятости самих родителей влияет на выбор. Сотрудники госсектора чаще выбирают предпринимательство для сыновей (55% против 40% для дочери). При этом

государственная служба ожидаемо оказывается более популярной у респондентов, работающих в госсекторе, особенно в отношении дочерей (33.8% против 17.1% респондентов, работающих на частном предприятии). Интересно, что предпринимательство для дочери чаще выбирают именно те, кто работает в частном секторе (50% и 40%).

Рисунок 9. Предпочтения родителей по типу занятости детей: различия между занятыми в госсекторе и частном секторе



Источник: собственная разработка на основе [12].

Респондентам предлагалось охарактеризовать свой род деятельности по основному месту работы, а если они в настоящий момент не работают — указать, каким был характер последнего рабочего места. Вопрос предполагал только один вариант ответа. Участникам опроса предлагалось выбрать между следующими формулировками: «Я в основном работаю с физическими инструментами, материалами или механизмами», «Я в основном работаю с компьютером, документами или абстрактными понятиями» или «Моя работа обычно объединяет оба рода деятельности». Также был предусмотрен вариант «Затрудняюсь ответить». Эти формулировки позволяли респондентам отнести свою занятость к условно физическому, интеллектуальному или смешанному типу труда.

Респонденты, занятые физическим трудом, заметно чаще выбирают государственный сектор в качестве предпочтительной сферы занятости для своего сына (35.2%), чем другие категории опрошенных. При этом они реже выбирают предпринимательство — 35.2% по сравнению с 54.3% среди родителей, занятых умственным трудом, и 58.3% — среди тех, кто совмещает умственный и физический труд. Во всех категориях респондентов фриланс для дочери выбирался в среднем на 7 п.п. чаще, чем для сына.

На ожидания от будущего детей также влияет восприятие респондентами экономической ситуации в стране. Респонденты, склонные оценивать текущее состояние экономики как хорошее, несколько чаще выбирают для детей - дочерей в особенности - найм в госсекторе (43% для дочерей и 35% для сыновей).

Наличие в семье как сына, так и дочери, также оказывает влияние на родительские установки. В семьях, где воспитываются оба ребёнка, родители реже предлагают дочери карьеру в предпринимательстве (36.3 % против 49 % в семьях, где есть только

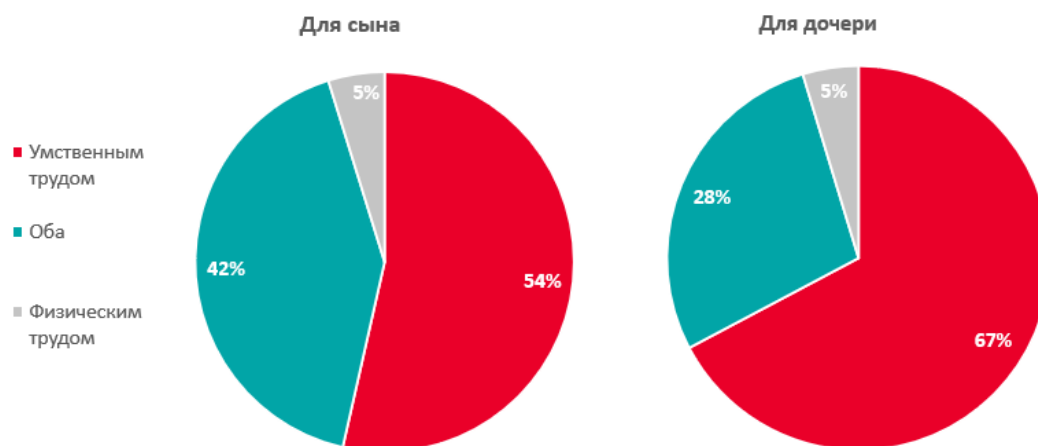
дочь) и фрилансе, и чаще — в государственном или частном секторе. Это может свидетельствовать о том, что в условиях необходимости распределения карьерных ожиданий между детьми предпочтения в отношении дочери становятся более традиционными.

Наконец, ориентация на те или иные медиа тоже играет роль. Люди, потребляющие контент государственных СМИ, гораздо чаще выбирают госсектор, особенно для дочери (53.1%), и значительно реже — предпринимательство (21.9%). Среди тех, кто предпочитает независимые медиа, картина обратная: предпринимательство особенно популярно в отношении дочерей (53.8%), а также реже выбирается государственный сектор (11,5%).

3.2. Предпочитаемый характер труда для детей

Продолжая анализ различий в родительских ожиданиях относительно будущей занятости детей, можно отметить, что не менее показательной оказалась и структура предпочтений в выборе характера труда — условно умственного, физического или их сочетания — для сына и дочери. **“Умственный труд” оказался наиболее предпочтительным как для сыновей (53.5%), так и для дочерей (67.2%), однако для девочек он выбирается значительно чаще.** Вариант “оба” — то есть сочетание умственного и физического труда — был вторым по популярности: его выбирали 41,6% для сыновей и 28% для дочерей. “Физический труд” воспринимается как наименее желательная перспектива для детей обоих полов — всего 4.8% в случае сыновей и 4.7% для дочерей.

Рисунок 10. Предпочтительный характер труда для детей по мнению родителей



Источник: собственная разработка на основе [12].

При этом гендерные различия в восприятии “физического труда” заметны. Мужчины почти не выбирали его для сыновей (лишь 1.9%), тогда как женщины предпочитали “физический труд” для сына несколько чаще (6.7%).

Региональные различия также заметны. В Минске фиксируется минимальная поддержка “физического труда” для сыновей (всего 1.7%), и наибольшая поддержка для дочерей (8.9%). Витебская и Могилёвская области лидируют по уровню поддержки “умственного труда” для дочерей (более 75%).

Более высокий доход респондентов оказывает заметное влияние прежде всего на предпочтения в пользу “умственного труда” для их детей. Чем выше уровень дохода, тем чаще респонденты склонны выбирать именно этот тип занятости, особенно в отношении дочерей. Так, среди респондентов с доходом выше 1601 рубля “умственный труд” для дочери предпочли 70.9%, а для сына — 60.2%. В то же время респонденты с более низким уровнем дохода чаще выбирали вариант «оба» (умственный и физический труд), особенно применительно к сыновьям.

Род занятий респондента также оказывает влияние на карьерные предпочтения в отношении детей. Респонденты, занятые “умственным трудом”, склонны проецировать собственный стиль занятости на будущее своих детей.

Респонденты, предпочитающие потреблять контент независимых медиа, чаще выбирают “умственный труд” (60% для сыновей и 80% для дочерей) и вообще не выбирают “физический труд” для своих детей. Те, кто читают государственные СМИ, в целом, более склонны рассматривать “физический труд” как приемлемый путь, особенно для сыновей.

Общая картина выглядит следующим образом: респонденты в большинстве случаев ориентированы на “умственный труд” как предпочтительное направление занятости для своих детей, особенно для дочерей. Физическая нагрузка, как правило, воспринимается ими скорее как дополнительный, но не основной элемент будущей профессиональной деятельности. Выбор варианта «оба» часто отражает стремление к гибкости, универсальности или более реалистичному восприятию современного рынка труда — особенно среди респондентов с более скромным уровнем дохода, средним уровнем образования или занятых физическим трудом.

3.3. Мотивация родителей в предпочтениях умственного или физического труда для детей

Помимо выбора ответов на вопросы, респондентам также предлагалось вписать свои рассуждения на тему того, по какой причине они выбирают для детей “умственный” или “физический” труд. В целом на вопрос ответило 669 человек, из которых на вопрос о “физическом” труде ответило 199 человек, а на вопрос про “умственный” труд ответило 470 человек. Важно учитывать, что приведённые значения отражают доли от тех, кто выбрал соответствующий вариант занятости для сына или дочери, а не от всех участников опроса.

Интересно, что для обеих групп — и сыновей, и дочерей — **главным аргументом в пользу физически ориентированной работы выступила её развивающая ценность:** возможность самореализации, разнообразия и всестороннего роста. Однако в случае сыновей этот мотив упоминался заметно чаще (23% против 16% у дочерей), что может свидетельствовать о более устойчивом восприятии физического труда как достойного и “развивающего” направления именно для мальчиков. При этом практическая составляющая — умение «делать что-то руками» — также значительно чаще ассоциировалась с мальчиками: 20% респондентов называли это важным для сына, тогда как для дочери аналогичный аргумент упоминался лишь в 5% ответов. Это подчёркивает, что физический и технический труд до сих пор воспринимается как более «естественный» социально приемлемый путь для мальчиков, тогда как в случае девочек

он требует дополнительных оправданий — через личный интерес, пользу для здоровья, но гораздо реже — через практическую или экономическую целесообразность.

В случае **умственно-ориентированной работы** (работа с компьютером, документами или абстрактными понятиями), структура мотивов снова отличается по полу ребёнка. **Для дочери основной причиной выбора стала лёгкость труда в физическом плане и его совместимость с заботой о здоровье** — это отметили 22% респондентов. Высокую оплату труда указали 14%, ещё 11% — её перспективность. Только 7% считали, что такая работа подходит именно их дочери. **Для сына на первое место вышла перспективность и актуальность такого труда** — этот мотив отметили 19%. Около 17% респондентов указывали на высокую оплату и отсутствие физической нагрузки, а 15% ссылались на интересы ребёнка. Это соотношение может свидетельствовать о том, что умственная работа для мальчиков чаще рассматривается через призму карьерного роста, технологической современности и соответствия личным склонностям, а для девочек — через комфорт, предсказуемость и работой, не связанной с рисками для здоровья.

Таким образом, даже при выборе схожих направлений труда, аргументы и приоритеты родителей зависят от пола ребёнка и отражают укоренённые в обществе представления о «подходящей» профессиональной траектории для мальчиков и девочек.

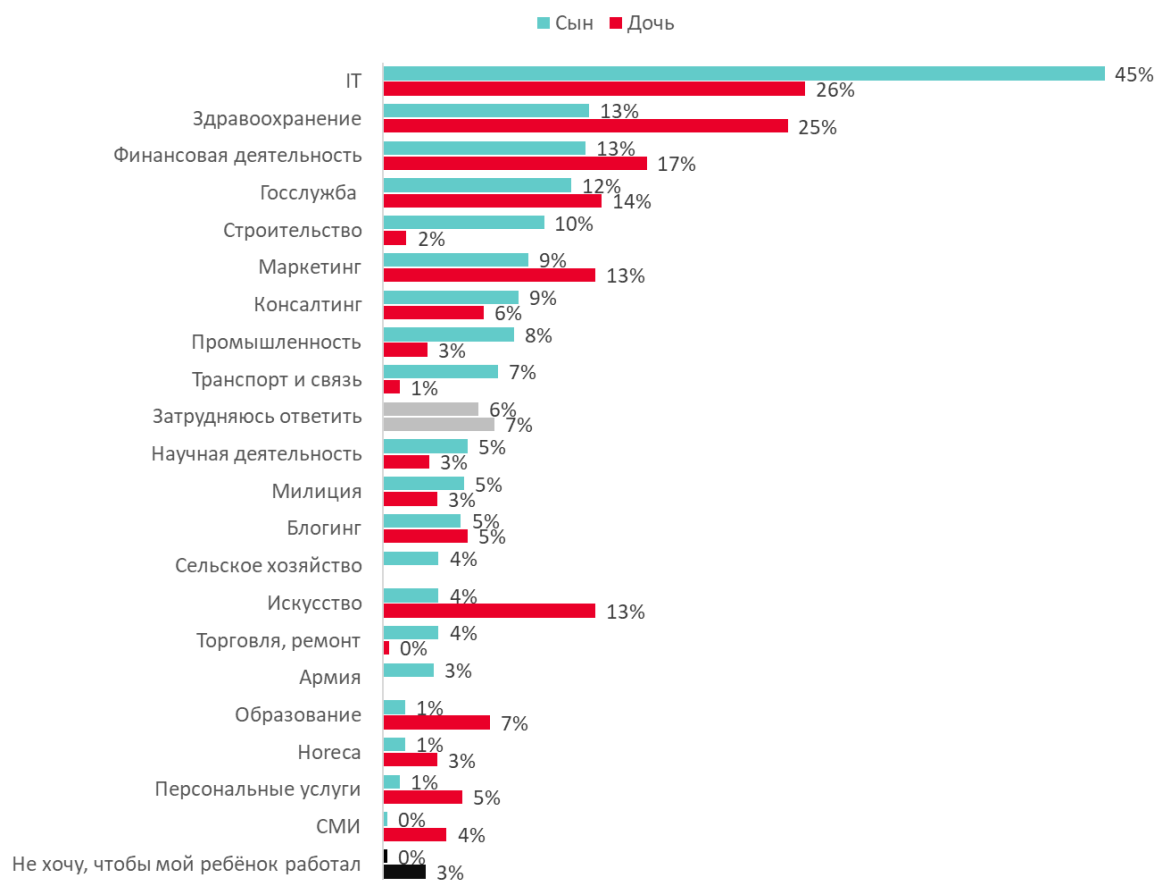
3.4. Предпочитаемые сферы занятости для детей

Респондентов также попросили указать предпочтительные сферы занятости для будущей профессиональной деятельности их детей (допускался множественный выбор; см. Рисунок 11). Анализ показал, что **первые четыре приоритетные сферы для сыновей и дочерей совпадают — это информационные технологии, здравоохранение, финансовая деятельность и государственная служба**. Однако, несмотря на общее совпадение направлений, распределение ответов демонстрирует выраженные гендерные различия в степени предпочтения тех или иных сфер.

Так, наибольшая доля респондентов выбрала информационные технологии для сыновей (45.1%), тогда как этот вариант был назван только в 26.4% случаев в отношении дочерей. Аналогичная асимметрия наблюдается и в других традиционно «мужских» сферах: строительство (10.1% для сыновей против 1.5% для дочерей), транспорт и связь (7.2% против 1.1%) и армия (3.2% против 0%). Эти различия могут указывать на большую уверенность респондентов в карьерных перспективах сыновей в технических и силовых секторах, а также на устойчивые гендерные стереотипы в отношении «мужских» профессий.

В то же время имеются и такие сферы, где дочерям отдают предпочтение чаще, чем сыновьям. Так, здравоохранение выбрали для дочерей 25.3% респондентов, тогда как для сыновей — только 12.9%. Искусство также значительно чаще ассоциируется с будущей карьерой девочек (13.3% против 3.5%), как и образование (6.7% против 1.4%). Небольшое, но стабильное преимущество дочерей наблюдается и в таких сферах, как блогинг (5.3% против 4.9%) и средства массовой информации и журналистика (4% против 0.3%).

Рис. 11 Предпочтительные сферы занятости для сына и дочери по мнению родителей



Источник: собственная разработка на основе [12].

Интересный штрих к общей картине — различия в ответах на вопрос о допустимости отсутствия профессиональной деятельности у детей. Лишь 0.3% респондентов указали, что не хотели бы, чтобы их сын работал, тогда как аналогичное мнение в отношении дочери высказали 2.7%. Несмотря на сравнительно низкие значения, эти различия отражают устойчивые представления о гендерных ролях: женщина, согласно распространённой установке, «может себе позволить» не работать и сосредоточиться, например, на семье и домашнем хозяйстве, в то время как трудовая активность мужчин воспринимается как обязательная социальная норма.

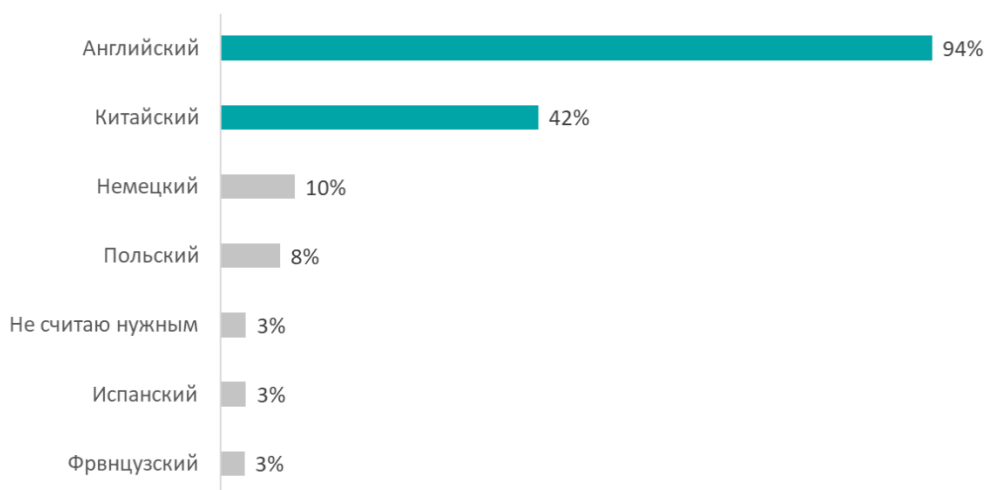
В целом родительские предпочтения по-прежнему демонстрируют склонность направлять сыновей в более «традиционно мужские» и, как правило, высокооплачиваемые сферы — такие как IT, строительство, транспорт или армия. Дочерям же чаще желают карьеру, связанную с заботой, творчеством и коммуникацией: здравоохранение, образование, искусство, СМИ. Эти различия подчёркивают наличие гендерной асимметрии в ожиданиях, укоренённых в общественном сознании и воспроизводимых даже в отношении будущих поколений.

3.5. Какой язык пригодится детям в карьере?

Также в рамках опроса рассматривалось, насколько респонденты считают важным знание английского языка для сына и дочери в будущем. **Почти все респонденты считают, что английский язык нужен детям.** Чаще всего о значимости английского

языка говорят респонденты с высшим образованием, высоким доходом, занятые умственным трудом и предпочитающие независимые медиа — среди этих групп доля согласных превышает 95%, а иногда достигает 100%.

Рисунок 12. Языки, которые респонденты считают важными для карьерного будущего детей



Источник: собственная разработка на основе [12].

Меньше всего согласных с необходимостью изучать английский язык — среди респондентов со средним общим и неполным высшим образованием (19.4% для сына и 25% для дочери), а также среди тех, кто занят физическим трудом (9.8% для сына и 15% для дочери). В отношении дочери сомнения в необходимости знания английского встречаются чаще, чем в случае сына — это особенно заметно среди респондентов с плохим материальным положением (13.8%).

Интерес к китайскому языку как к важному навыку для успешного будущего у детей заметно ниже, но всё же демонстрирует определённые различия по полу ребёнка, регионам и социально-демографическим характеристикам респондентов. **Китайский язык считают важным для будущего 40% сыновей и 44% дочерей**, но большинство респондентов всё же не считают его необходимым. Поддержка выше среди людей с высшим образованием, высоким доходом и предпочитающие государственные СМИ. Также чаще проявляют интерес к изучению детьми китайского языка специалисты и руководители, особенно в отношении дочерей.

В региональном контексте интерес к китайскому языку выше в Минске, Минской и Гродненской областях, а ниже — на востоке страны, особенно в Витебской области.

Заключение

Сравнение профессиональных установок белорусов в отношении себя и своих детей выявляет значимые различия в мотивации и ожиданиях. При выборе занятости для себя респонденты чаще ориентируются на стабильность, предсказуемость и доступность — это проявляется в предпочтении работы в государственном секторе и умеренной мобильности. В то же время интерес к фрилансу может говорить о стремлении к большей свободе выбора, гибкости в организации рабочего времени и автономии в принятии решений. Подобные предпочтения могут быть связаны с осознанием реальных ограничений — уровня образования, возраста, регионального контекста и структуры доступных вакансий.

Когда речь заходит о детях, подход становится более идеализированным. Родители чаще выбирают для них предпринимательство, ИТ и другие формы интеллектуального труда — сферы, ассоциирующиеся с перспективой, гибкостью и высоким доходом. Особенно ярко это проявляется в отношении сыновей. Такие предпочтения можно интерпретировать как стремление обеспечить детям «лучшее будущее» и компенсировать за их счёт ограничения, с которыми столкнулись сами родители.

Физический труд всё реже рассматривается как желательная траектория — как для себя, так и для следующего поколения. Возрастающий интерес к занятости, связанной с интеллектуальным трудом, а также почти повсеместное признание необходимости знания английского языка для детей, указывает на устойчивое смещение ценностей в сторону экономики знаний и профессиональной гибкости.

При этом ожидания часто сталкиваются с ограничениями, характерными для текущей структуры рынка труда. Преобладание вакансий физического труда, ограниченность образовательных возможностей, слабая поддержка индивидуального предпринимательства и территориальное неравенство препятствуют реализации современных карьерных стратегий, особенно за пределами крупных городов (WorldBank, 2022; РИПО, 2022). Всё это усиливает разрыв между стремлениями респондентов и их реальными возможностями: даже при ориентации на интеллектуальный труд, более высокий доход и гибкие формы занятости, многим трудно реализовать такие карьерные планы из-за возраста, уровня квалификации, региональной специфики и ограничений, встроенных в существующую систему занятости и подготовки кадров.

Общая картина указывает на то, что в белорусском обществе сформировался и развивается новый вектор карьерных ориентиров, связанный с интеллектуализацией труда. При этом сам рынок занятости сохраняет черты прежней модели — со значительной долей физической занятости и слабо выраженными перспективами для профессионального роста. Это расхождение подчёркивает переходный характер ситуации, в которой общественные ожидания уже обновились, а институциональная среда ещё не успела за ними адаптироваться.

Список литературы:

1. Всемирный банк. (2022). Расширение возможностей для белорусов на рынке труда: Итоговый отчёт по проекту «Повышение конкурентоспособности, инклюзивности и устойчивости рынка труда в Беларуси» (№ P164043). <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099525506272221842/pdf/P16404313d57b86b1121414c15180a91a7a87090115c.pdf> (дата обращения: 11.06.2025)
2. Национальный статистический комитет Республики Беларусь. (б.г.). Датапортал официальной статистики Республики Беларусь. <https://dataportal.belstat.gov.by/osids/home-page> (дата обращения: 11.06.2025)
3. World Bank. Unemployment, total (% of total labor force) (modeled ILO estimate) – Belarus. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?locations=BY> (дата обращения: 11.06.2025)
4. Шиманович, Г., & Скриба, А. (2010). Рынок труда в Беларуси: основные вызовы (Рабочий документ № WP/10/09). Исследовательский центр ИПМ. <https://www.research.by/webroot/delivery/files/wp2010r09.pdf> (дата обращения: 11.06.2025)
5. Шиманович, Г., Кирхнер, И., & Акулова, М. (2013). Тенденции и текущие вызовы на рынке труда Беларуси. Исследовательский центр ИПМ. <https://beleconomy.org/upload/iblock/b2b/b2b0e2bb76f4f67ef90fb2c2b34d3d14.pdf> (дата обращения: 11.06.2025)
6. Rabota.by. (2024, 2 апреля). Какие специалисты остаются самыми востребованными и где самая высокая конкуренция. <https://rabota.by/article/32739> (дата обращения: 11.06.2025)
7. Национальный статистический комитет Республики Беларусь. (б.г.). Официальный сайт Белстат. <https://www.belstat.gov.by/> (дата обращения: 11.06.2025)
8. Шахтёр. (2025, 2 июня). Зарплаты растут, вакансий становится больше: о рынке труда в Беларуси. <https://shahter.by/news-belarus/zarplaty-rastut-vakansii-stanovitsya-bolshe-o-rynke-truda-v-belarusi/> (дата обращения: 11.06.2025)
9. Республиканский институт профессионального образования (РИПО). (2022). Колледж как важная ступень системы непрерывного образования: сборник материалов конференции. https://ripo.by/assets/ripo_new/files_2023/1/Конференция_верстка_эл_сб.pdf (дата обращения: 11.06.2025)
10. DataReportal. (2025, February). Digital 2025: Belarus. <https://datareportal.com/reports/digital-2025-belarus> (дата обращения: 11.06.2025)
11. Онлайн-опрос городских жителей в Беларуси (CAWI-метод). 8–11 ноября 2024 г.
12. Онлайн-опрос городских жителей в Беларуси (CAWI-метод). 31 января–16 февраля 2025 г.
13. Cedefop. (n.d.). European skills and jobs survey: Data explorer. <https://www.cedefop.europa.eu/de/tools/european-skills-jobs-survey/data/explorer?country=EU27&field12=A46&indicator=Q51T138#1> (дата обращения: 11.06.2025)

Приложение

Приложение 1. Профиль респондентов, выбирающих различные формы занятости для сына

Сын	Наемный сотрудник в гос. секторе	Наемный сотрудник в частном секторе	Предпринимательство, бизнес	Фриланс
Пол	Мужчины (32.7%)	Мужчины (12%)	Женщины (56%)	Мужчины (12%)
Возраст	45-64 (34%)	35-44 (12%)	18-34 (60.5%)	18-34 (12%)
Область	Гродненская обл. (39%) Могилевская обл. (36%)	Могилевская обл. (22%) Минская обл. (20%)	г. Минск (60%) Брестская обл. (59.5%)	Минская обл. (21%)
Ежемесячный доход (бел.руб)	до 1000 (29%) 1001-1600 (26.5%)	более 1601 (15%)	до 1000 (57%)	1001-1600 (14%)
Уровень образования	Профессионально-техническое или среднее специальное (техникум, колледж) (32.5%)	Высшее (бакалавр, магистр, доктор наук) (13.5%)	Среднее общее и незаконченное высшее (64%)	Высшее (бакалавр, магистр, доктор наук) (13%)
Род занятий	Менеджер (34%) Рабочий (31%)	Менеджер (17%)	Работник сферы обслуживания (64%)	Рабочий (17%)
Тип предприятия	Государственный (29%)	Частный (19%)	Государственный (55%)	Частный (12%)
Род деятельности	Физический труд (35%)	Физический труд (16.7%)	Оба (58%)	Физический труд (13%) Умственный труд (12%)
СМИ	Государственные (41%)	Независимые (23%)	Государственные (51%)	Независимые (15%)

Источник: собственная разработка на основе [12].

Приложение 2. Профиль респондентов, выбирающих различные формы занятости для дочери

Дочь	Наемный сотрудник в гос. секторе	Наемный сотрудник в частном секторе	Предпринимательство, бизнес	Фриланс
Пол	Мужчины (31%)	Мужчины (13%)	Женщины (47%)	Женщины (19%)
Возраст	45-64 (43%)	45-64 (14%)	18-34 (60%)	35-44 (19%)
Область	Могилевская (37%)	г. Минск (21%) Минская (22%)	Минская (47%) Брестская (47%)	Гомельская (23%) Витебская (23%)
Ежемесячный доход (бел.руб)	до 1000 (31%) более 1601 (31%)	1000-1600 (18%)	до 1000 (54.5%)	1001-1600 (19%)
Уровень образования	Профессионально-техническое или среднее специальное (техникум, колледж) (37.5%)	Высшее (бакалавр, магистр, доктор наук) (14%) Среднее общее и незаконченное высшее (14%)	Среднее общее и незаконченное высшее (47%)	Высшее (бакалавр, магистр, доктор наук) (18%) Профессионально-техническое или среднее специальное (техникум, колледж) (17%)
Род занятий	Рабочий (34.5%)	Специалист (16%)	Менеджер (56%) Работник сферы обслуживания (53%)	Работник сферы обслуживания (32%)
Тип предприятия	Государственный (39%)	Частный (17%)	Государственный (40%)	Государственный (18%) Частный (16%)
Род деятельности	Физический труд (36.5%)	Умственный труд (14%)	Оба (51%)	Физический труд (21%) Оба (19%)
СМИ	Государственные (53%)	Независимые (15%)	Независимые (54%)	Независимые (19%) Государственные (19%)

Источник: собственная разработка на основе [12]