
Будущая работа глазами студентов российских вузов: дифференциация образа работы в межрегиональной перспективе

А.А. ПОПЛАВСКАЯ*

***Анита Андреевна Поплавская** – младший научный сотрудник, Лаборатория экономико-социологических исследований, аналитик, Центр внутреннего мониторинга, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия, apoplavskaya@hse.ru, <https://orcid.org/0000-0002-8122-8853>

Цитирование: Поплавская А.А. (2023) Будущая работа глазами студентов российских вузов: дифференциация образа работы в межрегиональной перспективе // Мир России. Т. 32. № 1. С. 61–86. DOI: 10.17323/1811-038X-2023-32-1-61-86

Аннотация

Цель статьи – выявление представлений студентов бакалавриата о своей будущей работе и дифференциация этих представлений в зависимости от индивидуальных, институциональных и региональных характеристик. В статье используются данные опроса студентов российских вузов, который был выполнен в рамках проекта для Министерства науки и высшего образования РФ летом 2021 года. Выборка составила 14,8 тыс. студентов до 29 лет, очно обучающихся по программам бакалавриата в российских вузах. Результаты анализа данных демонстрируют отсутствие единого образа работы среди студентов и позволяют опровергнуть некоторые общепринятые суждения о предпочтениях в содержании и формате организации труда молодыми профессионалами. Вопреки первоначальным гипотезам, представители более молодого поколения оказываются менее инструментально и индивидуалистично ориентированными в сравнении с представителями поколения миллениалов; студенты STEM-специальностей, напротив, чаще соглашались с восприятием работы «только лишь как средства заработка»; культурный капитал по отцовской, а не по материнской линии оказывает влияние на отношение к труду. Студенты с высоким уровнем материального и человеческого капитала с большей вероятностью ориентируются на традиционный, а не гибкий формат занятости и на классические, а не множественные карьерные траектории. Включение в анализ

Исследование реализовано при поддержке факультета социальных наук, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Автор благодарит рецензентов журнала, своего научного руководителя доктора экономических наук, профессора В.В. Радаева, а также кандидата политических наук, доцента Б.О. Соколова за ценные комментарии в процессе подготовки статьи.

Статья поступила в редакцию в феврале 2022 г.

предикторов второго уровня позволяет сделать вывод, что в менее благополучных регионах студенты чаще ориентируются на предпринимательскую деятельность, а в регионах с более высоким уровнем безработицы вероятность восприятия работы в качестве первостепенной и готовность посвящать ей больше времени увеличиваются.

Ключевые слова: *образ будущей работы, бакалавры, студенты, работающие студенты, традиционная занятость, гибкая организация труда, карьера, предпринимательство, трудовые установки*

Введение

Целью понимающей социологии являются нахождение смыслов и интерпретация деятельности человека в различных сферах его жизни, в том числе в сфере труда. Классики социологии говорили о необходимости изучения организации мотивов людей вокруг определенных комплексов обобщенных целей экономических действий [Парсонс 1994; Parsons, Smelser 2005; Etzioni 2010]. При этом подчеркивалась роль институциональной системы и самой личности в процессе формирования этих мотивов и целей, а также выделялся феномен поливалентности мотивов личности, ставящий под вопрос возможность интерпретации экономического поведения только мотивами максимизации прибыли и удовлетворения эгоистических потребностей и в целом усложняющий объяснение причин экономических действий индивида [Верховин 2018]. Было предложено изучать не только объективные модели поведения, но и такие его латентные составляющие, как ценности и базовые представления об идеальных моделях поведения в различных сферах жизни, позволяющие очертить аксиологическую матрицу жизни людей и понять смысл их деятельности.

Трудовое поведение является экономическим, так как оно направлено на использование человеческих ресурсов с целью производства необходимых обществу благ и услуг. При этом само трудовое поведение обуславливается не производственной логикой, а, скорее, интересами работников, включающихся в рынок труда из-за объективной необходимости зарабатывать деньги или ради разнообразных личностных целей [Верховин 2018, с. 328–329]. В рамках формирования подхода к работе человек исходит из определенной системы предпочтений, а также ценностных образов и ожиданий, которые в дальнейшем интернализируются и институционализируются на микро-, мезо- и макроуровнях соответственно. В конечном итоге сумма индивидуальных предпочтений и образов, воплощенная в действия, формирует экономические и хозяйственные процессы на уровне общества. Таким образом, выявление распространенных представлений о работе, особенно среди молодежи, только начинающей свой путь в трудовой сфере и/или получающей профессиональное образование для дальнейшего выхода на рынок труда, является одной из задач современной социологии. Важность решения этой задачи объясняется тем, что разделяемые молодыми людьми идеалы находят свое отражение в дальнейших коллективных и индивидуальных действиях. Так, трудовые цен-

ности, установки и представления о будущей работе¹, распространенные среди студентов высших учебных заведений, будут оказывать влияние как на их собственные стратегии на рынке труда, уровень вовлеченности в производственные процессы, так и на поддержание старой или формирование новой трудовой этики.

Современные исследователи говорят о значительных изменениях в сфере труда, его организации и содержания. Рабочие процессы автоматизируются, возрастает роль умственного труда, акцент смещается с фирмы на работника, повышается роль автономного и независимого от внешнего управления и коллектива труда, более распространенными оказываются нерегулярная занятость и отсутствие постоянных контрактов с работодателями, появляются проблемы с правовой защищенностью работников, а поддержание занятости и вовлеченность в нее становятся ответственностью самого человека [Темницкий 2021; Зубок, Чупров 2020; Greenhaus, Kossek 2014; Strauss et al. 2012; Malone, Laubacher 1999]. Также говорится об уменьшении значимости и центральности работы в жизни представителей нового поколения и наполнении труда иным содержанием, а именно желанием молодежи использовать свою работу инструментально, ради зарабатывания денег, для обеспечения своих потребностей вне сферы труда, а также выделяется значимое снижение установок на коммуникацию и общественную пользу среди молодежи [Twenge 2010; Twenge, Kasser 2013; Dries et al. 2008; Smola, Sutton 2002; Голова 2020; Твенге 2019; Андрианова и др. 2018; Казарина-Волшебная и др. 2012; Гудков и др. 2011; Решетников 2014; Бабинцев, Реутов 2010; Петров 2008; Магун, Энгватов 2006]. Часть исследователей выделяют тенденции к частой смене работы, а также к внезапным увольнениям среди молодых людей без объяснения причин – тренд, характерный как для зарубежной, так и для российской молодежи [Радаев 2019; Твенге 2019; Решетников 2014; Campione 2015; Ng et al. 2010]. Пока еще не столь многочисленные исследования, направленные на изучение трудового поведения представителей поколения зумеров в России, показывают ориентацию этой группы молодежи на экономию трудозатрат, готовность к трудовой мобильности и желание гибкости в трудовых отношениях с работодателем [Голова 2020; Hays generation Z report; Якимова, Масилова 2017; Решетников 2014]. Исследование, проведенное маркетинговой компанией Hays, продемонстрировало высокий уровень ориентации на заработную плату среди представителей поколения Z, а также выделило комфортную рабочую среду как основной нематериальный мотиватор для молодежи в работе [Hays generation Z report].

¹ В обзоре концепции ценностей С. Хитлина и Д. Пилиавина трудовые ценности (*work values*) и трудовые установки (*work attitudes*) описываются как взаимосвязанные понятия, имеющие опосредованное влияние на мотивационную структуру поведения индивида [Hitlin, Piliavin 2004, pp. 360–361]. Согласно словарю социологических понятий, трудовые установки определяются как ориентации в отношении работы [Аберкромби и др. 2004]. В той же словарной статье говорится об отсутствии точного определения данного понятия и сложностях с его операционализацией. Наиболее удачным представляется описание *установки* как потенции или совокупности представлений и настроений субъекта, задающих его предрасположенность к определенному выбору или способу действия [Ильясов 2013], например в трудовой сфере.

В заголовок статьи вынесено понятие образа работы, а понятие трудовых установок используется, скорее, как обобщающее и упрощающее понимание обсуждаемого предмета исследования. При этом в отечественных и зарубежных исследованиях трудовые ценности и установки часто описываются вкуче; а образ работы, включающий в себя представления о будущей профессиональной деятельности, требования к работе, отношение к различным ее аспектам и характеристикам, убеждения относительно целей трудовой деятельности и ее значимости, является еще более абстрактным понятием, вынесенным в заголовок статьи для исключения разночтений.

Следует отметить, что исследования нового поколения молодежи в России разнородны и порою приходят к противоречивым выводам. Во-первых, это связано с различным определением временных границ нового поколения. В настоящем исследовании мы руководствуемся классификацией, предложенной В.В. Радаевым, и определяем поколение Z как родившееся в 2001 г. и позднее, а поколение Y – как поколение 1982–2000 гг. рождения [Радаев 2019, с. 49]. Во-вторых, выборка исследований различна и в некоторых случаях сужена до представителей одного региона, одного направления или даже одного курса обучения. Есть ряд работ, где отсутствует самостоятельное исследование российской молодежи и приводится ряд выводов об их трудовых установках с ориентацией на работы западных ученых в этой области или же на экспертное мнение выдающихся отечественных исследователей. Мы же полагаем, что российская молодежь может значительно отличаться от западной, что само собою заставляет более внимательно изучать российское поле; а мнения экспертов в этой области могут быть верными, но нуждаются в дополнительной проверке эмпирическими данными. Более того, ряд авторов предостерегают о проблеме появления стереотипизированных представлений о трудовых ценностях подрастающего поколения, что приводит к непониманию молодежи со стороны работодателей и даже к конфликтам на рабочих местах [Maloni et al. 2019; Parry, Urwin 2011], что стало дополнительным стимулом к проведению настоящего исследования. В его рамках предпринимается очередная попытка измерить трудовые установки современной российской молодежи, сузив объект исследования до студентов бакалавриата. На свежих общероссийских опросных данных представлена картина конструируемого молодежью образа работы, состоящего из следующих элементов: восприятие доступности трудоустройства, смысл работы, предпочтительный характер труда, карьерные стратегии, организация труда, а также дифференциация представлений о будущей работе в зависимости от индивидуальных, институциональных, поколенческих и региональных характеристик.

В начале статьи выделяются основные детерминанты формирования трудовых установок, перечисляются гипотезы настоящего исследования. Основная часть статьи посвящена обзору эмпирических данных, методологии, а также результатам исследования. В заключении обобщаются итоги, обсуждаются ограничения исследования, а также перспективы по его развитию.

Факторы формирования трудовых установок

Среди основных факторов формирования тех или иных трудовых установок исследователи выделяют пол, характеристики семьи, направление обучения, курс обучения, уровень успеваемости, опыт работы², а также условия внешней среды.

² Возможность включения переменной, характеризующей наличие оплачиваемой работы у студента, в качестве детерминанты формирования трудовых установок является дискуссионным вопросом ввиду возможной проблемы эндогенности факторов. Однако если в теории мы предполагаем наличие процесса формирования у молодых людей трудовых установок на протяжении их жизненного пути и в зависимости от опыта, который они получают во время обучения в вузе (будь то образовательный, трудовой или внеучебный опыт), то включение данной переменной в анализ будет обоснованным и позволит выявить взаимосвязь между наличием оплачиваемой занятости во время учебы и определенными представлениями студентов о смысле, организации и характере их будущей работы.

Пол. Результаты эмпирических исследований демонстрируют большую ориентацию женщин на общение и общественную пользу, а мужчин – на карьерный рост, заработную плату и достижения [Balsamo et al. 2013; Johnson 2001; Поплавская, Соболева 2019]. Что касается организационных аспектов труда, женщины сравнительно чаще ориентируются на частичную занятость и гибкий график [Cennamo, Gardner 2008; Twenge et al. 2010].

Характеристики семьи. Материальный статус семьи оказывает значительное влияние на трудовые установки молодых людей: низкий уровень обеспеченности обычно ассоциируется с более инструментальным подходом к работе, а высокий, напротив, – с большей вовлеченностью в содержательные аспекты труда или с большим распространением внутренних трудовых ценностей [Kasser et al. 1995; Kohn, Schoenbach 1993]. Исследователи, изучающие вовлеченность подростков в высшее образование и их академические успехи, говорят о влиянии культурного капитала родителей на формирование более вовлеченного подхода к учебе. При этом в зарубежных исследованиях выделяется большее влияние уровня образования матери на образовательные достижения ребенка (см. подробнее: [Гошин, Мерцалова 2018]). На российских эмпирических данных Я.М. Рощина выявила, что высшее образование матери и ее рабочая должность больше влияют на вероятность поступления ученика в элитный вуз, а наличие высшего образования у обоих родителей повышает вероятность академической успешности студента [Рощина 2006]. Проводя аналогию с факторами повышения академической успешности и вовлеченности в учебу, мы можем предположить, что культурный капитал, особенно по материнской линии, повышает вероятность менее инструментального подхода к работе и больше ориентирует на интерес к трудовой деятельности.

Курс обучения. С возрастом молодые люди с большей вероятностью ориентируются на внешние трудовые ценности, сопряженные с более очевидной важностью материальных и нематериальных выгод от работы, чем с внутренним интересом к труду или его общественной важностью [Chow et al. 2015; Johnson, Monserud 2012; Johnson 2001]. Это объясняется тем, что с возрастом молодые люди обретают новые социальные роли (вступают в брак, рожают детей и т. п.), и важность заработка для них возрастает.

Уровень успеваемости. Исследование трудовых ценностей студентов восьми региональных вузов России показало влияние уровня успеваемости студента на их запросы в сфере труда, а именно большую ориентацию на саморазвитие и материальное продвижение, и меньшую – на общение и гибкий график [Поплавская 2022].

Направление обучения. В зарубежной литературе существует обширный блок исследований, посвященных сравнению трудовых ценностей и установок студентов различных направлений обучения (см. подробнее: [Поплавская 2022; Balsamo et al. 2013]). Но так как мы рассматриваем статистические данные, собранные в России, сосредоточимся на обзоре отечественных работ. В России основной акцент исследователей обращен на студентов инженерных специальностей ввиду их особенной роли в развитии экономики страны и поддержании научно-технического прогресса (см., напр.: [Козина, Виноградова 2016]). При этом говорится о важности изучения группы специалистов, получающих образование и работающих по направлению STEM (Science, Technology, Engineering and Math). Группа включает в себя выпускников, получивших образование в области естественных

наук, технологий, инженерного дела и математики [Гимпельсон, Зинченко 2021]. Данная группа в литературе обозначается как «физики» и противопоставляется другой довольно обширной группе студентов гуманитарных и иных специальностей, обозначенных как «лирики». «Физики» воспринимаются как востребованные специалисты, обладающие специализированным человеческим капиталом, который позволяет им быстрее выйти на рынок труда и успешно работать. А «лирики», напротив, в теории обладают, скорее, общим человеческим капиталом и нуждаются в дополнительном обучении или даже переобучении на рабочих местах.

В литературе подчеркиваются менее инструментальный подход к работе среди выпускников инженерных специальностей, высокий уровень внутренней мотивации к труду, а также готовность постоянно приводить свои навыки в соответствие с уровнем технологического прогресса (см. подробнее: [Поплавская 2022]). При этом трудовые установки группы студентов или выпускников, получающих STEM-образование, не рассматривались в совокупности, хотя мы полагаем, что данная группа может обладать схожими признаками. Подобные предположения связаны с тем, что STEM-образование обычно воспринимается как более востребованное на рынке, а выпускники данных специальностей ассоциируются с готовностью развивать свои профессиональные навыки и содержательно погружаться в рабочие процессы.

Опыт работы. Не существует единого вывода относительно влияния работы на трудовые установки молодежи: часть выпускников после выхода на работу начинают ценить заработок и ищут пути его повышения без привязки к содержанию работы, а иные переориентируются на внутреннее соответствие задач их личностным устремлениям, видимо, ощущая социальную значимость своего труда или повышенный интерес к рабочим задачам [Johnson 2001; Chow et al. 2015; Lechner et al. 2017]. В предыдущем исследовании было показано, что опыт работы в целом ассоциируется с наличием у студентов установки на саморазвитие, работа в университете положительно взаимосвязана с установкой на общественную пользу, а работа более 20 часов вне университета – с установкой на заработок и карьерное продвижение [Поплавская 2022]. В целом работа во время учебы повышает конкурентоспособность молодежи и шансы на нахождение достойной работы после выпуска [Рожкова и др. 2021; Лопатина и др. 2020]. В настоящем исследовании ввиду ограничений выборки и с учетом того, что большинство студентов работают неполный рабочий день или имеют приработки вне университета, можно предположить, что опыт работы в целом снижает вероятность инструментального отношения к ней.

Характеристики региона. Влияние макроэкономических условий на ценности и поведение людей изучали многие экономисты, политологи и социологи. Согласно подходу Р. Инглхарта, население стран менее благополучных с точки зрения социально-экономической обстановки ориентировано на ценности выживания и конформизма, то есть вынужденной работы, в то время как жители более экономически развитых или богатых районов мира придерживаются секулярно-рациональных ценностей и ориентируются на самореализацию и саморазвитие, в том числе в сфере труда [Inglehart 1997; Inglehart 2000]. Также в зарубежной и отечественной литературе существует отдельный блок исследований, свидетельствующий о влиянии высокого уровня безработицы на увеличение распространенности практик предпринимательства (см. подробнее: [Александрова, Верховская 2016]).

Отсюда мы выводим следующие гипотезы для их последующей проверки:

1. Принадлежность студента к поколению зумеров увеличивает вероятность его ориентации на построение гибкой карьеры и индивидуализм в работе, а также повышает вероятность инструментального отношения к работе.
2. Молодые люди с большей вероятностью ориентируются на инструментальный подход к труду, а девушки – на нестандартную организацию труда (работу из дома и гибкую карьеру).
3. Высокие уровни материального и культурного капитала семьи студента (в первую очередь наличие высшего образования у матери) повышают уверенность студента в нахождении достойной работы после выпуска и понижают вероятность его инструментального отношения к работе.
4. Студенты выпускных курсов бакалавриата большую важность придают заработной плате.
5. Высокие оценки в вузе связаны с, вероятно, меньшей выраженностью инструментальных и коллективных трудовых установок и большей ориентацией на построение традиционной карьеры.
6. Студенты, обучающиеся на программах STEM, демонстрируют большую уверенность в нахождении достойной работы после выпуска, готовы к предпринимательской деятельности, а также менее инструментально относятся к будущей работе.
7. Наличие работы во время учебы повышает уверенность в нахождении работы после выпуска, формирует у студента ориентацию на гибкую карьеру, а также уменьшает вероятность инструментального восприятия труда.
8. Высокий уровень экономического благополучия региона (низкий уровень безработицы и высокий уровень доходов) увеличивает распространенность содержательного отношения к будущей работе и понижает вероятность наличия предпринимательских интенций среди студентов, обучающихся в регионе.

Эмпирическая база исследования

В статье используются данные опроса студентов российских вузов, проведенного в рамках проекта «Научно-методическое обеспечение развития системы управления качеством высшего образования в условиях коронавирусной инфекции COVID-19 и после нее» в июне–июле 2021 г. Исследование было выполнено по поручению Министерства науки и высшего образования РФ исследовательской группой из 13 российских университетов³. Автор статьи имела возможность добавить свои вопросы в инструментарий. В опросе приняли участие студенты более 350 высших учебных заведений России, были охвачены все федеральные округа (*таблица 1*). Выборка носит невероятностный характер. Опрос проводился в онлайн-формате. Ссылка на опрос распространялась посредством рассылки писем на почтовые адреса студентов, которые были получены в результате административных

³ Исследовательский проект был реализован коллективами университетов: НИ ТГУ, НИУ ВШЭ, УрФУ, РАНХиГС, ГАОУ ВО МГПУ, ДВФУ, НИТУ «МИСиС», СПбПУ, НИУ ИТМО, БФУ им. И. Канта, КФУ, Первый МГМУ им. И.М. Сеченова Минздрава России, ФГБУ «НМИЦ им. В.А. Алмазова» Минздрава России.

Таблица 1. Характеристики респондентов, N=14795

		Процент
Федеральный округ, в котором расположен вуз	ЦФО	30
	СЗФО	12
	ЮФО	7
	СКФО	4
	ПФО	21
	УФО	8
	СФО	11
Поколение (категории выделялись на основе возраста респондента)	Поколение Y	33
	Поколение Z	67
Пол	Мужской	31
	Женский	69
Культурный капитал	Наличие высшего образования у матери	56
	Наличие высшего образования у отца	42
Материальный статус	Живем крайне экономно, на ежедневные расходы хватает, а покупка одежды уже представляет трудности	12
	На еду и одежду хватает, но покупка крупной бытовой техники без обращения к кредиту проблематична	21
	В целом обеспечены, но не можем позволить себе дорогостоящие приобретения (путешествия, автомобиль и т. д.) без обращения к кредиту или предварительного накопления нужной суммы	59
	Хорошо обеспечены, можем достаточно легко позволить себе покупку автомобиля или дорогостоящий отдых	8
Курс обучения	1-й курс	32
	2-й курс	29
	3-й курс	22
	4-5-й курсы	17
Уровень успеваемости (при использовании регрессионного анализа использовалась перевернутая шкала)	Только отличные оценки	25
	Только отлично и хорошо	43
	Только хорошо	4
	В основном отлично и хорошо, но были и удовлетворительные оценки	16
	В основном хорошо и удовлетворительно	9
	Преимущественно удовлетворительные оценки	3
Направление обучения (к категории STEM- образование были отнесены направления: «Естественные науки», «Математика», «Компьютерные науки», «Инженерное дело, технологии, технические науки»)	Инженерное дело, технологии, технические науки	17
	Экономика и менеджмент	14
	Образование и педагогические науки	12
	Гуманитарные науки (философия, филология и т. д.)	10
	Естественные науки (химия, биология, физика и т. д.)	9
	Компьютерные науки	8
	Социальные науки (социология, психология и т. д.)	5
	Сельское хозяйство и сельскохозяйственные науки	4
	Искусство и культура	3
	Здравоохранение и медицинские науки	3
	Математика	2
	Другое	13
	Работа	Есть оплачиваемая работа
Нет оплачиваемой работы		65

запросов вузам. Важно отметить, что ко времени сбора опросных данных студенты пережили несколько периодов пандемии с соблюдением сопутствующих ограничений привычного образа жизни и сформировали свои представления о текущей ситуации. Как следствие, при участии в опросе были отражены актуальные представления студентов о будущей работе, ее смысле и предпочтительных способах ее организации.

В исследовании приняли участие около 36 тыс. студентов российских вузов, включая студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры, а также иностранных студентов. В настоящем исследовании были отобраны российские студенты, очно обучающиеся в университетах по программам бакалавриата, поскольку их представления о труде могут отличаться от взгляда магистров и специалистов, а также от мнений студентов, выбравших заочный или очно-заочный формат обучения. Возраст респондентов был ограничен порогом 29 лет, так как в вопросе про возраст респондентам от 16 до 29 лет присваивались категории, соответствующие определенному возрасту, а старшие студенты объединились в неопределенную группу «30 лет и старше», что делает невозможным точную идентификацию возраста респондента. Дополнительно проводилась очистка данных от анкет, вызывающих подозрение, а именно удалялись респонденты, слишком быстро по сравнению с другими заполнившие опрос, а также кейсы, которые свидетельствовали о недобросовестном отношении к вопросам анкеты (например, респондент выбирал одни и те же ответы по всем вопросам). В итоге выборка составила 14795 студентов в возрасте от 16 до 29 лет, обучающихся на очных программах бакалавриата в российских вузах.

Что касается выборки, то в ней преобладают представители поколения Z (67%) и девушки (69%) (таблица 1). Средний и медианный возраст респондентов составил 20 лет (стандартное отклонение – 1,543). У 65% респондентов хотя бы один родитель имеет высшее образование; 67% студентов оценивают свое материальное положение как среднее и выше среднего. Распределение по курсам обучения представлено равномерно с небольшим преобладанием первокурсников и второкурсников в выборке, что типично для опросов студентов; 35% студентов сочетают учебу с оплачиваемой работой, включая непостоянные приработки в/вне университета.

Методология исследования

Для целей настоящего исследования был отобран вопрос, посвященный изучению представлений студентов о будущей работе. Респондентам предлагалось оценить степень согласия с девятью высказываниями относительно их представлений о будущей работе (уверенность в нахождении работы, готовность к сверхурочной работе, желательность предпринимательской деятельности), о смысле трудовой деятельности (первостепенная важность работы, восприятие работы в качестве средства получения заработка), а также о характере работы и стратегиях построения будущей карьеры. Степень согласия определялась по шкале от 1 до 4, где 1 – «абсолютно не согласен(-на)», 4 – «полностью согласен(-на)» с возможностью

выбора варианта ответа «затрудняюсь ответить». Что касается самих формулировок высказываний, то часть высказываний была заимствована из американского опроса *Monitoring the Future*⁴, часть добавлена в опрос автором настоящего исследования. Важным для аналитиков является вопрос об уверенности в нахождении достойной работы после окончания университета [*Лопатина и др.* 2020], что отразилось в авторской формулировке высказывания «я уверен(а), что смогу найти достойную работу после окончания университета». Также были добавлены высказывания, отражающие представления студентов о характере будущей работы: выбор в пользу построения традиционной или гибкой карьеры, работы из офиса или дома, а также работы в коллективе или в одиночку.

Для выявления обобщенного образа работы среди студентов использовалась описательная статистика. Для того чтобы показать дифференцированную картину представлений студентов о будущей работе, выявить наличие и характер взаимосвязи между индивидуальными характеристиками студентов, институциональными характеристиками образовательной среды (направление обучения), а также макроэкономическими факторами более высокого порядка (уровень социально-экономического благополучия региона, где расположен вуз) и формирующимися у студентов особыми типами трудовых установок, была использована модель многоуровневой бинарной логистической регрессии. Подобный подход позволяет выявить влияние различных факторов микро-, мезо- и макроуровней на зависимую переменную, в качестве которой выступают различные представления студентов о будущей работе.

Обработка данных осуществлялась в программе RStudio. Общий вид многоуровневой бинарной логистической регрессионной модели может быть отражен с помощью формулы:

$$\ln\left(\frac{\pi_{ij}}{1 - \pi_{ij}}\right) = \gamma_{00} + X_{ij}^T \beta + u_{0j},$$

где $\pi_{ij} = P(Y_{ij} = 1)$ – это вероятность того, что значение зависимой переменной для i -го студента в j -ом регионе равно единице, γ_{00} – общевыборочная константа, X_{ij}^T – вектор предикторов индивидуального и группового уровней, β – вектор фиксированных (т.е. не варьирующих между группами) коэффициентов наклона, и u_{0j} – отклонения группоспецифических констант от общевыборочного значения, причём $u_{0j} \sim \mathcal{N}(0, \sigma_u^2)$ и статически независимо от X_{ij} .

В качестве зависимых переменных выступают девять бинарных переменных, отражающие согласие с соответствующими высказываниями о работе (1 – «согласен(-на)»; 0 – «не согласен(-на)»; «затруднившиеся ответить» как неопределившиеся с выбором в регрессионный анализ не включались). В качестве предикторов первого уровня выступают девять индивидуальных характеристик респондентов: принадлежность к поколению Z, пол, уровень материального положения семьи, наличие высшего образования у матери и у отца, курс обучения студента, уровень успеваемости, а также наличие работы во время учебы; в качестве институционального фактора – обучение на STEM-направлении; в качестве группирующей переменной были использованы регионы России, так

⁴ *Monitoring the Future (MTF) Public-Use Cross-Sectional Datasets (2018) // National Addiction & HIV Data Archive Program // <https://www.icpsr.umich.edu/web/NAHDAP/studies/37416>, дата обращения 09.01.2022.*

как их количество позволяет применить многоуровневый регрессионный анализ. Для проведения многоуровневого регрессионного анализа регионы с количеством респондентов менее 20 были удалены из базы данных [Finch et al. 2019]; итоговое количество регионов в регрессионной модели составило 69. В качестве предикторов второго уровня были использованы две региональные характеристики по данным Росстата: уровень безработицы и уровень среднедушевого денежного дохода населения в регионе⁵, переведенные в трехбалльную шкалу. Для этого были рассчитаны показатели среднего значения и стандартного отклонения уровня доходов населения регионов и уровня безработицы в регионах РФ. После выделения средних показателей регионам были присвоены категории «уровень доходов/безработицы ниже среднего», «средний уровень доходов/безработицы», «уровень доходов/безработицы выше среднего». В качестве опорной категории использовались регионы со средними уровнями доходов и безработицы соответственно.

Результаты

Представления студентов о будущей работе

В опросе респондентам было предложено оценить степень согласия с высказываниями относительно их будущей работы. Было выявлено, что российские студенты бакалавриата в целом оптимистично смотрят в будущее. Две трети студентов вузов уверены, что смогут найти достойную работу после окончания университета (рисунки 1); 61% из них готовы работать сверхурочно, если это будет необходимо; 59% хотели бы развивать свой собственный бизнес, а не работать на кого-то.

Мнения студентов о смысле работы и о ее месте в жизни человека показывают относительно низкую приоритетность труда и его содержательных аспектов; 73% студентов бакалавриата не согласны с тем, что работа должна стоять на первом месте, а 54% согласились с тем, что работа не несет в себе иного смысла, кроме зарабатывания денег на жизнь. При этом 61% студентов не согласились с тем, что они перестали бы работать, если денег было бы достаточно.

Что касается представлений о способах организации будущей работы, здесь мнения студентов разделились. Около половины студентов ориентируются на гибкую карьеру (против трети, настроенной на построение традиционной карьеры, и пятой части, не определившейся с выбором); 42% студентов предпочитают работу из дома посещению офиса (против 44% студентов, предпочитающих офис); и лишь четверть студентов ориентируются на индивидуальный характер работы без желания обсуждения рабочих вопросов в коллективе (против 63% предпочитающих общение с коллективом).

Примечание: варианты ответа «полностью согласен(-на)» и «скорее согласен(-на)», а также варианты ответа «скорее не согласен(-на)» и «абсолютно не согласен(-на)» были объединены.

⁵ Трудовые ресурсы, занятость и безработица // Федеральная служба государственной статистики // https://rosstat.gov.ru/labour_force, дата обращения 02.08.2021.



Рисунок 1. **Согласие студентов бакалавриата с высказываниями о работе, %, N=14795**

Примечание: варианты ответа «полностью согласен(-на)» и «скорее согласен(-на)», а также варианты ответа «скорее не согласен(-на)» и «абсолютно не согласен(-на)» были объединены.

Дифференциация представлений о работе среди студентов бакалавриата

Перед тем как перейти к результатам многоуровневого регрессионного анализа (таблица 2), следует отметить, что для более четкой проверки выведенных из литературного обзора гипотез, в которых описывается влияние определенных характеристик респондента на *некоторые* его трудовые установки, нам необходимо сместить оптику: читателю предлагается на время перенести акцент с объекта исследования (трудовые установки) на различные факторы их дифференциации (поколение, пол, характеристики семьи и т. д.), а далее в выводах совершить обратное путешествие к обсуждению трудовых установок и основных факторов дифференциации их распространенности среди студентов с различными характеристиками.

Поколение. Первая гипотеза не подтвердилась. В качестве опорной категории использовалась принадлежность студента к старшему поколению миллениалов. В результате регрессионного анализа можно сделать вывод, что российские зумеры реже, чем миллениалы, воспринимают работу только лишь как способ заработка, реже ориентируются на работу в одиночку и не отличаются от миллениалов в своих ориентациях на желательность построения гибкой карьеры. При этом было выявлено, что зумеры чаще миллениалов чувствуют уверенность в нахождении достойной работы после окончания университета, показывают готовность к сверхурочной работе и ориентацию на предпринимательство.

Пол. Вторая гипотеза подтвердилась частично. Регрессионный анализ показал, что девушки больше ценят возможности построения гибкой карьеры, но при этом они изначально сравнительно чаще ориентируются на работу в коллективе и в офисе, что может подчеркивать их ориентацию на общение даже в ущерб гибкой организации пространства работы. При этом заметна большая ориентация юношей на первостепенную роль работы в жизни, а также готовность уделять ей больше времени и сил при необходимости. Однако, кажется, что смысл этой работы для юношей в большей степени, чем у девушек, обусловлен инструментальными ценностями зарабатывания денег.

Культурный капитал семьи. Выдвинутое в рамках третьей гипотезы предположение о том, что образование матери влияет на представления студентов о своей будущей работе, не подтвердилось. Единственным исключением является меньшая ориентация на предпринимательскую активность со стороны студентов, обладающих культурным капиталом по материнской линии. И напротив, культурный капитал по отцовской линии повышает вероятность согласия студентов с первостепенным местом работы в жизни человека. Следует также подчеркнуть, что в модели с включением студентов, обучающихся на очно-заочных и заочных программах в вузах, отмечалась меньшая вероятность согласия с высказыванием «работа – это всего лишь способ заработать на жизнь» среди студентов, чьи отцы имеют высшее образование.

Материальное положение семьи. Третья гипотеза в части влияния материального капитала семьи подтвердилась. Студенты из более обеспеченных семей в большей степени уверены в нахождении достойной работы после выпуска из университета и в меньшей степени склонны вкладывать в оплачиваемую занятость инструментальный смысл. При этом студенты, обладающие высоким уровнем экономического капитала, реже ставят в приоритет гибкую карьеру, работу из дома и индивидуалистический характер труда и чаще ориентируются на предпринимательство.

Курс обучения. Четвертая гипотеза не нашла своего подтверждения. В рамках регрессионного анализа было выявлено, что с повышением курса обучения студенты реже соглашались с тем, что работа должна стоять на первом месте, реже чувствуют уверенность в нахождении достойной позиции на рынке труда, меньше мечтают о предпринимательстве и о возможности попробовать себя в разных профессиональных направлениях. Но зависимости инструментального восприятия труда от курса обучения выявлено не было.

Уровень успеваемости. Пятая гипотеза по большей части подтвердилась. Более успешные в академическом плане студенты в большей степени уверены в нахождении достойной работы на рынке труда, демонстрируют менее инструментальный подход к работе и готовность работать сверхурочно. Также академически успешные студенты в большей степени ориентируются на классическую работу в офисе, построение традиционной карьеры, но, вопреки первоначальной гипотезе, они больше заинтересованы в общении с рабочим коллективом, а не в решении индивидуальных задач.

STEM-образование. Наша шестая гипотеза полностью опровергнута. Вопреки общему восприятию инженерно-технических кадров как ориентированных на нематериальные аспекты труда, представители STEM-направлений в совокупности показывают более инструментальный подход к работе, чаще «лириков»

Таблица 2. Модель многоуровневой бинарной логистической регрессии, где в качестве зависимых переменных выступает согласие с высказыванием

	Уверенность в нахождении работы	Первостепенная важность работы	Работа лишь способ заработка	Готовность к сверхурочной работе	Желательность предпринимательства	Отказ от работы при наличии денег	Работа в одиночку	Работа из дома	Гибкая карьера
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ									
Социально-демографические характеристики									
Поколение Z	0,179**	-0,084	-0,137**	0,175***	0,119*	0,002	-0,127**	-0,020	0,017
Женский пол	0,078	-0,645***	-0,125***	-0,298***	0,057	-0,145***	-0,102**	-0,153***	0,367***
Наличие высшего образования у матери	-0,055	-0,066	-0,025	-0,021	-0,148***	0,009	-0,065	-0,052	-0,040
Наличие высшего образования у отца	-0,063	0,125**	-0,039	-0,066	-0,030	-0,040	-0,010	0,036	0,017
Материальное положение семьи	0,447***	-0,026	-0,080***	0,024	0,105***	-0,084***	-0,190***	-0,128***	-0,093***
Образовательные характеристики									
Курс обучения	-0,122***	-0,094***	0,008	-0,019	-0,053*	-0,007	-0,011	0,003	-0,048*
Уровень успеваемости	0,087***	-0,026	-0,081***	0,047***	-0,079***	-0,063***	-0,041***	-0,087***	-0,098***
STEM-образование	0,017	0,060	0,171***	-0,027	-0,310***	0,007	-0,078	0,077*	-0,054
Трудовые характеристики студента									
Наличие работы	0,262***	0,148***	-0,273***	0,165***	0,548***	-0,223***	-0,145***	0,100**	0,281***

**Будущая работа глазами студентов российских вузов:
дифференциация образа работы в межрегиональной перспективе**

	Уверенность в нахождении работы	Первостепенная важность работы	Работа лишь способ заработка	Готовность к сверхурочной работе	Желательность предпринимательства	Отказ от работы при наличии денег	Работа в одиночку	Работа из дома	Гибкая карьера
РЕГИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ									
Региональные характеристики									
<i>Опорная категория: Средний уровень доходов</i>									
Уровень доходов ниже среднего	0,367**	0,145	0,013	-0,132	0,328**	-0,103	-0,048	-0,025	0,015
Уровень доходов выше среднего	0,113	0,015	-0,059	0,046	-0,213	-0,042	0,114	0,042	0,056
<i>Опорная категория: Средний уровень безработицы</i>									
Уровень безработицы ниже среднего	0,033	0,016	-0,044	0,095	0,008	-0,094	-0,126	-0,065	-0,095
Уровень безработицы выше среднего	0,138	0,329***	0,004	0,227**	0,484***	-0,144	-0,104	-0,341***	0,298**
Константа	-0,008	-0,585***	0,936***	0,586***	1,309***	0,153	0,170	0,724***	1,149***
Кол-во наблюдений	10 626	11 438	11 655	11 005	10 221	11 306	10 803	10 617	10 161
Log Likelihood	-4813533	-5912.992	-7882.970	-6793.043	-6010.440	-7275.433	-6372.829	-7289.562	-6529.681
Akaike Inf. Crit.	9657.067	11855.980	15795.940	13616.090	12050.880	14580.870	12775.660	14609.120	13089.360
Bayesian Inf. Crit.	9766.132	11966.150	15906.390	13725.680	12159.360	14690.860	12884.970	14718.180	13197.760

*Примечание: * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001.*

соглашаясь с тем, что «работа является лишь способом заработка». Также «физики» предпочитают работу из дома и не отличаются особой предприимчивостью в плане желательности открытия бизнес-проектов, видимо, ориентируясь на использование своих специфических навыков в работе по найму. Более того, такие студенты не обладают уверенностью в нахождении работы, что лишь подтверждает сложную ситуацию вокруг трудоустройства студентов STEM-специальностей на российском рынке труда [Гимпельсон, Зинченко 2021].

Работа во время учебы. Седьмая гипотеза исследования подтвердилась. Работающие студенты, действительно, в большей степени уверены в достойном трудоустройстве после выпуска, чаще соглашаются с первоочередностью работы в жизни человека, не желая отказываться от нее даже при наличии денег, а также проявляют готовность к построению гибкой карьеры. Также такие студенты в большей степени проявляют готовность к работе из дома, видимо, имея опыт такой занятости в период пандемии, показывают готовность к переработкам и даже имеют предпринимательские интенции. Важно, что среди сочетающих работу с учебой студентов доминирует ориентация на коллектив, что может указывать на большую социальную ориентацию среди включенных в трудовые сети студентов.

Макроэкономические факторы. Значения ИСС для полученных моделей варьируются от 0,00 до 0,02, что говорит об отсутствии значимых различий в трудовых установках студентов вузов отдельных регионов России. Однако анализ моделей на отношение правдоподобий, реализованный с помощью функции апоста в RStudio, показал, что добавление предикторов второго уровня (характеристик регионов) в модели улучшает точность предсказаний. Таким образом, восьмая гипотеза подтвердилась, но с той оговоркой, что тенденции более явно проявляются в среде с менее благополучными условиями. Так, в регионах с более низкими среднедушевыми доходами населения и с более высоким уровнем безработицы студенты чаще ориентируются на предпринимательскую деятельность⁶. Обучение в регионах с относительно более высоким уровнем безработицы увеличивает вероятность готовности студентов к сверхурочной работе, восприятия работы как первостепенной части их жизни и уменьшает вероятность ориентации на работу из дома, что может объясняться восприятием офиса как особой связи с компанией, куда они могут официально трудоустроиться и где будут работать без рисков увольнения. Выявленная ориентация студентов из менее благополучных с точки зрения безработицы регионов на гибкую карьеру может объясняться готовностью таких студентов отвечать на повышенные риски рынка труда своим гибким переходом из одной профессиональной сферы в другую, однако нуждается в дополнительной проверке в дальнейших исследованиях. Также неочевидным является объяснение тенденции к большей уверенности в нахождении достойной работы среди студентов, которые учатся в регионах с низким уровнем доходов. Дополнительный анализ показал, что среди студентов из таких регионов значительно больше тех респондентов, которые обучаются в вузе на целевых местах.

⁶ К группе регионов со сравнительно низкими среднедушевыми доходами населения были отнесены следующие регионы, попавшие в выборку: Республика Тыва, Республика Мордовия, Чувашская Республика, Курганская область, Кабардино-Балкарская Республика, а также Республика Крым, Саратовская и Пензенская области. К группе регионов со сравнительно высоким уровнем безработицы: Республика Тыва, Кабардино-Балкарская Республика, Республика Бурятия, Забайкальский край, Чеченская Республика, Республика Северная Осетия, Республика Дагестан.

Заключение и дискуссия

Целью настоящей статьи было выявление представлений студентов бакалавриата о доступности, характере, смысле и организации будущей работы. На основе данных масштабного опроса студентов российских вузов было проверено восемь гипотез о факторах формирования этих представлений, большинство из которых частично или полностью подтвердились (2, 3, 5, 7, 8), а три были опровергнуты (1, 4, 6). Ввиду множественности сюжетов и естественного желания их обобщения предлагается подробнее рассмотреть некоторые выводы внутри трех сфер конструируемого образа будущей работы: общие представления о работе, смысл работы (склонность к инструментальному или содержательному подходу к труду) и организация будущей работы (ориентация на традиционный (офис, коллектив, карьера) или инновационный (дом, индивидуальные задачи, профессиональные пробы) подход к работе; а также обозначить основные результаты настоящей статьи, которая является лишь одним из этапов осмысления процесса формирования множественных типов трудовой мотивации студентов во время их социализации в семье, в сфере образования и на работе.

По общим вопросам доступности и характера будущей работы было выявлено, что более половины российских бакалавров готовы активно включаться в рынок труда: большинство студентов уверены в нахождении достойной работы после окончания образования, две трети из них готовы работать сверхурочно, более половины хотели бы развивать собственный бизнес. Регрессионный анализ показал, что студенты со сравнительно большим уровнем экономического и человеческого капитала, а также студенты, имеющие опыт работы, в большей степени уверены в нахождении достойной позиции на рынке труда после выпуска, что полностью согласуется с изначальными гипотезами исследования. При этом отличники и работающие студенты чаще соглашались на сверхурочную работу. А материально обеспеченные студенты и студенты, имеющие опыт работы, высказывают готовность к предпринимательской активности, при том что обучение на STEM-направлениях, вопреки изначальным предположениям, понижает эту вероятность. Принадлежность студента к поколению Z повышает уверенность в нахождении работы, готовность к сверхурочной работе, а также желание создания собственного бизнеса, что согласуется с выводами, выделенными в книге Д. и И. Стиллманов «Поколение Z на работе. Как его понять и найти с ним общий язык» [Стиллман Д., Стиллман И. 2018], а также с тезисом Джин Твенге о готовности айдженеров к интенсивному труду [Твенге 2019]. Социально-экономические характеристики регионов также влияют на предпринимательские интенции студентов: в менее благополучных регионах вероятность наличия установки на предпринимательство выше, чем в более благополучных. Данный результат может служить очередным подтверждением вынужденного характера предпринимательских интенций в неблагоприятных социально-экономических условиях [Александрова, Верховская 2016] и новым тезисом о возможном их зарождении уже во время обучения в университете.

Ответы студентов на вопросы о смысле работы и о ее месте в жизни человека демонстрируют довольно низкую распространенность приоритетности работы в иерархии жизненных ценностей студентов и высокую распространенность ее инструментального восприятия, что полностью согласуется с выводами российских

экспертов относительно современной молодежи. В рамках исследования подтверждаются некоторые ранее выделенные исследователями взаимосвязи: менее инструментальный подход к работе среди студентов из более обеспеченных семей и академически успешных студентов [Kasser et al. 1995; Kohn, Schoenbach 1993], большая ориентация представителей мужского пола на заработную плату [Balsamo et al. 2013; Поплавская, Соболева 2019]. При этом опровергаются некоторые интуиции, например о большей распространенности терминальных трудовых установок среди студентов STEM-направлений⁷ или о приверженности представителей поколения Z гибким карьерным стратегиям. Отдельно следует упомянуть отсутствие значимых взаимосвязей между культурным капиталом по материнской линии и трудовыми установками студентов. Напротив, проведенный анализ продемонстрировал, что наличие высшего образования у отца оказывает влияние на восприятие работы в качестве первостепенной в жизни человека; а построенные автором на расширенной выборке студентов регрессионные модели выявили положительную связь между наличием культурного капитала по отцовской линии и отказом от восприятия работы в качестве лишь только средства заработка. Автор настоящего исследования не встречала подобного вывода об особой значимости культурного капитала по отцовской линии в литературе, посвященной формированию трудовых ценностей и установок студентов, где в качестве независимой переменной рассматривался общий уровень культурного капитала семьи. Более того, знание о подобной взаимосвязи может быть полезным в рамках осмысления особой роли отцовства в воспитании и развитии ребенка (см., напр.: [Snarey 2013]).

Также важным представляется общий вывод о том, что наличие работы во время учебы уменьшает инструментальное восприятие будущей оплачиваемой занятости. Данный вывод фиксирует дальнейшие вопросы о том, является ли выбор в пользу работы во время учебы показателем особой ценности труда в жизни молодого человека, уже прошедшего различные этапы социализации в семье, школе и сформировавшего свое отношение к оплачиваемой занятости; или же сам опыт работы во время студенчества (неважно, вынужденный он или внутренне обусловленный) может формировать менее инструментальное восприятие будущей работы.

Далее анализировались предпочтительные способы организации будущей работы. И здесь следует отметить, что студенты с более высоким уровнем экономического и человеческого капитала чаще ориентируются на традиционную работу со всеми ее составляющими: офис, коллектив, лояльность профессиональной сфере; что вынуждает задуматься о реалистичности запроса высококвалифицированных работников на гибкость организации труда в ущерб надежности. И напротив, наличие у студентов работы во время учебы, которая может восприниматься как институт со своими правилами поведения и накладывать особый опыт занятости (в том числе связанный с пандемией), в большей степени ориентирует студентов на инновационный подход к организации труда (удаленка, профессиональные пробы), но оставляет желательность коллективной работы с коллегами.

Безусловно, настоящее исследование посвящено довольно абстрактной теме конструируемого образа работы и может найти свою обоснованную критику среди исследователей реального трудового поведения молодежи. Однако работа допол-

⁷ Данный вывод отчасти можно связать со спецификой задач, которые решают студенты STEM-направлений, видимо, больше относящихся к прикладным (рассуждения о мотивации студентов прикладных направлений обучения см. подробнее: [Радаев 2008]).

няет многочисленные зарубежные и отечественные труды, посвященные изучению ценностей и установок трудоспособного населения страны и, в частности, молодежи, а также ставит под вопрос согласие молодежи с множественными изменениями, происходящими в структуре рынка труда и организационных аспектах современной работы. Более того, ввиду существования отдельных несистематизированных исследований трудовых ценностей и установок начинающих выходить на рынок труда представителей поколения Z, а также распространения обобщенных суждений относительно их характеристик, важно было провести масштабное исследование трудовых интенций молодежи. И автору была предоставлена возможность использовать уникальный по широте охвата опрос студентов российских вузов, добавив вопросы про согласие с высказываниями о будущей работе, часть из которых была заимствована из зарубежного мониторинга.

Одним из главных выводов настоящей статьи стало то, что молодежь гетерогенна по своим трудовым установкам. Среди студентов вузов нет единого подхода к работе, предпочтительных стратегий по развитию будущей карьеры и организации труда. Более того, есть группа студентов, академически успешных и обладающих высоким уровнем материального капитала, ориентирующихся на традиционный формат занятости и сравнительно более высокую вовлеченность в работу. При этом те же самые характеристики понижают вероятность инструментального отношения к будущей работе, а наличие культурного капитала по отцовской линии повышает вероятность восприятия работы в качестве важной составляющей жизни человека. То есть вовлеченные в учебу студенты, выходцы из семей с высоким уровнем материального и культурного капитала, демонстрируют более содержательный подход к работе, и именно такой подход описывается как предпочтительный с точки зрения развития постиндустриального рынка труда и новой трудовой этики [*Лебедева, Татарко* 2007, с. 14, 422].

Настоящее исследование имеет определенные перспективы к дальнейшему развитию. В частности, зимой 2021 г. было проведено дополнительное качественное исследование – интервью со студентами и выпускниками региональных вузов, участвовавших в опросе Минобрнауки России летом того же года. В дальнейшем планируется посвятить результатам качественного исследования отдельную статью с включением живых цитат-высказываний представителей раннего поколения зумеров и позднего поколения миллениалов о месте работы в их жизни, карьерных стратегиях, а также о факторах, повлиявших на их отношение к текущей работе и стратегиям на будущее.

Список источников

- Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б.С. (2004) Социологический словарь. М.: Экономика.
- Александрова Е.А., Верховская О.Р. (2016) Мотивация предпринимательской активности: роль институциональной среды // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия: Менеджмент. № 3. С. 107–138 // <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-predprinimatelskoj-aktivnosti-rol-institutsionalnoy-sredy/viewer>, дата обращения 12.05.2022.
- 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 (145). С. 324–343. DOI: 10.14515/monitoring.2018.3.17

- Бабинцев В.П., Реутов Е.В. (2010) Самоорганизация и «атомизация» молодежи как актуальные формы социокультурной рефлексии // Социологические исследования. № 1. С. 109–115 // https://ecsocman.hse.ru/data/2010/06/21/1212535442/Babintsev_11.pdf, дата обращения 12.05.2022.
- Верховин В.И. (ред.) (2018) Экономическая социология: учебное пособие. М.: КДУ, Университетская книга.
- Гимпельсон В.Е., Зинченко Д.И. (2021) «Физики» и «лирики»: кто российскому рынку более ценен? // Вопросы экономики. № 8. С. 5–36. DOI: 10.32609/0042-8736-2021-8-5-36
- Голова А.Г. (2020) Формирование универсальных компетенций у поколения Z в ответ на трансформацию рынка труда // Мансуров В.А.; Иванова Е.Ю. (ред.) Социология и общество: традиции и инновации в социальном развитии регионов. М.: ФНИСЦ РАН. С. 676–685.
- Гошин М.Е., Мерцалова Т.А. (2018) Типы родительского участия в образовании, социально-экономический статус семьи и результаты обучения // Вопросы образования. № 3. С. 68–90 // <https://vo.hse.ru/data/2018/09/19/1154437857/03%20Goshin.pdf>, дата обращения 12.05.2022.
- Гудков Л., Дубин Б., Зоркая Н. (2011) Молодежь России. М.: Московская школа политических исследований.
- Зубок Ю.А., Чупров В.И. (2020) Жизненные стратегии молодежи: реализация ожиданий и социальные настроения // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. № 3 (157). С. 13–41. DOI: 10.14515/monitoring.2020.3.1602
- Ильясов Ф.Н. (2013) Методология ресурсного подхода к анализу трудовых мотивов и установок // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. № 5 (117). С. 13–25 // https://wciom.ru/fileadmin/file/monitoring/2013/117/2013_117_2_F.N.%20IP%60yasov.pdf, дата обращения 12.05.2022.
- Казарина-Волшебная Е.К., Комиссарова И.Г., Турченко В.Н. (2012) Парадоксы трансформации ценностных ориентаций российской молодежи // Социологические исследования. № 6. С. 121–126 // <https://ecsocman.hse.ru/data/2012/09/29/1251348844/Kazarina.pdf>, дата обращения 12.05.2022.
- Козина И.М., Виноградова Е.В. (2016) Молодые инженеры: трудовые ценности и профессиональная идентичность // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. № 1 (131). С. 215–230. DOI: 10.14515/monitoring.2016.1.08
- Лебедева Н.М., Татарко А.Н. (2007) Ценности культуры и развитие общества. М.: ВШЭ.
- Лопатина М.В., Леонова Л.А., Травкин П.В., Рошин С.Ю., Рудаков В.Н. (2020) Выпускники среднего профессионального и высшего образования на российском рынке труда: информационный бюллетень. М.: ВШЭ.
- Магун В.С., Энговатов М.В. (2006) Динамика притязаний и изменение ресурсных стратегий молодежи: 1985–2005 годы // Отечественные записки. № 3. С. 76–96 // https://ecsocman.hse.ru/data/725/759/1219/otechest_zapiski_magun.pdf, дата обращения 12.05.2022.
- Парсонс Т. (1994) Современное состояние и перспективы систематической теории в социологии // Современная западная теоретическая социология. № 2. С. 15–52.
- Петров А.В. (2008) Ценностные предпочтения молодежи: диагностика и тенденции изменений // Социологические исследования. № 2. С. 83–90 // https://ecsocman.hse.ru/data/972/632/1219/Petrov_10.pdf, дата обращения 12.05.2022.
- Поплавская А.А. (2022) Факторы формирования внутренних и внешних трудовых ценностей у студентов российских вузов // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. № 2. С. 181–206. DOI: 10.14515/monitoring.2022.2.2071
- Поплавская А.А., Соболева Н.Э. (2019) Реализация достижительных мотивов мужчин и женщин на рынках труда разных стран мира // Экономическая социология. Т. 20. № 2. С. 51–84 // <https://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-dostizhitelnyh-motivov-muzhchiny-zhenschin-na-rynках-truda-raznyh-stran-mira/viewer>, дата обращения 12.05.2022.
- Радаев В.В. (2008) Экономические империалисты наступают! Что делать социологам // Экономическая социология. № 6. С. 116–123.
- Радаев В. (2019) Миллениалы: Как меняется российское общество. М.: ВШЭ.

- Решетников О.В. (2014) Поколение Z и недалекое будущее рынка труда // Школьные технологии. № 1. С. 58–71 // <https://cyberleninka.ru/article/n/pokolenie-z-i-nedalyokoe-budushee-gynka-truda/viewer>, дата обращения 12.05.2022.
- Рожкова К.В., Рошин С.Ю., Солнцев С.А., Травкин П.В. (2021) Отдача на магистерскую степень на российском рынке труда // Вопросы экономики. № 8. С. 69–92. DOI: 10.32609/0042-8736-2021-8-69-92
- Рощина Я.М. (2006) Чьи дети учатся в российских элитных вузах? // Вопросы образования. № 1. С. 347–369 // <https://vo.hse.ru/data/2010/12/31/1208182070/19rosch.pdf>, дата обращения 12.05.2022.
- Стиллман Д., Стиллман И. (2018) Поколение Z на работе: как его понять и найти с ним общий язык. М.: Манн, Иванов и Фербер.
- Твенге Д. (2019) Поколение I. М.: Рипол Классик.
- Темницкий А.Л. (2021) Традиции и инновации в трудовой культуре российских рабочих // Социологические исследования. № 4. С. 61–73. DOI: 10.31857/S013216250010467-6
- Якимова З.В., Масилова М.Г. (2017) Поколение Z как потенциальный сегмент рынка труда // Азимут научных исследований: педагогика и психология. Т. 6. № 4 (21). С. 341–345 // <https://cyberleninka.ru/article/n/pokolenie-z-kak-potentsialnyu-segment-gynka-truda/viewer>, дата обращения 12.05.2022.
- Balsamo M., Lauriola M., Saggino A. (2013) Work Values and College Major Choice // Learning and Individual Differences, no 24, pp. 110–116. DOI: 10.1016/j.lindif.2012.12.022
- Campione W.A. (2015) Corporate Offerings: Why Aren't Millennials Staying? // Journal of Applied Business & Economics, vol. 17, no 4, pp. 60–75 // http://www.na-businesspress.com/JABE/CampioneWA_Web17_4_.pdf, дата обращения 12.05.2022.
- Cennamo L., Gardner D. (2008) Generational Differences in Work Values, Outcomes and Person-organisation Values Fit // Journal of Managerial Psychology, vol. 23, no 8, pp. 891–906. DOI: 10.1108/02683940810904385
- Chow A., Galambos N.L., Krahn H.J. (2015) Work Values during the Transition to Adulthood and Mid-life Satisfaction: Cascading Effects across 25 Years // International Journal of Behavioral Development, vol. 41, no 1, pp. 105–114. DOI: 10.1177/0165025415608518
- Dries N., Pepermans R., De Kerpel E. (2008) Exploring Four Generations' Beliefs about Career // Journal of Managerial Psychology, vol. 23, no 8, pp. 907–928. DOI: 10.1108/02683940810904394
- Etzioni A. (2010) Moral Dimension: Toward a New Economics, Simon and Schuster.
- Inglehart R. (1997) Modernization and Postmodernization in 43 Societies, Princeton University Press.
- Inglehart R. (2000) Culture and Democracy // Culture Matters: How Values Shape Human Progress (eds. Harrison L.E., Huntington S.P.), Basic Books, pp. 80–97.
- Finch W.H., Bolin J.E., Kelley K. (2019) Multilevel Modeling using R, New York: Chapman and Hall/CRC.
- Greenhaus J.H., Kossek E.E. (2014) The Contemporary Career: A Work-Home Perspective // Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, vol. 1, no 1, pp. 361–388. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091324
- Hays Generation Z Report // Hays.ru // <https://hays.ru/res/genz/>, дата обращения 10.01.2022
- Hitlin S., Piliavin J.A. (2004) Values: Reviving a Dormant Concept // Annual Review of Sociology, vol. 30, no 1, pp. 359–393. DOI: 10.1146/annurev.soc.30.012703.110640
- Johnson M.K. (2001) Change in Job Values during the Transition to Adulthood // Work and Occupations, no 28, pp. 315–345. DOI: 10.1177/0730888401028003004
- Johnson M.K., Monserud M.A. (2012) Work Value Development from Adolescence to Adulthood // Advances in Life Course Research, vol. 17, no 2, pp. 45–58. DOI: 10.1016/j.alcr.2012.02.002
- Kasser T., Ryan R.M., Zax M., Sameroff A.J. (1995) The Relations of Maternal and Social Environments to Late Adolescents' Materialistic and Prosocial Values // Developmental Psychology, vol. 31, no 6, pp. 907–914. DOI: 10.1037/0012-1649.31.6.907
- Kohn M.L., Schoenbach C. (1993) Social Stratification, Parents Values and Childrens Values. New Directions in Attitude Measurement, New York, Berlin: Walter de Gruyter.

- Lechner C.M., Sortheix F.M., Göllner R., Salmela-Aro K. (2017) The Development of Work Values during the Transition to Adulthood: A Two-Country Study // *Journal of Vocational Behavior*, no 99, pp. 52–65. DOI: 10.1016/J.JVB.2016.12.004
- Malone T.W., Laubacher R.J. (1999) The Dawn of the E-lance Economy // *Electronic Business Engineering* (eds. Nüttgens M., Schee, AW), Heidelberg: Physica, pp. 13–24.
- Maloni M., Hiatt M.S., Campbell S. (2019) Understanding the Work Values of Gen Z Business Students // *The International Journal of Management Education*, vol. 17, no 3, p. 100320. DOI: 10.1016/j.ijme.2019.100320
- Ng E.S., Schweitzer L., Lyons S.T. (2010) New Generation, Great Expectations: A Field Study of the Millennial Generation // *Journal of Business and Psychology*, vol. 25, no 2, pp. 281–292. DOI: 10.1007/s10869-010-9159-4
- Parry E., Urwin P. (2011) Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence // *International Journal of Management Reviews*, vol. 13, no 1, pp. 79–96. DOI: 10.1111/j.1468-2370.2010.00285.x
- Parsons T., Smelser N. (2005) *Economy and Society: A Study in the Integration of Economic and Social Theory*, Routledge.
- Smola K., Sutton C.D. (2002) Generational Differences: Revisiting Generational Work Values for the New Millennium // *Journal of Organizational Behavior*, vol. 23, no 4, pp. 363–382. DOI: 10.1002/job.147
- Snarey J. (2013) *How Fathers Care for the Next Generation*, Harvard University Press.
- Strauss K., Griffin M.A., Parker S.K. (2012) Future Work Selves: How Salient Hoped-For Identities Motivate Proactive Career Behaviors // *Journal of Applied Psychology*, vol. 97, no 3, pp. 580–598. DOI: 10.1037/a0026423
- Twenge J.M. (2010) A Review of the Empirical Evidence on Generational Differences in Work Attitudes // *Journal of Business and Psychology*, vol. 25, no 2, pp. 201–210. DOI: 10.1007/s10869-010-9165-6
- Twenge J.M., Campbell S.M., Hoffman B.J., Lance C.E. (2010) Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing // *Journal of Management*, vol. 36, no 5, pp. 1117–1142. DOI: 10.1177/0149206309352246
- Twenge J.M., Kasser T. (2013) Generational Changes in Materialism and Work Centrality, 1976–2007: Associations with Temporal Changes in Societal Insecurity and Materialistic Role Modeling // *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol. 39, no 7, pp. 883–897. DOI: 10.1177/0146167213484586

Future Work through the Eyes of Russian University Students: Regional Differentiation of the Work Vision

A.A. POPLAVSKAYA *

***Anita A. Poplavskaya** – Junior Researcher, Laboratory for Studies in Economic Sociology, Analyst, Centre for Institutional Research, HSE University, Moscow, Russian Federation, apoplavskaya@hse.ru, <https://orcid.org/0000-0002-8122-8853>

Citation: Poplavskaya A.A. (2023) Future Work through the Eyes of Russian University Students: Regional Differentiation of the Work Vision. *Mir Rossii*, vol. 32, no 1, pp. 61–86 (in Russian). DOI: 10.17323/1811-038X-2023-32-1-61-86

This research is supported by the Faculty of Social Sciences, HSE University. The author thanks her supervisor, Professor V.V. Radaev, expert in analytics Associate Professor B.O. Sokolov, and anonymous reviewers for valuable comments during the article preparation.

The article was received in February 2022.

Abstract

This article identifies the perception of future work by undergraduate students and the differentiation of work vision depending on individual, institutional, and regional characteristics. It uses data from a survey of Russian university students, commissioned by the Russian Ministry of Science and Higher Education in the summer of 2021. The sample comprises 14,800 students aged up to 29 y.o. studying in full-time bachelor's programs at Russian universities. The results demonstrate that there is no unified image of work among students. This falsifies some generally accepted judgments about the attitudes of students towards future employment. Contrary to the initial hypotheses, younger generation of students appears to be less instrumental and individually oriented than millennials; STEM students, however, more often agree with the statement that "work is just a means of earning money"; and paternal rather than maternal cultural capital has an influence on work attitudes. Students with a high level of economic and human capital are more likely to focus on traditional, rather than flexible, work arrangements and on classic, rather than multiple, career paths. The inclusion of second-level predictors in the analysis made it possible to conclude that in relatively less prosperous regions students are more likely to orient towards entrepreneurial activity, and in regions with higher unemployment rates the likelihood of perceiving work as a priority and willingness to devote more time to it increases.

Keywords: *future work, bachelors, students, working students, traditional work, flexible work arrangements, career, entrepreneurship, work attitudes*

References

- Aberkrombi N., Khill S., Terner B.S. (2004) *Sociological Dictionary*, Moscow: Economy (in Russian).
- Aleksandrova E.A., Verkhovskaia O.R. (2016) Motivation of Entrepreneurial Activity: The Role of the Institutional Environment. *Vestnik of Saint Petersburg University. Management*, no 3, pp. 107–138. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-predprinimatelskoy-aktivnosti-rol-institutsionalnoy-sredy/viewer>, accessed 12.05.2022 (in Russian).
- Andrianova E.V., Tarasova A.N., Pecherkin I.F. (2018) Motives and Work Values of Youth: Paradoxes of Development. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, no 3 (145), pp. 324–343 (in Russian). DOI: 10.14515/monitoring.2018.3.17
- Babintsev V.P., Reutov E.V. (2010) Self-organization and "Atomization" of Youth as Actual Forms of Socio-Cultural Reflection. *Sociological Studies*, no 1, pp. 109–115. Available at: https://ecsocman.hse.ru/data/2010/06/21/1212535442/Babintsev_11.pdf, accessed 12.05.2022 (in Russian).
- Balsamo M., Lauriola M., Saggino A. (2013) Work Values and College Major Choice. *Learning and Individual Differences*, no 24, pp. 110–116. DOI: 10.1016/j.lindif.2012.12.022
- Campione W.A. (2015) Corporate Offerings: Why Aren't Millennials Staying? *Journal of Applied Business & Economics*, vol. 17, no 4, pp. 60–75. Available at: http://www.na-businesspress.com/JABE/CampioneWA_Web17_4_.pdf, accessed 12.05.2022.
- Cennamo L., Gardner D. (2008) Generational Differences in Work Values, Outcomes and Person-organisation Values Fit. *Journal of Managerial Psychology*, vol. 23, no 8, pp. 891–906. DOI: 10.1108/02683940810904385

- Chow A., Galambos N.L., Krahn H.J. (2015) Work Values during the Transition to Adulthood and Mid-life Satisfaction: Cascading Effects across 25 Years. *International Journal of Behavioral Development*, vol. 41, no 1, pp. 105–114. DOI: 10.1177/0165025415608518
- Dries N., Pepermans R., De Kerpel E. (2008) Exploring Four Generations' Beliefs about Career. *Journal of Managerial Psychology*, vol. 23, no 8, pp. 907–928. DOI: 10.1108/02683940810904394
- Etzioni A. (2010) *Moral Dimension: Toward a New Economics*, Simon and Schuster.
- Finch W.H., Bolin J.E., Kelley K. (2019) *Multilevel Modeling using R*, New York: Chapman and Hall/CRC.
- Gimpelson V.E., Zinchenko D.I. (2021) “Physicists” and “Lyricists”: Who Is More Valuable to the Russian Market? *Voprosy ekonomiki*, no 8, pp. 5–36 (in Russian). DOI: 10.32609/0042-8736-2021-8-5-36
- Golova A.G. (2020) Formation of Universal Competencies among Generation Z in Response to the Transformation of the Labor Market. *Sociology and Society: Traditions and Innovations in the Regions* (eds. Mansurov V.A.; Ivanova E.Yu.), Moscow: SNITS RAS, pp. 676–685 (in Russian).
- Goshin M.E., Mertsalova T.A. (2018) Types of Parental Involvement in Education, Socioeconomic Status of the Family and Learning Outcomes. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no 3, pp. 68–90. Available at: <https://vo.hse.ru/data/2018/09/19/1154437857/03%20Goshin.pdf>, accessed 12.05.2022 (in Russian).
- Greenhaus J.H., Kossek E.E. (2014) The Contemporary Career: A Work-Home Perspective. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, vol. 1, no 1, pp. 361–388. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091324
- Gudkov L., Dubin B., Zorkaia N. (2011) *Youth of Russia*, Moscow: Moscow school of political studies (in Russian).
- Hays Generation Z Report. *Hays.ru*. Available at: <https://hays.ru/res/genz/>, accessed 10.01.2022.
- Hitlin S., Piliavin J.A. (2004) Values: Reviving a Dormant Concept. *Annual Review of Sociology*, vol. 30, no 1, pp. 359–393. DOI: 10.1146/annurev.soc.30.012703.110640
- Johnson M.K. (2001) Change in Job Values during the Transition to Adulthood. *Work and Occupations*, no 28, pp. 315–345. DOI: 10.1177/0730888401028003004
- Johnson M.K., Monserud M.A. (2012) Work Value Development from Adolescence to Adulthood. *Advances in Life Course Research*, vol. 17, no 2, pp. 45–58. DOI: 10.1016/j.alcr.2012.02.002
- Iliasov F.N. (2013) Methodology of the Resource Approach to the Analysis of Labor Motives and Attitudes. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, no 5 (117), pp. 13–25. Available at: https://wciom.ru/fileadmin/file/monitoring/2013/117/2013_117_2_F.N.%20II%60yasov.pdf, accessed 12.05.2022 (in Russian).
- Inglehart R. (1997) *Modernization and Postmodernization in 43 Societies*, Princeton University Press.
- Inglehart R. (2000) Culture and Democracy. *Culture Matters: How Values Shape Human Progress* (eds. Harrison L.E., Huntington S.P.), Basic Books, pp. 80–97.
- Kasser T., Ryan R.M., Zax M., Sameroff A.J. (1995) The Relations of Maternal and Social Environments to Late Adolescents' Materialistic and Prosocial Values. *Developmental Psychology*, vol. 31, no 6, pp. 907–914. DOI: 10.1037/0012-1649.31.6.907
- Kazarina-Volshebnaya E.K., Komissarova I.G., Turchenko V.N. (2012) Paradoxes of the Transformation of the Value Orientations of Russian Youth. *Sociological Studies*, no 6, pp. 121–126. Available at: <https://ecsocman.hse.ru/data/2012/09/29/1251348844/Kazarina.pdf>, accessed 12.05.2022 (in Russian).
- Kohn M.L., Schoenbach C. (1993) *Social Stratification, Parents Values and Childrens Values. New Directions in Attitude Measurement*, New York, Berlin: Walter de Gruyter.
- Kozina I.M., Vinogradova E.V. (2016) Young Engineers: Labor Values and Professional Identity. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, no 1 (131), pp. 215–230 (in Russian). DOI: 10.14515/monitoring.2016.1.08

- Lebedeva N.M., Tatarko A.N. (2007) *Cultural Values and Development of Society*, Moscow: HSE (in Russian).
- Lechner C.M., Sortheix F.M., Göllner R., Salmela-Aro K. (2017) The Development of Work Values during the Transition to Adulthood: A Two-Country Study. *Journal of Vocational Behavior*, no 99, pp. 52–65. DOI: 10.1016/J.JVB.2016.12.004
- Lopatina M.V., Leonova L.A., Travkin P.V., Roshchin S.Yu., Rudakov V.N. (2020) *Graduates of Secondary Vocational and Higher Education in the Russian Labor Market: Information Bulletin*, Moscow: HSE (in Russian).
- Magun V.S., Engovatov M.V. (2006) Dynamics of Aspirations and Changes in Youth Resource Strategies: 1985–2005. *Domestic Notes*, no 3, pp. 76–96. Available at: https://ecsocman.hse.ru/data/725/759/1219/otechest_zapiski_magun.pdf, accessed 12.05.2022 (in Russian).
- Malone T.W., Laubacher R.J. (1999) The Dawn of the E-lance Economy. *Electronic Business Engineering* (eds. Nüttgens M., Schee A.W.), Heidelberg: Physica, pp. 13–24.
- Maloni M., Hiatt M.S., Campbell S. (2019) Understanding the Work Values of Gen Z Business Students. *The International Journal of Management Education*, vol. 17, no 3, p. 100320. DOI: 10.1016/j.ijme.2019.100320
- Ng E.S., Schweitzer L., Lyons S.T. (2010) New Generation, Great Expectations: A Field Study of the Millennial Generation. *Journal of Business and Psychology*, vol. 25, no 2, pp. 281–292. DOI: 10.1007/s10869-010-9159-4
- Parry E., Urwin P. (2011) Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence. *International Journal of Management Reviews*, vol. 13, no 1, pp. 79–96. DOI: 10.1111/j.1468-2370.2010.00285.x
- Parsons T. (1994) Current State and Perspectives of Systematic Theory in Sociology. *Modern Western Theoretical Sociology*, no 2, pp. 15–52 (in Russian).
- Parsons T., Smelser N. (2005) *Economy and Society: A Study in the Integration of Economic and Social Theory*, Routledge.
- Petrov A.V. (2008) Value Preferences of Young People: Diagnostics and Trends of Change. *Sociological Studies*, no 2, pp. 83–90. Available at: https://ecsocman.hse.ru/data/972/632/1219/Petrov_10.pdf, accessed 12.05.2022 (in Russian).
- Poplavskaya A.A. (2022) Factors of Internal and External Work Values Formation among Russian Universities' Students. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, no 2, pp. 181–206 (in Russian). DOI: 10.14515/monitoring.2022.2.2071
- Poplavskaya A.A., Soboleva N.E. (2019) Realization of Male and Female Achievement Motives in the Labor Markets across the World. *Journal of Economic Sociology*, vol. 20, no 2, pp. 51–84. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-dostizhitelnyh-motivov-muzhchin-i-zhenschin-na-rynkah-truda-raznyh-stran-mira/viewer>, accessed 12.05.2022 (in Russian).
- Radaev V.V. (2008) The Economic Imperialists Are Coming! What Should Sociologists Do? *Journal of Economic Sociology*, no 6, pp. 116–123 (in Russian).
- Radaev V. (2019) *Millennials: How Russian Society Is Changing*, Moscow: HSE (in Russian).
- Reshetnikov O.V. (2014) Generation Z and the Near Future of the Labor Market. *Shkolnye tekhnologii*, no 1, pp. 58–71. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/pokolenie-z-i-nedalyokoe-budushee-rynka-truda/viewer>, accessed 12.05.2022 (in Russian).
- Roshchina Ya.M. (2006) Whose Children Study in Russian Elite Universities? *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no 1, pp. 347–369. Available at: <https://vo.hse.ru/data/2010/12/31/1208182070/19rosch.pdf>, accessed 12.05.2022 (in Russian).
- Rozhkova K.V., Roshchin S.Yu., Solntsev S.A., Travkin P.V. (2021) Return on a Master's Degree in the Russian Labor Market. *Voprosy ekonomiki*, no 8, pp. 69–92 (in Russian). DOI: 10.32609/0042-8736-2021-8-69-92
- Smola K., Sutton C.D. (2002) Generational Differences: Revisiting Generational Work Values for the New Millennium. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 23, no 4, pp. 363–382. DOI: 10.1002/job.147
- Snarey J. (2013) *How Fathers Care for the Next Generation*, Harvard University Press.
- Stillman D., Stillman I. (2018) *Generation Z at Work: How to Understand It and Find a Common Language with It*, Moscow: Mann, Ivanov i Ferber (in Russian).

- Strauss K., Griffin M.A., Parker S.K. (2012) Future Work Selves: How Salient Hoped-For Identities Motivate Proactive Career Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, vol. 97, no 3, pp. 580–598. DOI: 10.1037/a0026423
- Temnitskiy A. (2021) Traditions and Innovations in Labour Culture of Russian Workers. *Sociological Studies*, no 4, pp. 61–73 (in Russian). DOI: 10.31857/S013216250010467-6
- Twenge J.M. (2010) A Review of the Empirical Evidence on Generational Differences in Work Attitudes. *Journal of Business and Psychology*, vol. 25, no 2, pp. 201–210. DOI: 10.1007/s10869-010-9165-6
- Twenge J. (2019) *Generation I*, Moscow: Ripol Klassik (in Russian).
- Twenge J.M., Campbell S.M., Hoffman B.J., Lance C.E. (2010) Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal of Management*, vol. 36, no 5, pp. 1117–1142. DOI: 10.1177/0149206309352246
- Twenge J.M., Kasser T. (2013) Generational Changes in Materialism and Work Centrality, 1976–2007: Associations with Temporal Changes in Societal Insecurity and Materialistic Role Modeling. *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol. 39, no 7, pp. 883–897. DOI: 10.1177/0146167213484586
- Verkhovin V.I. (ed.) (2018) *Economic Sociology: Study Book*, Moscow: KDU, Universitetskaya kniga (in Russian).
- Yakimova Z.V., Masilova M.G. (2017) Generation Z as a Potential Segment of the Labor Market. *Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology*, vol. 6, no 4 (21), pp. 341–345. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/pokolenie-z-kak-potentsialnyy-segment-rynka-truda/viewer>, accessed 12.05.2022 (in Russian).
- Zubok J., Chuprov V.I. (2020) Youth Life Strategies: Implementation of Expectations and Social Moods. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, no 3, pp. 13–41 (in Russian). DOI: 10.14515/monitoring.2020.3.1602