

# ТРУДОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ СОВРЕМЕННОЙ РАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЕЖИ: ДУХОВНО-НРАВСТВЕННЫЕ ОСНОВЫ И ПРАКТИКИ

*Азер Гамидович Эфендиев (efendiev@hse.ru),  
Екатерина Сергеевна Чермошнцева*

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,  
Москва, Россия

**Цитирование:** Эфендиев А.Г., Чермошнцева Е.С. (2020) Трудовое поведение современной работающей молодежи: духовно-нравственные основы и практики. *Журнал социологии и социальной антропологии*, 23(4): 40–73.  
<https://doi.org/10.31119/jssa.2020.23.4.2>

**Аннотация.** Современная молодежь, ее духовные устремления, нравственные нормы, социально-психологические особенности поведения являются одним из важных объектов обсуждения как в науке, так и в обществе. В основе резко возросшего интереса как ученых, так и публицистов, общественных деятелей мнение о том, что отличие нынешнего поколения молодых людей (так называемого поколения Y, Z) от своих родителей носит воистину революционный, переломный характер. Осуществлена попытка тестирования этого суждения на основе массового исследования работающей (по найму) молодежи — наиболее представительной части молодого поколения, вовлеченной в систему трудовых отношений. Для представителей этого сегмента характерны высокая обязательность и ответственность. Мы сфокусировали свое внимание на ценностно-нравственных основах и практиках поведения работающей молодежи в трудовой сфере: каково отношение современного работающего молодого человека к труду, профессии, организации, в которой он работает, каковы нормы взаимодействия с коллегами, руководителем и т.п. Акцентуация на этих ключевых вопросах социального бытия молодого работника позволяет преодолеть абсолютизацию стилистических, во многом поверхностных черт поведения современного молодого человека. В основу работы положен анализ, в том числе компаративный, результатов проведенного в 2019 г. эмпирического исследования, посвященного изучению трудовых морали и практик молодых людей, которые работают по найму (в возрасте 20–30 лет), и исследований 2016 и 2018 гг. трудовых ценностей и практик современных российских работников всех поколений. Результаты анализа показали, что работающая российская молодежь сочетает в себе черты романтического оптимизма, максимализма, инициативности и недостаточное развитие личной ответственности, сочетающей ожидания высоких вознаграждений при низком уровне собственных усилий. Выявлены глубокие противоречия в развитии трудовой морали, трудового поведения. Выделены большие группы работающей молодежи с нравственно-неустойчивыми и даже сомнительными установками в сфере труда. В то же время показано, что нет действительно значимых и системных различий между поколе-

ниями в ключевых аспектах трудового поведения. Нормативно-нравственное единство всех поколений российских работников обеспечивается, как свидетельствует эмпирический анализ, вовлеченностью молодых работников в коллективные трудовые практики организации и семьи.

**Ключевые слова:** работающая молодежь, жизненные ценности, нравственно-нормативные установки, права и обязанности, сфера труда, работа, профессиональное самообразование, коллективные трудовые практики.

### Постановка проблемы и обоснование путей ее решения

Среди проблем, вызывающих большой общественный как практический, так и познавательный интерес, особенности мыслей и действий современной молодежи (так называемого поколения Y, Z). Главный лейтмотив научных, научно-популярных, публицистических работ — отличие нынешнего поколения молодых людей в том, что присущие любому поколению молодежи изменения в образе жизни (по отношению к старшим поколениям) сегодня приобретает буквально революционный, скачкообразный характер. Проблема различий, в том числе так называемого символического «конфликта» между поколениями, для социологической науки в чем-то традиционная (Мангейм 2000; Strauss, Howe 2009; Edmunds, Turner 2002; Feuer 1969; Joshi et al. 2010; Parry, Urwin 2011; Predelli, Cebulla 2011; Магун, Энговатов 2004; Левада 2002; Радаев 2019). Ученые осуществляли попытки сформулировать теоретические представления о формировании межпоколенческих различий, найти эмпирические доказательства реальных фундаментальных (как они представляли) расхождений в образе мыслей и образе действий между поколениями как социальными общностями, имеющими свои специфические базовые ценностные, морально-нормативные ориентиры, модели поведения. Отличия молодых людей от старших поколений исследователи по сей день пытаются найти в различных сферах жизнедеятельности — от трудовой/профессиональной до семейно-брачной (Емельянова, Шмидт 2019; Дэвис, Пазухина 2019).

Современное поколение молодых людей принято рассматривать как работников, ориентированных на высокую эффективность личных усилий, высокие личные карьерные достижения (Armour 2005), имеющих более «рыночный» тип мотивации по сравнению со старшими поколениями (Андрианова, Тарасова, Печеркина 2018). Вместе с тем нынешнему поколению приписывается более низкая приверженность организации. «Миллениалы могут с большей готовностью делать смелые карьерные шаги и не чувствовать, что они должны оставаться со своим нынешним работодателем, если они этого не хотят» (Glazer, Mahoney, Randall 2019: 9). Некоторые говорят даже о «социальном переломе», который в российских

реалиях вызван «наследием постсоветских политических и экономических реформ 1980–1990-х гг.» (Радаев 2018: 15) и вызывает большие поколенческие разрывы в представлениях о жизни.

В то же время, о нашему мнению, нередко взгляды, суждения о современном поколении молодежи в одних случаях основываются на личных впечатлениях, в других — опираются на пусть и многочисленные исследования (в том числе международные) консалтинговых компаний, не имеющих четких ориентиров выборки, ее представительности по роду занятий, отраслям, регионам, не говоря о валидности методологии и инструментария подобных исследований.

Особняком стоят работы социологов. Подчас, изучая одну из групп молодых людей (чаще всего студентов, представителей одной профессии или молодежь определенного региона), выводы распространяют на всю молодежь (Ретивина 2019; Андреев и др. 2018; Davis, Pawlowski, Houston 2006; Varuchet al. 2015). Другие нередко опираются на данные различных мониторинговых исследований всего населения, что затрудняет решение специальной задачи изучения молодежи и ограничивает поиск и анализ глубинных факторов становления современной молодежи (см., в частности: Андрианова, Тарасова, Печеркина 2018). К тому же нередко критерии, по которым замеряется трансформация нынешнего поколения молодых людей, не всегда являются ключевыми для понимания их социального развития.

Мы пытаемся продолжить социологическое познание современной молодежи, учитывая достоинства и недостатки предшествующих исследований российской трудовой молодежи.

В основу нашего анализа положены результаты исследования, специально посвященного российской молодежи, занятой по найму в основных отраслях народного хозяйства, в системах образования, здравоохранения и государственно-муниципального управления, от **рядовых работников, специалистов до руководителей**, проживающих **во всех** регионах России, как в **столице**, городах-миллионниках, так и в **малых городах**. Эти молодые люди, составляющие большую часть современной российской молодежи, вошли в определенные трудовые отношения, порождающие конкретные обязательства и определяющие их права. Труд по найму для них — не дополнение к учебе, временное занятие, а профессиональная деятельность, стезя. При этом выделение научно-обоснованной системы критериев социального развития нынешнего поколения молодежи опирается в нашем исследовании на следующие теоретические основы.

Мы рассматриваем молодежь как «человеческого» агента (посредника, исполнителя) социальных процессов изменения/сохранения основных

социальных устоев современного российского общества. На наш взгляд, именно моральные качества и реальные социальные практики молодых людей являются своеобразным «зеркалом» тех трансформаций, которые претерпевает (или сохраняет) общество. У старших поколений трансформированные условия опосредуются ранее усвоенными установками, ориентирами и выступают в немалой степени в «затушеванном» или даже симбиотическом виде. У молодежи, не имеющей жизненного опыта в другом моральном контексте, текущие социальные порядки, можно предположить, будут выражены более ясно и транспарентно.

Возникает вопрос: произошли ли коренные изменения в социальной организации трудовой деятельности в российском обществе, которые зафиксированы в ценностно-нормативной структуре и трудовых практиках работающей ныне молодежи? Свидетельством этого являются отсутствие ощутимых изменений ценностно-нормативной структуры и трудовых практик у нынешнего поколения работающей молодежи, социальная депрессия, стагнация?

Следует сделать важную оговорку о содержании критериев, на основе которых мы выделяем и анализируем социальные черты современной работающей молодежи. Нередко авторы акцентируют внимание на стилистических, на наш взгляд, значимых для понимания стиля (моды), а не содержания поведения молодого человека в обществе. К ряду акцентуаций на стилистических характеристиках и особенностях современных молодых людей можно отнести утверждения, в которых речь идет о фактах потребления алкоголя, отношения к здоровому образу жизни и другое и которые усматривают разительные отличия («социальный перелом») между поколениями, например в изменении доли курящих, выпивающих, занимающихся спортом и т.д. Другие авторы пытаются найти особенности восприятия и отношения молодежи к каким-либо феноменам, отражающим стилистику нынешней жизни (будь то селф-трекинг или здоровый образ жизни) (Ним 2020; Пузанова 2014), обозначить новые специфические проблемы деятельности в некоторых областях (Султанов, Воскресенский 2015), осмыслить корень специфичности современной российской молодежи через практику использования интернета (Павлов 2019) и т.д. Вне сомнения, представленные характеристики и стилистические особенности жизни проливают свет на понимание современной молодежи, но не более того. Насколько эти черты имеют ключевое значение для понимания поведения молодого человека как субъекта социальных взаимодействий, системы общественных связей и отношений и т.д.?

Следует учесть, что анализ проблем современной молодежи также предполагает демаркацию, с одной стороны, социальных правил, соци-

альных устоев, и внедрения современных цифровых технологий в жизнь, быт молодого человека — с другой. Владение современными коммуникациями и техникой автоматически не порождает прогресс в социальных нормах и правилах (Эфендиев, Гоголева, Балабанова 2020). На уровне конкретного молодого человека это означает, что участие в социальных сетях, активное использование в своей деятельности компьютерной техники может органично сочетаться с покорностью, признанием легитимным авторитаризма, безусловного верховенства государственных интересов, его представителей над правами и свободами гражданина. На поверхности, на уровне (про)явления имеет место синкретичная нерасчлененность социальных и технологических обретений современной молодежи. Та свобода в доступе к информации, в ее обработке и анализе, которую обрел современный молодой человек, нередко выдается за социальную свободу.

В своем исследовании трудовой молодежи мы сфокусировали внимание, во-первых, на поведении работающей молодежи в ключевой сфере общественной жизни — трудовой. Во-вторых, в центре нашего внимания те качества, индикаторы трудовой жизни молодого человека, которые играют в его трудовом поведении определяющую роль: отношение к труду, профессии, нормы взаимодействия с коллегами, руководителями и т.п.

*Основная проблема*, на решение которой направлено наше исследование, заключается в следующем. В современном обществе существует серьезный запрос к науке: дать эмпирически достоверное последовательно-научное понимание трудового поведения нынешнего поколения работающей молодежи, его особенностей. Это не только позволит сформировать научно-обоснованное понимание и прогнозирование (трудового) поведения представителей нынешнего поколения работающей молодежи, но и даст возможность понять, насколько и в чем духовная основа и практики трудовой деятельности нынешнего поколения работающих молодых людей специфичны (отличны) от ценностно-мотивационной основы и практики трудовой деятельности старшего поколения российских работников.

Такое видение основной проблемы обусловило *отбор методологических и методических инструментов*, реализованных в ходе исследования.

Во-первых, чтобы избежать сведения российской работающей по найму молодежи к молодежи: а) проживающей в Москве и в других крупнейших городах России; б) студенческой (в том числе подрабатывающей) или имеющей высшее образование, исследование проводилось во всех регионах России: в крупных, средних и малых городах. Опрашивались как рядовые сотрудники, так и специалисты, работающие по найму, занятые во всех

основных отраслях общественного производства (от машиностроения, торговли до IT-сферы, образования и т.п.), в возрасте от 20 до 30 лет (табл. 1).

Во-вторых, методология и методика исследования трудовых ценностей, представлений молодых работников о нормах трудового поведения, изучение трудовых практик были едины с исследованием аналогичных проблем при изучении трудового поведения российских работников и специалистов в предыдущие годы (в 2016 г. N=1423; в 2018 г. N=1110), что является условием их сопоставимости.

Реализация названных методологических и методических инструментов определила как дизайн исследования (его выборку, содержание), так и структуру представленной работы.

Таблица 1

### Критерии выборки исследования трудовой молодежи в 2019 г.

Регионы, в которых проводилось исследование	N	Отрасли деятельности респондентов
Москва;	137	Обрабатывающее производство. Производство и распределение электроэнергии, газа и воды. Строительство. Оптовая и розничная торговля. Ремонт автотранспортных средств и бытовых изделий. Транспорт и связь. Операции с недвижимым имуществом. Финансовая деятельность. Предоставление коммунальных, профессиональных и прочих услуг (ИТ-организации), организации образования, здравоохранения, государственного и муниципального управления
Центр России (ЦФО + СЗФО);	347	
Юг России (ЮФО + СКФО)	148	
Поволжье и Урал (ПФО + УФО);	292	
Сибирь и Дальний Восток (СФО + ДВФО).	197	
	1121	

### Духовно-нравственные устои современной трудовой молодежи

Анализ ценностно-мотивационной структуры трудового поведения работающей молодежи является исходным пунктом социологического понимания современной молодежи, прогнозирования ее трудового поведения, отношения с коллегами, руководителями в тех или иных жизненно-трудовых ситуациях.

Теоретическая матрица нашего исследования духовно-нравственных устоев молодежи построена на основании следующих допущений.

Первое. Мы исходим из того, что в духовно-нравственном облике работающей молодежи интегрировано несколько начал:

- общемолодежные черты, обусловленные во все времена особенностями становления духовного мира молодого человека, ограниченностью жизненного и профессионального опыта и т.д.
- общероссийские черты, обусловленные социальной организацией трудовой деятельности на российских предприятиях, правилами игры, стандартами поведения, принятыми в российских организациях.
- специфические, присущие преимущественно современным поколениям работающей молодежи особенности их образа жизни, моделей поведения, которые они реализуют в своей повседневной трудовой деятельности.

Второе допущение связано с нашими представлениями о ценностно-мотивационной сфере трудовой деятельности российского работника, которые сформировались в результате многолетних исследований, проведенных Центром исследований социальной организации труда и деловой сферы НИУ-ВШЭ.

Ценности работника являются представлениями о предпочтительном, желательном. Конкретные условия, обстоятельства трудовой деятельности, принятые в конкретной среде правила, нормы, ролевые стандарты трудового поведения формируют у работника практические установки, личные правила трудового поведения, мотивы трудовой деятельности. При этом следует учитывать, что сложившиеся в организации нормы, ролевые стандарты носят обязывающий характер, в противовес предпочтительности, желательности ценностных представлений. Возникает основа для возможного диссонанса между миром ценностей индивида и миром конкретных правил, норм, установок, которыми руководствуется в практической деятельности актер. Этим, на наш взгляд, объясняется противоречие между рыночными ценностными ориентациями и нерыночными практическими действиями молодежи, зафиксированные рядом авторов (см.: Андрианова, Тарасова, Печеркина 2018).

Соответственно анализируемые нами элементы духовной структуры трудового поведения работающей молодежи имеют разную степень *практической укорененности*. Ценностные представления, предпочтения работающей молодежи наименее отягощены конкретными условиями трудовой деятельности. Другое дело нравственные установки и правила, которыми руководствуется в своей трудовой деятельности молодой работник, и тем более факты, события его трудовой деятельности.

Реализация вышеприведенных теоретико-методологических допущений определила логику нашей работы и применение компаративного анализа (по возможности) аналогичных данных, полученных в ходе исследований российских работников и специалистов всех поколений 2016 и 2018 гг.

## Жизненные ценности трудовой молодежи

Таблица 2

Мнения опрошенной работающей молодежи о том, что для нее наиболее важно (представлены оценки «скорее важно» + «очень важно»)

Люди по-разному оценивают, что для них в жизни наиболее важно. Что из перечисленного ниже важно для вас?	Доля ответивших «скорее важно» + «очень важно», %
Хорошая атмосфера в семье, успех детей	93,5
Материальный достаток	95,6
Интересная работа	89,7
Достижение высокой должности	74,7
Личный покой, отсутствие волнений, неприятностей	85,9
Образованность, культурный кругозор	83,7
Уважение к себе со стороны коллег, друзей	91,3
Моральное совершенство; честность, доброта, жизнь в соответствии с совестью	88,9
Ощущение себя профессионалом, мастером своего дела	90,8

Предваряя анализ результатов таблицы 2, обратим внимание на один методологический нюанс. Вопрос о жизненных ценностях был сформулирован в виде шкалы Лайкерта, от 1 (абсолютно не согласен) до 5 (абсолютно согласен), т.е. в достаточно либеральной форме, когда респондент не имеет ограничений в выборе наиболее важных для него ценностных представлений. Но следует учесть, что эта шкала достаточно требовательна к респонденту, его нравственной и духовной зрелости, компетентности, что является условием преодоления искушения респондента считать все одинаково важным для себя.

Содержательный анализ данных о ценностных предпочтениях опрошенной трудовой молодежи выявляет несколько проблем. Главная среди них — *система ценностей трудовой молодежи недостаточно структурирована*. Перед нами слабо иерархизированная система жизненных ценностей, имеющая явные признаки максималистки романтического понимания: «все важно», «все желательно для меня». Как можно полагать, эти признаки присущи молодежи «во все времена и эпохи». Они есть порождение прежде всего ограниченного жизненного опыта, отсутствия четкого понимания жизненных целей и приоритетов. Ценностный мир молодого человека еще не прошел фильтр жизненных проблем, «взлетов и падений». Он носит скорее абстрактно-умозрительный, в чем-то заученный характер.

Ограниченность жизненного опыта, проявляющаяся в недостаточной практической укорененности ценностной структуры исследованной работающей молодежи, имеет и свое эмпирическое обоснование. В ходе дисперсионного анализа не было выявлено связи не только с признаками пола, возраста, но и с трудовым стажем, стажем работы в организации, отраслью, должностью, т.е. ни по одному практически «окрашенному» показателю.

Вместе с тем ценностный мир, как и ожидалось, оказался чувствителен к показателю уровня образования. Так, средний показатель «образованность, культурный кругозор», который был в целом по выборке более низким, чем по другим ценностным представлениям, у респондентов, имевших начальное профессиональное образование (лицей, колледж, ПТУ) составили 3,8 (из 5), у имевших высшее образование — 4,5 ( $\eta^2=0,06$ ).

Отметим еще один фактор — регион. Принятые в определенных регионах духовные традиции, представления, как показало исследование, достаточно сильно связаны с ценностными представлениями проживающих там молодых работников. Так, наивысшие средние показатели по важности в жизни человека «морального совершенства, честности, доброты, жизни в соответствии с совестью» продемонстрировали опрошенные работающие по найму молодые люди в Сибири и на Дальнем Востоке (4,6). В Центральной России данный показатель находится на уровне 4,1, что можно считать значимым отличием ( $\eta^2=0,1$ ).

Определенный юношеский романтический максимализм, присущий ценностному миру трудовой молодежи, нашел свое проявление и в такой черте, как повышенное оптимистическое настроение.

Таблица 3

**Ответы на вопрос о том, с каким чувством они смотрят в будущее**  
(в % от числа опрошенных)

С каким чувством вы смотрите в будущее?	Работающая молодежь (2019)	Специалисты (2018)	Российские работники (2016)
Со страхом, отчаянием	0,6	0,9	1,3
С тревогой, неуверенностью	9,2	15,0	12,7
Безразлично	8,0	11,1	8,7
Спокойно, но без особых надежд	33,4	37,8	39,2
С надеждой и оптимизмом	48,8	35,2	38,8

Среди молодых работников, включая до половины всех опрошенных, оптимисты представляют лидирующую группу, оптимистов среди опро-

шенных специалистов (2018 г.) и работников (2016 г.) всех поколений в 1,4–1,3 раза меньше.

Настроение взглядов на будущее опять же достаточно сильно связано с регионом проживания молодого человека. Так, большие отличия наблюдаются между Югом России и Поволжьем с Уралом. На Юге опрошенная работающая молодежь в основном смотрит в будущее с пессимизмом, страхом, неуверенностью или безразличием (в сумме 75,7 % опрошенных) и лишь 1/4 таит надежды на лучшее будущее, выбирая ответ «с надеждой и оптимизмом». В Поволжье и на Урале молодые работники отличаются повышенным оптимизмом (57,9 % всех опрошенных выбирают ответ «с надеждой и оптимизмом»).

Итак, ценностный мир работающего молодого человека еще не прошел «огонь, воду и медные трубы», что делает его слабо структурированным по сути, а по содержанию романтично-максималистским и повышенно оптимистичным. Он скорее носит еще книжный «выученный» характер, следует традициям, правилам приличиям, присущим тому или иному региону, а не сложился в результате сложного, многоуровневого взаимодействия духовных наставлений, книжных идей с личным практическим опытом актора.

### **Практически укорененные элементы духовно-нравственной структуры трудового поведения молодых российских работников**

Практически укорененные элементы духовного мира молодого работника представляют собой сложный комплекс нравственных установок и нормативных правил, которые склонен реализовать респондент на практике.

Мы рассматриваем нижеприведенные суждения (табл. 4) как практически укорененные по следующим основаниям. Во-первых, эти элементы духовной структуры трудовой деятельности призваны непосредственно реализоваться в трудовой практике респондентов. Во-вторых, они в решающей степени не только «обслуживают» трудовую практику, но и в значительной степени отражают пусть небольшой, но трудовой опыт молодого человека, с чем он уже столкнулся и принял как норму, правило трудового поведения.

Были выделены три вида практически укорененных элементов духовной структуры трудового поведения.

Первая группа — это суждения, имеющие характер практических установок. Они касаются прежде всего понимания обязанностей, привилегий, особенностей *статуса молодого работника*. Во второй группе (табл. 4, № 9–19) зафиксированы *нормативные регуляторы, правила*, из которых респондент напрямую исходит / не исходит (которыми руко-

водствуется / не руководствуется) в своей повседневной трудовой жизни. Третья группа — это суждения-экспектации, касающиеся трудовой деятельности молодого человека (табл. 4, № 1–8), они имеют характер размышления, мнения. Эти экспектации дополняют анализ фактов трудовой жизни работающих молодых людей, их отношения к труду, квалификации.

Таблица 4

**Средние показатели согласия/несогласия респондентов с суждениями**  
(1 — абсолютно не согласен, 5 — безусловно согласен)  
(в % от числа опрошенных)

Оцените, в какой степени вы согласны со следующими утверждениями?	Работающая молодежь (2019)	Специалисты (2018)	Российские работники (2016)
1. Каждый должен прежде всего планировать свою работу так, чтобы она хорошо оплачивалась	4,1	4,1	-
2. Рост квалификации — это желательно, но необязательно	3,5	3,5	-
3. Если делаешь дело профессионально, то материальное благополучие обязательно будет	3,8	3,9	3,7
4. Работа является тем местом, где человек может завоевать признание / строить свою карьеру	4	4	3,9
5. Надо выбирать такую профессию, которая не столько интересна, сколько предвещает высокий доход	3,5	3,6	3,6
6. Работа не то место, где следует быть амбициозным, строить какие-то карьерные планы, стремиться выдвигаться. Для этого есть политика	2,7	2,7	-
7. Подчиненные должны безоговорочно выполнять требования руководителей	3	3,2	-
8. Следует жить и работать в ладу со своей совестью	4,1	4,3	4,3
9. Необходимо делать лишь то, что тебе выгодно	3,1	2,95	2,95
10. На работе следует делать только самый минимум, который необходимо сделать	2,6	2,5	2,5

Окончание табл. 4

Оцените, в какой степени вы согласны со следующими утверждениями?	Работающая молодежь (2019)	Специалисты (2018)	Российские работники (2016)
11. Ради решения важных личных проблем в отдельных случаях можно пренебречь приличиями, нравственными нормами	2,7	2,6	2,55
12. Если за порученное дело никто серьезно не спросит, не следует прилагать особых усилий для его выполнения	2,6	2,4	2,4
13. Следует сильно стараться, работать с душой, только когда делаешь что-либо для себя, своих близких	3,4	3,.	3,4
14. В своих неудачах человек должен винить в первую очередь себя	3,4	3,7	3,8
15. Хорошее отношение с коллегами важнее работы, поэтому не следует портить отношения с товарищами по работе, критиковать их	3,3	3,3	3,3
16. Хорошие отношения с начальством — важнее дела. Поэтому не следует критиковать руководителя, даже если он не во всем прав	3,2	3,2	3,3
17. Взять что-либо с работы — не грех	2,2	2,3	2,3
18. Работу, ее качество надо соблюдать точно в соответствии с тем, сколько за нее платят. Сколько денег — столько работы	3,3	3,3	3,4
19. Необходимо прилагать максимум усилий для роста своей квалификации	4,0	3,9	3,95

*Представления респондентов о том, каким должен быть современный молодой работник*

Рисуя портрет (точнее автопортрет) современного молодого работника, обратим внимание прежде всего на такую его черту, как ориентированность на *активное, инициативное поведение на работе*. Среди опрошенных не нашли особого признания суждения «Работа не то место, где следует быть амбициозным...» и «Молодому работнику надо вести себя скромно, «не высовываться, не критиковать» (2,7 из 5). Вместе с тем на основании эмпирических свидетельств можно усмотреть в сегодняшней работающей молодежи сниженный уровень личной ответственности. Средний показатель согласия-несогласия с суждениями «В своих неудачах

человек должен винить в первую очередь себя» достиг среди опрошенной молодежи 3,4, а среди специалистов и работников опрошенных в 2016 и 2018 гг. — соответственно 3,7 и 3,8. Данная мировоззренческая экспектация корреспондирует с достаточно ощутимыми, так скажем, инфантилистски иждивенческими настроениями, которые проявляются в согласии-несогласии с суждениями «Молодость — это своеобразная репетиция взрослой жизни, не надо бояться ошибок — все в конечном счете наладится» (средняя 3,8 из 5), «Сегодня молодой работник в дефиците, его надо привлечь хорошими условиями, предпочтениями, преимуществами: и в зарплате, и в режиме труда и т.д.» (средняя 3,5 из 5), «Организация, которая заботится о своем будущем, должна предоставлять молодому работнику особую заботу, больше в них вкладывать, содействовать, не ожидая быстрого эффекта / не требуя ничего взамен» (средняя 3,5 из 5).

Синтез установок на активность, инициативность с недостаточным уровнем осознания личной ответственности, высоким уровнем притязаний и ожиданий при готовности к непропорциональному уровню отдачи нашел свое эмпирическое подтверждение в ходе корреляционного и дисперсионного анализа.

Возьмем суждение «Организация, которая заботится о своем будущем, должна предоставлять молодому работнику особую заботу, больше в них вкладывать, содействовать, не ожидая быстрого эффекта / не требуя ничего взамен». Корреляционный анализ выявил сильную связь этого показателя с убеждениями «Сегодня молодой работник в дефиците, его надо привлечь хорошими условиями, предпочтениями, преимуществами: и в зарплате, и в режиме труда и т.д.» (0,298), «Молодость — это своеобразная репетиция взрослой жизни, не надо бояться ошибок — все в конечном счете наладится» (0,203), «В выигрыше всегда будет тот, кто прежде всего думает о личном интересе» (0,202).

Дисперсионный анализ подтвердил и углубил результаты корреляционного анализа. Причем именно установка по поводу того, «что должна организация» (как наиболее практически укорененная), проявлялась как узловое суждение. Так, мера связи  $\eta^2$  показателя «Организация, которая заботится о своем будущем, должна предоставлять молодому работнику особую заботу, больше в них вкладывать, содействовать, не ожидая быстрого эффекта / не требуя ничего взамен» с убеждением, что «На молодежь надо делать особую ставку: на ее энергию, знания, продвигать их, делать ответственными за будущее организации, страны», и с установкой «Сегодня молодой работник в дефиците, его надо привлечь хорошими условиями, предпочтениями, преимуществами: и в зарплате, и в режиме труда и т.д.» с тем же узловым показателем, составила 0,1 (!)

Итак, мы наблюдаем у сегодняшней работающей молодежи активность, инициативность на фоне недостаточной самокритичности, а порой и инфантилизма. К сожалению, мы не можем ни с чем сопоставить данный факт, так как не проводили аналогичное исследование молодежи 20–30 лет назад. Но наши поиски серьезных взаимосвязей этих характеристик (а именно капризный инфантилизм и даже иждивенчество) с ключевыми показателями трудовой деятельности не увенчались успехом. Например, коэффициент корреляции узловой установки по поводу того, «что должна организация», с уровнем образования составляет всего  $-0,006$ , а с регионом проживания молодого работника —  $0,118$ , что также не является достаточным показателем, чтобы судить о наличии значимой связи. Аналогичная картина вырисовывается при поиске связей с отраслью и должностью молодого работника. Это позволяет выдвинуть предположения, что данные характеристики имеют во многом специфический для всего нынешнего поколения работающей молодежи характер.

*Правила, которыми руководствуется молодой человек  
в своей трудовой деятельности*

Ядром социально-нравственного портрета трудового поведения работающего молодого человека являются показатели, фиксирующие те регуляторы, правила, которыми, по мнению респондента, он руководствуется / не руководствуется, из которых исходит / не исходит в своей повседневной трудовой деятельности. Эти суждения, как показал наш анализ, напрямую инкорпорированы в реальную трудовую практику, формируют непосредственный мотив трудового поведения молодого работника.

Первое, на что следует обратить внимание, — это глубокие противоречия, которыми характеризуется нравственно-трудовая сфера нынешней работающей молодежи (табл. 4, № 9–19). С одной стороны, «Необходимо прилагать максимум усилий для роста своей квалификации» (средняя 4,0), с другой — большинство согласны с такими установками, как «Следует сильно стараться... только когда делаешь что-либо для себя...» (средняя 3,4), «Работу, ее качество надо соблюдать точно в соответствии с тем, сколько за нее платят...» (средняя 3,3), «Хорошие отношения с начальством — важнее дела...» (средняя 3,2). Эти данные настораживают, хотя речь пока идет только о всей выборке в целом. Выявленная тенденция более четко проявилась в ходе кластерного анализа, выделившего основные группы опрошенной работающей молодежи по уровню зрелости нравственно-трудового облика.

Второе, на что следует обратить внимание, — удивительное единодушие работающей молодежи, исследованной в 2019 г., и респондентов —

специалистов и российских работников в 2016 и 2018 гг. Причем речь идет о единодушии по ключевым показателям трудовой морали работников. Компаративный (сравнительный) анализ правил, которыми руководствуются российские работники различных поколений, убедительно свидетельствует, что российские работники (и молодежь здесь не исключение) имеют *единую нормативно-нравственную основу* трудового поведения, осуществляют свою трудовую деятельность в *единых идейно-духовных рамках*.

Для более глубокого и целостного понимания социально-нормативного портрета молодого работника, его трудового поведения мы осуществили ряд аналитических процедур.

На первом этапе был осуществлен факторный анализ показателей нормативных правил. В результате нами были отобраны показатели, имеющие наибольшие факторные нагрузки (0,6 и выше). Отобранные показатели были подвергнуты кластерному анализу (метод К-средних), который позволил выделить три группы молодых респондентов, отличающихся друг от друга уровнем и типом нравственно-нормативных ориентаций.

Таблица 5

**Результаты кластерного анализа высказываний респондентов о правилах, которыми они руководствуются в повседневной трудовой деятельности (1 — абсолютно не согласен, 5 — абсолютно согласен)**

Каких правил, по вашему мнению, следует придерживаться в своей повседневной работе?	Кластер 1	Кластер 2	Кластер 3
1. Необходимо делать лишь то, что тебе выгодно	4	4	2
2. На работе следует делать только самый минимум, который необходимо сделать	3	3	2
3. Ради решения важных личных проблем в отдельных случаях можно пренебречь приличиями, нравственными нормами	4	3	2
4. Если за порученное дело никто серьезно не спросит, не следует прилагать особых усилий для его выполнения	4	3	2
5. Молодому работнику надо вести себя скромно, «не высовываться», не критиковать	4	3	2
6. Лучше жить материально скромно, но спокойно, без особых тревог, забот и волнений	4	3	3
7. Взять что-либо с работы — не грех	3	2	1

Окончание табл. 5

Каких правил, по вашему мнению, следует придерживаться в своей повседневной работе?	Кластер 1	Кластер 2	Кластер 3
8. Хорошие отношения с начальством — важнее дела. Поэтому не следует критиковать руководителя, даже если он не во всем прав	4	3	3
9. Когда в работе что-то не ладится, не следует принимать это близко к сердцу, переживать, ведь работа — это лишь работа	4	3	3
10. Необходимо прилагать максимум усилий для роста своей квалификации	4	4	5
Всего респондентов в 2019 г. (%)	27	39	34
Всего респондентов в 2018 г. (%)	31	33	36
Всего респондентов в 2016 г. (%)	27	38	34

Для группы молодых людей, входящих в первый кластер, характерно согласие с нравственно-сомнительными правилами (даже воровство с работы они не осуждают), с другой стороны, стремление жить тихо, не высовываться (как нами уже отмечалось, это нехарактерно в целом для опрошенных молодых людей). Перед нами скорее не «тихий вредитель», а уверенный в необходимости работать по нравственно-сомнительным правилам, но не уверенный в себе, своих знаниях и умениях молодой работник. Неслучайно доля представителей первого кластера составила среди тех, кто имел лишь начальное профессиональное образование, 38 % (среди тех, кто окончил бакалавриат, специалитет, 22 %).

Вторая группа — это своего рода «колеблющиеся» молодые работники. По нравственно-критическим показателям они дают уклончивые ответы, что является своеобразным свидетельством их *нравственной ненадежности* как работников. Эта группа наиболее представительна среди опрошенной трудовой молодежи (39 %). При этом на Юге России их доля составила 62,2 %.

Третья группа — это молодые люди, имеющие безусловно *позитивные нравственно-трудовые установки*. Они сочетают свои достаточно устойчивые нравственно-трудовые правила с желанием быть заметным, активным, последовательным неприятием воровства и т.п. Таких было выявлено до 40 % среди окончивших бакалавриат/специалитет, в Поволжье и на Урале эта группа составила 45 %.

Кластерный анализ убедительно свидетельствует о внутренней нравственной неоднородности, если не сказать внутренней антагоничности,

в среде работающей российской молодежи. Фактически речь идет о различных мирах, находящихся в непримиримом нравственном конфликте.

Как видно из последних трех строк таблицы 5, соотношение групп опрошенных молодых работников, имеющих различный нравственно-нормативный профиль трудового поведения, в основном повторяет соотношение кластеров специалистов и работников, исследованных в 2018 и 2016 гг. Последнее наблюдение дает основание сказать, что нравственно-нормативная структура трудового поведения российских работников разных поколений, взятая не только по отдельным элементам, но и по обобщенному нравственно-деловому портрету молодого человека, во-первых, воспроизводит нравственно-нормативные характеристики, свойственные для российских работников со всеми их достоинствами и проблемами. И это главная тенденция формирования трудовой морали молодежи. Во-вторых, среди опрошенных работающих молодых людей лишь 1/3 подтверждает, что в своей повседневной работе руководствуется нравственно-позитивными правилами, нормами трудового поведения.

### **Реальные трудовые практики молодежи**

В рамках подходов, которые были описаны нами выше (см. также: Эфендиев и др. 2020), особое осмысление проблем и противоречий трудового поведения современной работающей молодежи имеет анализ самого труда, реальных трудовых практик, их особенностей, противоречий. Трудовые практики актора выступают, с одной стороны, ведущим критерием реального отношения к труду, трудовой морали молодого работника, с другой сторон, ведущим (как мы покажем) фактором формирования нравственно-трудового облика молодого работника. В последнем случае особое значение приобретают коллективные трудовые практики, в которые был вовлечен молодой работник. Речь идет о практиках отношения к труду, взаимоотношений с коллегами, руководителями, которые сложились в трудовом коллективе, где работает молодой человек, и практиках отношения к труду в семье, где он формируется/формировался и живет/жил. Именно вовлечение молодого работника в коллективные трудовые практики выступает главным механизмом межпоколенческой трансмиссии моделей трудового поведения, норм и стандартов трудовой морали.

### *Труд и индивидуальные трудовые практики молодежи*

Работающие молодые люди придают трудовой сфере ведущее значение, понимают важность работы в жизни молодого человека. Как и представители работников зрелого и старшего возраста, они признают в подавляющем большинстве, что «Работа является тем местом, где человек может

завоевать признание / строить свою карьеру» (средняя 4 из 5), что «Работа — главное поприще в жизни человека, поэтому надо стремиться в ней знать и уметь больше, достигать большего» (3,8 из 5). Заинтересованное отношение к труду проявляется и в активности, инициативности в трудовой сфере (о чем шла речь выше) и в приверженности трудовому коллективу, организации, в которой он трудится. Но есть и проблема непоследовательности молодых людей в отношении к своему труду.

Эмпирические факты, связанные с индивидуальной трудовой практикой, в данном случае с частотой смены места работы, дают возможность понять, насколько представители исследованной работающей молодежи склонны / не склонны быть приверженными организациям, в которых работают, часто менять работу. Ведь считается, что частая смена работы — это одна из наиболее ярких черт трудового поведения современной молодежи, так как молодой сотрудник менее привержен организации (Петровская, Каширина 2018), испытывает повышенную готовность в любой момент ее покинуть, преследуя свои цели, чего не скажешь о предыдущих поколениях (Deloitte 2018; Glazer, Mahoney, Randall 2019; Becton, Walker, Jones-Farmer 2014; Adkins 2016; Smola, Sutton 2002), свободолюбив и готов рисковать (Черников 2014).

Но проведенное исследование рисует иную картину. Средний показатель трудового стажа опрошенной работающей молодежи по найму составил 5,7 лет, при этом среднее число организаций, в которых они работали, составило около 2. Медиана стажа работы в организации, где сейчас работает респондент, составила 3 года. По исследованию российских работников в 2016 г., средняя трудовая стаж составила около 19. В среднем респонденты сменили четыре места работы, т.е. в каждой организации респонденты исследования 2016 г. работали около четырех лет (по исследованию специалистов — 4,3 года). Приведенные сравнительные данные свидетельствуют, что длительность пребывания молодого сотрудника в одной организации в целом вписывается в рамки, которые характерны для работников других поколений. При этом следует отметить, что с возрастом и стажем растет и среднее число лет работы на одном предприятии (коэффициент корреляции = 0,493!). Эти данные, на наш взгляд, ставят под сомнение тезис о молодых людях как о «летучих голландцах». Такие же результаты, серьезно корректирующие взгляд на современную трудовую молодежь как на перебегающих с места на место и ненадежных (в этом контексте) работников, представлены и в ряде зарубежных исследований (Holtschlag et al. 2020; Costanza et al. 2012; Davis, Pawlowski, Houston 2006). Авторы эмпирически доказывают, что молодые люди, в том числе «те, кто имеют ярко выраженную самостоятельную

карьерную ориентацию, необязательно демонстрируют более низкую лояльность к своим работодателям» (Holtschlag et al. 2020: 11).

Проведенное исследование опровергло тезис о высокой текучести молодых кадров и в других аспектах: готовности уйти с нынешнего места работы (этот показатель не выше, чем у представителей старших поколений), уровня удовлетворенности молодых людей своей работой, что также влияет на приверженность своей организации. Так, среди молодых респондентов выразили твердую уверенность в том, что хотят работать в этой организации в ближайшем будущем, подавляющее большинство (около 73 %; средняя 4 из 5). Аналогичные данные мы имели в 2016 и 2018 гг. При этом они высказались довольно благосклонно по поводу условий, которые созданы для них в организации.

Таблица 6

**Респонденты, ответившие «полностью согласен»  
и «скорее согласен» на вопрос о том, какие на их работе созданы  
условия для их развития как молодых работников**  
(1 — полное несогласие, 5 — полное согласие)

Считаете ли вы, что на вашей работе:	Доля ответивших «полностью согласен» + «скорее согласен», %
содействуют вашему служебному росту	43,5
созданы условия для более полного раскрытия способностей	51,3
помогают в освоении профессиональных навыков, передают опыт	64,5
содействуют росту квалификации	58,9
воспринимают вас как товарища по работе, коллегу	79
стремятся закрепить вас на этой работе достойной зарплатой	48,8
желают сформировать у вас ощущение перспективы развития на этом предприятии	53

Дисперсионный анализ продемонстрировал связь желания работать в организации с отношением к респонденту как молодому сотруднику в ней. Причем коэффициент меры связи  $\eta^2$  был наиболее высок по показателю «воспринимают вас как товарища по работе, коллегу» — 0,9. Средняя этого показателя среди респондентов, которые однозначно не хотят остаться, составила по этому показателю 2,8, среди тех, кто однозначно не хочет уходить из этой организации в течение ближайшего года, —

4.4. Обращают на себя внимание и такие показатели, как «содействуют росту квалификации» ( $\eta^2=0,6$ ) и «стремятся закрепить вас на этой работе достойной зарплатой» (0,5).

На приверженность молодого работника своей организации существенно влияет его удовлетворенность своей конкретной работой. В первую очередь это касается удовлетворенности стабильностью, надежности рабочего места ( $\eta^2=0,1$ ), содержанием работы ( $\eta^2=0,08$ ), возможностью проявить свою самостоятельность, инициативу ( $\eta^2=0,06$ ), возможностью обучения, профессионального развития ( $\eta^2=0,05$ ).

Как мы видим, молодые работники достаточно «отзывчивы» на внимание к себе со стороны организации. Низкой приверженности оказывается достойна та организация, которая не оказывается достаточно внимание молодым работникам, не ведет в этом направлении необходимую активность.

Вместе с тем обращают на себя внимание некоторые коллизии, характерные для отношения работающей молодежи к труду (что в труде приоритетно: заработок, деньги или личностное развитие). С одной стороны, они считают, что «надо выбрать профессию, которая не столько интересна, сколько предвещает высокий доход», с другой — «если делаешь дело профессионально, то материальное благополучие обязательно будет». Дополнительный анализ показал, что при признании приоритетной значимости трудовой сферы, достаточной приверженности организации в среде трудовой молодежи существуют достаточно глубокие, во многом мировоззренческие противоречия о том, ради чего стоит трудиться, какова главная цель трудовой деятельности: к сожалению, доминируют узко меркантильные ориентиры.

Исследование выявило факт определенного дефицита внимания молодых работников к развитию своей квалификации, что нашло свое подтверждение и при изучении форм, методов их дополнительного образования. Из одного исследования в другое нами обнаруживается, что подавляющее большинство опрошенных работников российских предприятий вообще не прошли за последние два года никаких организованных форм повышения квалификации. Так, в исследовании специалистов 2018 г. так почти 3/4 опрошенных ответили, что не получили никакого дополнительного образования. В исследовании трудовой молодежи 2019 г. так ответили 2/3 опрошенных. Это свидетельствует о том, что драматизм проблемы повышения квалификации у молодых работников выглядит менее остро, чем для других поколений работников, хотя и подтверждает общую тенденцию — явно недостаточный уровень процесса повышения квалификации.

Насколько нехватка организованных форм повышения квалификации компенсируется *самообразованием* молодого работника? Насколько у современного молодого работника сформировалась внутренняя потребность в овладении новыми профессиональными знаниями и ее реализация стала самодостаточной целью развития молодого работника?

Таблица 7

**Ответы опрошенных о том, занимаются ли они самообразованием, как часто и почему**

Занимаетесь ли вы самообразованием (самостоятельным чтением специальной литературы и т.п.). Если да, то как часто и почему?	% к числу опрошенных
Не занимаюсь самообразованием	31
Да, время от времени, когда возникает конкретная задача по работе	29
Да, время от времени, потому что мне это интересно	21,4
Да, регулярно, потому что мне это интересно	9,7
Да, регулярно, так как часто это необходимо для решения профессиональных задач	8,9

Думается, данные таблицы не требуют особых комментариев. Некоторые авторы отмечают, что современному молодому человеку в условиях процесса всеобщего ускорения не резонно вкладывать в себя глубокие профессиональные знания, не дающие быстрого «выхлопа» (материального, статусного и т.п.) (Свищевская, Пашкевич 2020). Наши данные демонстрируют, что молодые люди в большинстве случаев (37,9 % от общего числа опрошенных) готовы уделить время самообразованию только в такой ситуации, когда это необходимо им для выполнения определенной рабочей задачи «здесь и сейчас», т.е. рассматривают квалификацию прежде всего как инструмент, средство, а не важную характеристику развития личности работника.

Корреляционный анализ обнаружил связь показателя самообразования с *уровнем образования* (0,278), *отраслью* (0,303), *должностью молодого работника* (0,248), с личной установкой «Необходимо прилагать максимум усилий для роста своей квалификации» (0,152). Важно отметить и наличие обратной связи (-0,150) с установкой «Рост квалификации — это желательно, но необязательно». Были обнаружены серьезные региональные различия: если в Москве лишь 19 % отметили, что не занимаются самообразованием, то на Юге России — 71 %!

Профессионально-отраслевой профиль молодого работника содействует росту потребности и практики самообразования лишь в том случае,

если «профессия постоянно развивается» (0,295) и эта «профессия позволяет работать творчески» (0,220). Иначе говоря, формирование потребности в самообразовании требует ряда как нравственно-деловых установок личности, так и набора макро-, мезо- и микросоциальных условий: региональных, профессионально-отраслевых, а также организационных (об этом ниже).

Обнаруженные противоречия и непоследовательность явно проявляются и в понимании значимости молодым работникам роста квалификации. С одной стороны, «Рост квалификации — это желательно, но необязательно», с другой — «Молодой специалист должен прежде всего думать о росте квалификации».

Как показал наш анализ, лишь 30 % опрошенной работающей молодежи характеризуется последовательно-позитивным отношением к росту квалификации и думают о ней как о самостоятельной ценности, самоцели. Ряд зарубежных исследований показывает, что нынешнее поколение молодых людей является «более внутренне мотивированным постоянно искать возможности, способствующие их обучению и профессиональному развитию» (Gong et al., 2018: 784), однако, как мы видим, среди трудовой молодежи России этой характеристике соответствует лишь 1/3 опрошенной трудовой молодежи. Для большинства же квалификация — это всего лишь инструмент решения меркантильных вопросов\*.

Так, отрасли с самыми большими показателями молодых работников, которые ответили, что никогда «не занимаются самообразованием», — это обрабатывающее производство (54 %) и оптовая и розничная торговля (45 %), транспорт и связь, строительство (по 40 %). При этом процент опрошенных молодых людей, которые ответили, что занимаются самообразованием «регулярно, потому что мне это интересно» и «регулярно, так как часто это необходимо для решения профессиональных задач», составил всего 4 % в сфере обрабатывающего производства, 15 % — в сфере оптовой и розничной торговли и 6 % — в сфере транспорта и связи.

Абсолютно иные результаты по тем молодым работникам, которые регулярно занимаются повышением своей квалификации, наработкой новых навыков и компетенций, мы видим в IT-сфере (35 % отмечают, что занимаются самообразованием «регулярно, потому что мне это интересно» и «регулярно, так как часто это необходимо для решения профессиональных задач»), что логично, поскольку это высокодинамичные и быстро развива-

---

\* К похожим выводам о «миллениалах» приходят Смола и Саттон, утверждая, что у зарубежной молодежи все, что связано с работой (должность, повышение квалификации и т.д.) воспринимается молодыми работниками только как необходимость для обеспечения себя материальным достатком (Smola, Sutton, 2002).

ющая отрасль; а также в сфере здравоохранения (37 %) и образования (33 %). Ответивших «не занимаюсь самообразованием» опрошенных молодых работников в сфере IT всего 7 %, в сфере здравоохранения 9 % и в сфере образования 11 %. Это самые низкие показатели по всем отраслям.

При этом процент рядовых сотрудников, ответивших «не занимаюсь самообразованием», среди молодых работников (47 %) в 2,2 (!) раза превышает процент молодых специалистов, не занимающихся самообразованием (21 %).

Зафиксированные эмпирические данные социологического исследования говорят о противоречивых, конфликтогенных тенденциях в среде наемной работающей российской молодежи по поводу места, значения и роли квалификации. Отметим, что по данному параметру работающая молодежь мало отличается (как неоднократно свидетельствовали наши исследования) от сниженной мотивации повышения квалификации, характерной для российских работников любых возрастов в целом.

По результатам нашего анализа, мы можем сделать вывод о том, что связь между принадлежностью сотрудника к определенному поколению и его отношением к работе, трудовым ценностям, готовности сменить место работы, установками в сфере профессионального самообразования является незначительной. Эта тенденция обнаружена и в зарубежных исследованиях. Например, зарубежное исследование 2012 г. с общей выборкой почти в 20 тысяч респондентов показало, что связь между принадлежностью сотрудника к определенному поколению и его отношением к работе, результатами труда является абсолютно незначительной и чаще нулевой (Costanza et al. 2012). Это свидетельствует о том, что действительно значимых, а главное систематических различий между поколениями в отношении переменных, связанных с отношением к труду, приверженностью организации, намерений покинуть организацию, отношением к самообразованию не наблюдается.

### **Коллективные трудовые практики молодежи как фактор преемственности поколений**

Работающая российская молодежь, как было показано в предыдущих разделах, сочетает в себе черты, характерные для молодежи «всех времен и эпох», с повышенным оптимизмом, романтическим максимализмом, готовностью проявить активность, инициативность, которая нередко сочетается с недостаточным развитием личной ответственности, элементами инфантилизма. Что касается принятия нравственных правил, стандартов трудового поведения, то среди работающей молодежи ориентация на безусловно позитивные нормы и принципы уступает по своей распро-

странности неустойчивым и даже нравственно-сомнительным правилам и принципам трудового поведения. В результате духовным основам трудового поведения работающих молодых людей присущи глубокие внутренние противоречия, которые затрагивают, в частности, понимание места и роли работы в жизни человека, его квалификации.

Чем это можно объяснить? Более или менее однородные по содержанию установки распространяются, по мнению ряда авторов, внутри одного поколения, так как «люди, родившиеся в определенный период времени, делятся с другими (т.е. со своей когортой), родившимися примерно в то же время, аналогичными социальными и важными событиями и переживаниями» (Glazer, Mahoney, Randall 2019: 2), и именно через эти «передачи» происходит инкорпорирование определенных ценностей, взглядов на жизнь среди данной возрастной группы, которые делают его принципиально отличным от других поколений. Справедливо ли утверждать, что преемственность ценностей происходит только от молодого человека к молодому человеку (в нашем случае) и зависит исключительно от нынешнего социально-исторического контекста? Насколько такое объяснение научно корректно и достоверно? Порождением чего являются противоречия, присущие нравственному миру работающей молодежи? Может быть, недостаточный жизненный опыт неминуемо порождает подобные нестыковки, коллизии духовного мира работающей молодежи? Или эти противоречия — отражение более глубинных, фундаментальных причин, коренящихся в социальной организации трудовой деятельности в российском обществе в целом. Это недуг молодого поколения или болезнь всего общества? В поисках ответов на эти во многом ключевые для нашего исследования вопросы обратимся к коллективным трудовым практикам.

Исследование выявило высокозначимые связи формирования норм, правил трудовой морали работающей молодежи и трудовых практик коллектива, практик отношения к труду в семье, в которой вырос респондент.

Так, для трудового коллектива, характеризующегося взаимной выручкой, «если у кого-то что-то не выходит на работе, ему всегда приходят на помощь товарищи/коллеги, дадут совет, объяснят» (60 % опрошенных молодых работников отметили, что такое встречается в их коллективе «часто» или «все так поступают»), то связь  $\eta^2$  с установкой «если делаешь дело профессионально, то материальное благополучие обязательно будет» составляет 0,1 (!); связь с представлением «Работа является тем местом, где человек может завоевать признание/строить свою карьеру» — 0,11; связь с «Необходимо прилагать максимум усилий для роста своей квалификации» — 0,07.

Такие же достаточно высокие показатели меры связи  $\eta^2$  были получены и по показателю трудового коллектива «Работают, что называется

в полную силу, все, что они обязаны, делают как положено, не считаясь ни со временем, ни с оплатой» (52 % респондентов отметили, что это встречается «часто» или «все так поступают» в их коллективе) с установками «Если делаешь дело профессионально, то материальное благополучие обязательно будет» (0,08) и «Работа является тем местом, где человек может завоевать признание/строить свою карьеру» (0,07).

Особенную чувствительность к практике трудового поведения коллег в организации выявили личные установки молодого работника, связанные с повышением квалификации. Если среди коллег по коллективу «часто» или «все...» «периодически читают литературу, сайты по специальности, самостоятельно повышают свою квалификацию» или «посещают мероприятия, способствующие развитию профессиональной квалификации, кругозора» (так ответили соответственно 42 и 43 %), то связь  $\eta^2$  с установкой «Необходимо прилагать максимум усилий для роста своей квалификации» составляет по 0,07.

Наоборот, если в трудовых коллективах доминируют нравственно неодобряемые образцы трудового поведения, то вероятность формирования у молодого работника нравственно безупречных установок существенно возрастает. Так, если большинство товарищей по работе «делают лишь то, за что не накажут ни рублем, ни словом» (каждый третий респондент трудится в подобных коллективах), то коэффициент меры связи  $\eta^2$  показателя «Если за порученное дело никто серьезно не спросит, не следует прилагать особых усилий для его выполнения» составляет 0,09 (!) и «На работе следует делать только самый минимум, который необходимо сделать» — 0,07 и т.п. Связи образов трудового поведения, принятого в коллективе (т.е. трудовых практик коллектива) и установок, норм, которых придерживается в своей работе молодой работник-респондент, не только обширны, но и логичны, последовательны, что говорит об их неслучайности. Эти связи являются свидетельством глубинной взаимосвязи и роли в формировании трудовой морали молодого работника, пусть и небольшого, но оставившего глубокое впечатление противоречивого опыта участия молодых работников в жизни трудовых коллективов.

Немаловажную роль в формировании практически укорененных элементов духовной основы трудового поведения работающих молодых людей играют и семейные практики отношения к труду. Если родители «шли на работу с желанием, получали от работы удовольствие», «рассказывали о своих делах, успехах на работе», «всегда высказывали озабоченность, чтобы качественно и в срок выполнять работу», то коэффициент меры связи  $\eta^2$  с показателями «Работа является тем местом, где человек

может завоевать признание / строить свою карьеру» составляет соответственно 0,05, 0,06, 0,06.

Выявлены и достаточно сильные связи нравственной, так скажем, безупречности семейных трудовых практик и нравственно-сомнительных установок работающей молодежи. Если родители «говорили о работе в основном негативное, о том, чем недовольны», «утверждали, что работы нужно выполнять ровно столько, сколько за нее платят», «высказывали мысль о том, что заработок — главное ради чего стоит работать», то коэффициенты меры связи  $\eta^2$  с такой нравственно-сомнительной личной установкой, как «Необходимо делать лишь то, что тебе выгодно» составили соответственно 0,1 (!), 0,09, 0,07.

Проведенный анализ однозначно свидетельствует о том, что ключевые практически укорененные элементы духовной основы трудового поведения работающих молодых людей возникают в сложном взаимодействии со сложившимися коллективными и семейными практиками, находясь с ними в сложном и противоречивом единении и преемственности\*. Ключевые нравственные установки в сфере труда формируются и распространяются в среде работающей молодежи благодаря механизмам не подражания, «передачи» внутри поколения нынешних молодых людей, а межпоколенческой трансмиссии, передачи трудовой морали от старшего к молодому поколению.

### Заключение

Проведенное нами исследование свидетельствует о том, что трудовое поведение современной российской работающей молодежи, ее трудовая мораль и трудовые практики характеризуются тенденциями, взаимодействие которых образует комплекс, полный внутренних противоречий, переплетений, конфликтов и взаимодополнений.

Сегодняшняя наемная работающая молодежь (как и молодежь всех времен и эпох) характеризуется максимализмом желаний и повышенным оптимизмом, что вполне естественно для личности, делающей первые шаги во взрослой жизни, не имеющей достаточного личного опыта. Эти общемодежные черты между тем нередко выступают в единстве, с одной стороны, с инициативностью молодого человека, с другой — с недостаточным развитием личной ответственности за себя, за свое будущее, инфантилистски иждивенческими ожиданиями, что, по нашему предположению, и может быть отнесено к специфическим особенностям нынешнего поколения работающей молодежи.

---

\* Преемственность как в позитивном, так и в прочих смыслах.

Проведенный анализ вскрыл глубокие противоречия и деформационные моменты в нравственно-трудовом облике нынешнего поколения работающей молодежи. Приверженность организации сочетается с ориентацией на минимизацию своих трудовых усилий. Нравственно зрелые установки в сфере труда уступают по своей распространенности нравственно-неустойчивым и даже сомнительным.

При этом главные, решающие элементы трудового поведения работающей молодежи, связанные с нормами трудовой морали, представлениями о том, как трудиться, строить взаимоотношения с коллегами, руководителями, как показал проведенный нами компаративный анализ, имеют черты общероссийской трудовой идентичности, они фактически совпадают с соответствующими представлениями и практиками российских работников независимо от возраста.

В то же время данные исследования дают однозначный ответ, что именно механизмы межпоколенческой трансмиссии через вовлечение молодых работников в коллективные трудовые практики играли и играют ведущую роль в формировании трудового поведения нынешнего поколения работающей (по найму) молодежи. Механизм межпоколенческой трансмиссии ключевых элементов трудового поведения, как показал анализ, лежит в процессе вовлеченности молодых работников в трудовые практики старших поколений. Молодежь воспроизводит трудовые практики и трудовую мораль, сложившиеся в современном российском обществе, со всеми характерными для нее особенностями и противоречиями.

Главная причина приверженности работающей молодежи общероссийской трудовой идентичности заключается в единой социальной организации современного российского общества, в том числе социальной организации трудовой деятельности.

### **Выражение благодарности**

Авторы выражают особую благодарность Попковой Кристине за идею написания статьи.

### **Литература**

Андреев А.И., Андриянов А.В., Антипов Е.А., Павлова С.М. (2018) К социальному портрету молодого россиянина: опыт исследования карьерных устремлений. *Знание. Понимание. Умение*, 2: 103–113.

Андрианова Е.В., Тарасова А.Н., Печеркина И.Ф. (2018) Мотивы и трудовые ценности молодежи: парадоксы развития. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*, 3: 324–340.

Дэвис К.М., Пазухина Е.М. (2019) Финансовые, карьерные и профессиональные аспекты мотивации нового поколения врачей в России. *Финансовый журнал*, 1: 110–132.

Емельянова Т.П., Шмидт Д.А. (2019) Романтические отношения и брак в социальных представлениях поколений миллениалов и бэби-бумеров. *Вестник МГОУ. Серия: Психологические науки*, 1: 29–43.

Константиновский Д.Л., Вознесенская Е.Д., Чередниченко Г.А. (2013) Рабочая молодежь сегодня: образование, профессия, социальное самочувствие. *СНиСП*, 1: 21–38.

Левада Ю.А. (2002) Заметки о проблеме поколений. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*, 2: 9–11.

Лукьянова Е., Гончарова Н. (2019) Повседневный образ жизни рабочей молодежи в провинции. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*, 1: 252–272.

Магун В., Энговатов М. (2004) Структура и межпоколенная динамика жизненных притязаний молодежи и стратегий их ресурсного обеспечения: 1985–2001 гг. *Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии*, 4: 70–82.

Мангейм К. (2000) Проблема поколений. Мангейм К. *Очерки социологии знания: Проблема поколений. Состязательность. Экономические амбиции*. М.: ИНИОН РАН: 8–63.

Ним Е. Г. (2020) Студенческий дискурс о цифровом селф-трекинге: риторики и практики. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*, 2: 191–211.

Павлов А.В. (2019) Дивный, новый «цифровой мир»: постирония как ценностная установка мировоззрения миллениалов. *Горизонты гуманитарного знания*, 3: 16–31.

Петровская И.А., Каширина В.Ю. (2018) Приверженность организации и удовлетворенность работой у двух поколений российских работников. *Организационная психология*, 1: 53–72

Пузанова Ж.В., Чеховский И.В. (2014) Здоровый образ жизни: понимание и отношение студенческой молодежи (по результатам фокус-групповых исследований). *Вестник РУДН. Серия: Социология*, 4: 135–150.

Радаев В.В. (2018) Миллениалы на фоне предшествующих поколений: эмпирический анализ. *Социологические исследования*, 3: 15–33.

Радаев В.В. (2019) *Миллениалы: как меняется российское общество*. М.: Издат. дом НИУ ВШЭ.

Ретивина В.В. (2019) Трудовые ценности и установки современной студенческой молодежи. *Высшее образование в России*, 29(1): 57–63.

Свирцевская А.Д., Пашкевич А.В. (2020) Прочтение визуальных метафор о планировании карьеры у поколения молодых миллениалов. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*, 2: 123–147.

Султанов К.В., Воскресенский А.А. (2015) Особенности и проблемы поколения Y в образовательном пространстве современной России. *Общество. Среда. Развитие (Terra Humana)*, 3: 150–153.

Черников Б.В. (2014) Дифференциация трудовых ценностей среди поколений современных работников. *Вестник Томского гос. ун-та*, 385: 153–158.

Эфендиев А.Г., Гоголева А.С., Балабанова Е.С. (2020) О влиянии компьютеризации на социальные аспекты трудовой деятельности специалистов. *Социологические исследования*, 9: 114–121.

Эфендиев А.Г., Гоголева А.С., Пашкевич А.В. Балабанова Е.С. (2020) Ценностно-мотивационные основы и реальность трудовой жизни российских работников: проблемы и противоречия. *Мир России. Социология. Этнология*, 2: 108–133.

Baruch Y., Wordsworth R., Mills C., Wright S. (2015) Career and work attitudes of blue-collar workers, and the impact of a natural disaster chance event on the relationships between intention to quit and actual quit behaviour. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25: 459–473.

Becton J.B., Walker H.J., Jones-Farmer A. (2014) Generational differences in workplace behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 44(3): 175–189.

Costanza D.P., Badger J.M., Fraser R.L., Severt J.B., Gade P.A. (2012) Generational differences in work-related attitudes: A meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 27(4): 375–394.

Davis J.B., Pawlowski S.D., Houston A. (2006) Work commitments of Baby Boomers and Gen-Xers in the IT profession: Generational differences or myth? *The Journal of Computer Information Systems*, 46(3): 43–49.

Edmunds J., Turner B.S. (2002) *Generations, Culture and Society*. Buckingham, Philadelphia: Open University Press.

Feuer L.S. (1969) *The conflict of generations: the character and significance of student movements*. N.Y.: Basic Books.

Glazer S., Mahoney A.C., Randall Y. (2019) Employee development's role in organizational commitment: a preliminary investigation comparing generation X and millennial employees. *Industrial and commercial training*, 51(1): 1–12.

Gong B., Greenwood R.A., Hoyte D., Ramkissoon A., He X. (2018) Millennials and organizational citizenship behavior: The role of job crafting and career anchor on service. *Management Research Review*, 41(7): 774–788.

Holtschlag C., Masuda A.D., Reiche B.S., Morales C. (2020) Why do millennials stay in their jobs? The roles of protean career orientation, goal progress and organizational career management. *Journal of Vocational Behavior*: 118.

Joshi A., Dencker J.C., Franz G., Martocchio J.J. (2010) Unpacking generational identities in organizations. *The Academy of Management Review*, 35(3): 392–414.

Kowske B.J., Rasch R., Wiley J. (2010). Millennial' (lack of) attitude problem: An empirical examination of generation effects on work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25(2): 265–279.

Parry E., Urwin P. (2011) Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13(1): 79–96.

Predelli L.N., Cebulla A. (2011) Perceptions of labour market risks: Shifts and continuities across generations. *Current Sociology*, 59(1): 24–41.

Smola K.W., Sutton C. D. (2002) Generational Differences: Revisiting Generational Work Values for the New Millennium. *Journal of Organizational Behavior, Special Issue: Brave New Workplace: Organizational Behavior in the Electronic*, 23(4): 363–382.

Strauss W., Howe N. (2009) *The fourth turning: What the cycles of history tell us about America's next rendezvous with destiny*. N.Y.: Three Rivers Press.

### Источники

Adkins A. (2016) *Millennials: the job-hopping generation* [<https://www.gallup.com/workplace/236474/millennials-job-hopping-generation.aspx>] (дата обращения: 09.10.2020).

Armour S. (2005) «Generation Y: they've arrived at work with a new attitude», USA Today, November 7 [[https://usatoday30.usatoday.com/money/workplace/2005-11-06-gen-y\\_x.htm](https://usatoday30.usatoday.com/money/workplace/2005-11-06-gen-y_x.htm)] (дата обращения: 09.10.2020).

Deloitte finds millennials' confidence in business takes a sharp turn; they feel unprepared for Industry 4.0 [<https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/press-releases/deloitte-finds-millennials-confidence-business-takes-sharp-turn.html>] (дата обращения: 09.10.2020).

## LABOR BEHAVIOR OF MODERN WORKING YOUTH: VALUES AND PRACTICES

*Azer Efendiev* (efendiev@hse.ru), *Ekaterina Chermoshentseva*

National Research University Higher School of Economics,  
Moscow, Russia

**Citation:** Efendiev A., Chermoshentseva E. (2020) Trudovoye povedeniye sovremennoy rabotayushchey molodezhi: dukhovno-nravstvennyye osnovy i praktiki [Labor behavior of modern working youth: values and practices]. *Zhurnal sotsiologii i sotsialnoy antropologii* [The Journal of Sociology and Social Anthropology], 23(4): 40–73 (in Russian). <https://doi.org/10.31119/jssa.2020.23.4.2>

**Abstract.** Modern youth, their attitudes, norms and behavioral characteristics are one of the important objects of discussion in social science. It is widely believed that the differences between the current generation of young people and their parents have a revolutionary point. But how well-founded are these opinions? To what extent are these

differences realized in the main area — the labor practices of the current young generation? Our article is based on a massive empirical study of young people at work and we seek answers to these questions. We focused on the value and ethical foundations of behaviour of young people in employment: what is the attitude of the modern young person to labour, to profession, to the organization where they work, what are the rules of interaction with colleagues, supervisors, etc. Our comparative analysis is based on the results of three studies (2016, 2018, 2019) devoted to the study of work values and practices of contemporary Russian workers. The results of our research have shown that working Russian youth combines features of romantic optimism and maximalism, initiative and insufficient development of personal responsibility, and elements of dependency. At the same time, it was found that there are no really significant and systemic differences between generations in major aspects of labor behavior.

**Keywords:** working youth, life values, moral and normative attitudes, rights and responsibilities, work, attitude to work, professional self-education, collective labor practices.

### Acknowledgments

The authors would like to express special gratitude to Kristina Popkova for the idea of writing this article.

### References

- Andreev A.I., Andriyanov A.V., Antipov E.A., Pavlova S.M. (2018) K sotsial'nomu portretu molodogo rossiyanina: opyt issledovaniya kar'yernykh ustremлений [Towards a social portrait of a young Russian: an experience in researching career aspirations]. *Znanie. Ponimanie. Umenie* [Knowledge. Understanding. Skill], 2: 103–113 (in Russian).
- Andrianova E.V., Tarasova A.N., Pecherkina I.F. (2018) Motivy i trudovye tsennosti molodezhi: paradoksy razvitiya [Motives and labor values of youth: paradoxes of development]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny* [Public opinion monitoring: economic and social change], 3: 324–340 (in Russian).
- Baruch Y., Wordsworth R., Mills C., Wright S. (2015) Career and work attitudes of blue-collar workers, and the impact of a natural disaster chance event on the relationships between intention to quit and actual quit behaviour. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25: 459–473.
- Becton J.B., Walker H.J. and Jones-Farmer A. (2014) Generational differences in workplace behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 44(3): 175–189.
- Chernikov B.V. (2014) Differentsiatsiya trudovykh tsennostey sredi pokoleniy sovremennykh rabotnikov [Differentiation of work values among generations of modern workers]. *Vestnik Tomskogo gos. un-ta* [Tomsk State University Bulletin], 385: 153–158 (in Russian).
- Costanza D.P., Badger J.M., Fraser R.L., Severt J.B., Gade P.A. (2012) Generational differences in work-related attitudes: A meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 27(4): 375–394.

Davis J. B., Pawlowski S. D., Houston A. (2006) Work commitments of Baby Boomers and Gen-Xers in the IT profession: Generational differences or myth? *The Journal of Computer Information Systems*, 46(3): 43–49.

Devis K.M., Pazukhina E.M. (2019) Finansovye, kar'yernye i professional'nye aspekty motivatsii novogo pokoleniya vrachei v Rossii [Financial, career and professional aspects of motivating a new generation of doctors in Russia]. *Finansovyy zhurnal* [Financial journal], 1: 110–132 (in Russian).

Edmunds J., Turner B.S. (2002) *Generations, Culture and Society*. Buckingham, Philadelphia: Open University Press.

Efendiev A.G., Gogoleva A.S., Balabanova E.S. (2020) O vliyaniy komp'yuterizatsii na sotsial'nye aspekty trudovoy deyatelnosti spetsialistov [On the influence of computerization on the social aspects of the labor activity of specialists]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological research], 9: 114–121 (in Russian).

Efendiev A.G., Gogoleva A.S., Pashkevich A.V. Balabanova E.S. (2020) Tsennostno-motivatsionnye osnovy i real'nost' trudovoy zhizni rossiyskikh rabotnikov: problemy i protivorechiya [Value and motivational foundations and the reality of the working life of Russian workers: problems and contradictions]. *Mir Rossii. Sotsiologiya. Etnologiya* [The Universe of Russia. Sociology. Ethnology], 2: 108–133 (in Russian).

Emelyanova T.P., Shmidt D.A. (2019) Romanticheskie otnosheniya i brak v sotsial'nykh predstavleniyakh pokoleniy millenialov i bebi-bumerov [Romance and marriage in the social perceptions of millennials and baby boomers]. *Vestnik MGOU. Seriya: Psikhologicheskie nauki* [MGOU Bulletin. Psychology Series], 1: 29–43 (in Russian).

Feuer L.S. (1969) *The conflict of generations: the character and significance of student movements*. New York: Basic Books.

Glazer S., Mahoney A.C. and Randall Y. (2019) Employee development's role in organizational commitment: a preliminary investigation comparing generation X and millennial employees. *Industrial and commercial training*, 51(1): 1–12.

Gong B., Greenwood R.A., Hoyte D., Ramkissoon A., He X. (2018) Millennials and organizational citizenship behavior: The role of job crafting and career anchor on service. *Management Research Review*, 41(7): 774–788.

Holtschlag C., Masuda A. D., Reiche B. S., Morales C. (2020) Why do millennials stay in their jobs? The roles of protean career orientation, goal progress and organizational career management. *Journal of Vocational Behavior*: 118.

Joshi A., Dencker J. C., Franz G., Martocchio J.J. (2010) Unpacking generational identities in organizations. *The Academy of Management Review*, 35(3): 392–414.

Konstantinovskiy D.L., Voznesenskaya E.D., Cherednichenko G.A. (2013) Rabochaya molodezh' segodnya: obrazovanie, professiya, sotsial'noe samochuvstvie [Working youth today: education, profession, social well-being]. *SNiSP* [Sociological Science and Social Practice], 1: 21–38 (in Russian).

Kowske B.J., Rasch R., Wiley J. (2010). Millennial' (lack of) attitude problem: An empirical examination of generation effects on work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25(2): 265–279.

Levada Y.A. (2002) Zametki o probleme pokoleniy [Notes on the problem of generations]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny* [Public opinion monitoring: economic and social change], 2: 9–11 (in Russian).

Lukyanova E., Goncharova N. (2019) Povsednevnyy obraz zhizni rabochey molodezhi v provintsii [Daily lifestyle of working youth in the province]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny* [Public opinion monitoring: economic and social change], 1: 252–272 (in Russian).

Magun V., Engovatov M. (2004) Struktura i mezhpokolennaya dinamika zhiznennykh prityazaniy molodezhi i strategiy ikh resursnogo obespecheniya: 1985–2001 gg. [The structure and intergenerational dynamics of the life aspirations of youth and the strategy of their resource provision: 1985–2001]. *Vestnik obshchestvennogo mneniya. Dannye. Analiz. Diskussii* [Public opinion bulletin. Data. Analysis. Discussions], 4: 70–82 (in Russian).

Manheim K. (2000) Problema pokoleniy [Generation problem]. In: *Ocherki sotsiologii znaniya: Problema pokoleniy. Sostyazatel'nost'. Ekonomicheskie ambitsii*. Moscow: INION RAN: 8–63 (in Russian).

Nim E. G. (2020) Studencheskiy diskurs o tsifrovom self-trekinge: ritoriki i praktiki [Student discourse on digital self-tracking: rhetoric and practice]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny* [Public opinion monitoring: economic and social change], 2: 191–211 (in Russian).

Parry E., Urwin P. (2011) Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13(1): 79–96.

Pavlov A.V. (2019) Divnyy, novyy «tsifrovoy mir»: postironiya kak tsennostnaya ustanovka mirovozzreniya millenialov [Brave, new “digital world”: potirany as a value setting in the millennial worldview]. *Gorizonty gumanitarnogo znaniya* [The horizons of humanitarian knowledge], 3: 16–31 (in Russian).

Petrovskaya I.A., Kashirina V.Y. (2018) Priverzhennost' organizatsii i udovletvorennost' rabotoy u dvukh pokoleniy rossiyskikh rabotnikov [Commitment to the organization and job satisfaction among two generations of Russian workers.]. *Organizatsionnaya psikhologiya* [Organizational psychology], 1: 53–72 (in Russian).

Predelli L.N., Cebulla A. (2011) Perceptions of labour market risks: Shifts and continuities across generations. *Current Sociology*, 59(1): 24–41.

Puzanova Zh.V., Chekhovskiy I.V. (2014) Zdorovyy obraz zhizni: ponimanie i otoshenie studencheskoy molodezhi (po rezul'tatam fokus-gruppovykh issledovaniy) [Healthy lifestyle: understanding and attitude of student youth (based on the results of focus group research)]. *Vestnik RUDN. Seriya: Sotsiologiya* [RUDN Bulletin. Series: Sociology], 4: 135–150 (in Russian).

Radaev V.V. (2018) Millenialy na fone predshestvuyushchikh pokoleniy: empiricheskiy analiz [Millennials Compared to Previous Generations: An Empirical Analysis]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological research], 3: 15–33 (in Russian).

Radaev V.V. (2019) *Millenialy: Kak menyaetsya rossiyskoe obshchestvo* [Millennials: How Russian Society is Changing]. Moscow: Izdatel'skiy dom NIU-VShE (in Russian).

Retivina V.V. (2019) Trudovye tsennosti i ustanovki sovremennoy studencheskoy molodezhi [Labor values and attitudes of modern student youth]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher education in Russia], 1: 57–63 (in Russian).

Smola K.W., Sutton C.D. (2002) Generational Differences: Revisiting Generational Work Values for the New Millennium. *Journal of Organizational Behavior, Special Issue: Brave New Workplace: Organizational Behavior in the Electronic*, 23(4): 363–382.

Strauss W., Howe N. (2009) *The fourth turning: What the cycles of history tell us about America's next rendezvous with destiny*. New York: Three Rivers Press.

Sultanov K.V., Voskresenskiy A.A. (2015) Osobennosti i problemy pokoleniya Y v obrazovatel'nom prostranstve sovremennoy Rossii [Features and problems of generation I in the educational space of modern Russia]. *Obshchestvo. Sreda. Razvitie (Terra Humana)* [Society. Habitat. Development (Terra Humana)], 3: 150–153 (in Russian).

Svirshchevskaya A.D., Pashkevich A.V. (2020) Prochtenie vizual'nykh metafor o planirovaniy kar'yery u pokoleniya molodykh millenialov [Reading visual metaphors about career planning in a generation of young millennials]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny* [Public opinion monitoring: economic and social change], 2: 123–147 (in Russian).