

УДК 316.346.32

Корешева Елена Васильевна

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и коммерции,
Дальневосточный государственный университет путей сообщения
Koresheva_e_v@mail.ru

Бирюкова Лариса Викторовна

кандидат экономических наук, доцент, доцент
кафедры экономики предприятия и менеджмента,
Хабаровский государственный университет экономики и права
Bi_lar@mail.ru

Филиппова Ксения Владимировна

старший преподаватель кафедры экономики и менеджмента,
Тихоокеанский государственный университет
008322@pnu.edu.ru

Elena V. Koresheva

Candidate of Economics, Associate Professor of the Department
of Economics and Commerce,
Far Eastern State University of Railways
Koresheva_e_v@mail.ru

Larisa V. Biryukova

Candidate of Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department
of Enterprise Economics and Management,
Khabarovsk State University of Economics and Law
Bi_lar@mail.ru

Ksenia V. Filippova

Senior Lecturer of the Department of Economics and Management,
Pacific State University
008322@pnu.edu.ru

**Трудовые ценности молодежи: поколенческий аспект
(на материалах исследования Хабаровского края)**

**Labor values of youth: generational aspect
(based on research materials of the Khabarovsk Territory)**

Аннотация. Трудовые ценности являются важнейшими фактором, детерминирующим поведение молодежи в системе социально-трудовых отношений. В фокусе данного исследования находятся трудовые установки молодежи Хабаровского края в контексте теорий поколений. Были выявлены отличия в ценностной системе представителей поколения «Z» и «Y». Рассмотрены вопросы отношения современной молодежи к труду, роль образования как социального лифта при выстраивании трудовой карьеры.

Ключевые слова: молодежь, рынок труда, инструментальные и терминальные трудовые ценности, поколение «Z», миллениалы, фриланс.

Abstract. *Labor values are the most important factor determining the labor behavior of young people. The focus of this study is the work attitudes of the youth of the Khabarovsk Territory in the context of generational theories. Differences in the value system of representatives of generation Z and Y were revealed. The article deals with the attitude of modern youth to work, the role of education as a social lift in building a career.*

Keywords: *youth, labor market, instrumental and terminal labor values, Generation Z, millennials, freelancing.*

Трудовые ценности являются важнейшим фактором интеграции молодежи в систему социально-трудовых отношений. Формирование трудовых ценностей на начальном этапе происходит под влиянием социокультурных факторов, первостепенное значение среди которых отводится жизненным установкам, социальному окружению, семейному и школьному воспитанию.

Дальнейшее изменение трудовых установок молодого поколения обусловлено инверсией ценностной системы общества под влиянием рыночной экономики в пользу материалистических и прагматических ценностей, ориентации в отношении труда, лишь как инструмента достижения материального благополучия.

Исследованием трудовых ценностей занимались такие классики социологии, как М. Вебер, Э. Дюркгейм, Д. Супер, Т. Парсонс, У. Томсан, Д. Элизура, Д. Макклелланд. Среди отечественных авторов, исследующих проблематику трудовых ценностей, следует отметить А.Г. Здравомыслова, В.С. Магуна, В.А. Ядова, В.И. Чупрова, А.Л. Темницкого. Особый интерес представляет концепция, предложенная М. Рокичем, в рамках которой автор выделяет терминальные и инструментальные трудовые ценности [1]. Так, инструментально значимые ценности представляют собой мотивационные характеристики труда, связанные, в первую очередь, с трудовым результатом – заработной платой. Терминальность определяет самостоятельную значимость труда в системе жизненных ценностей-целей, без привязки к материальному вознаграждению.

Современная молодежь рассматривает труд исключительно как инструмент материального обогащения, не принимая во внимание содержательную, тем более, духовную сторону трудовой деятельности. Несмотря на достаточное количество исследований, посвященных данной проблематике, эта тема не теряет важности, поскольку трудовые ценности являются детерминирующим фактором при выстраивании трудовой стратегии подрастающим поколением.

Актуальность исследования подтверждается многими факторами.

Во-первых, молодежь, обладая большим инновационным потенциалом (по сравнению с другими социальными группами), может способствовать экономическому, социально-культурному, духовному развитию общества, в противном случае – стать фактором деструктивных изменений социума.

Во-вторых, молодежь представляет собой неоднородную социальную группу, включающую представителей разных поколений «миллениалов» и

«зетов». Это требует более детального анализа, в частности, изучения ценностных ориентаций, мотивов, обуславливающих их трудовое поведение.

В-третьих, ценностная система молодежи в большей степени подвержена влиянию социально-экономических факторов. Так, масштабная цифровизация, пандемия COVID-19 привели к изменению характера занятости и популяризации среди молодежи ее новых, индивидуальных форматов, таких как фриланс, самозанятый и др.

С целью выявления трудовых ценностей молодежи Хабаровского края в ноябре 2020 г. – феврале 2021 г. автором было проведено анкетирование среди экономически-активного населения края в возрасте 18-35 лет. Выборка составила 496 респондентов, из которых 23% представляют молодежь в возрасте от 18 до 21 года (поколения «Z»), 39% – молодые люди в возрасте 22-28 лет (первая подгруппа поколения «Y»), 38 % – молодежь в возрасте 29-35 лет (вторая подгруппа поколения «Y») [2]. По гендерному признаку большая часть (53% респондентов) – женщины, 47% – мужчины, что соответствует гендерной структуре населения Хабаровского края. Подавляющее большинство (52,8%) на момент проведения анкетирования осуществляли трудовую деятельность, 34% совмещают работу с обучением; 10% проходили обучение в учебных заведениях; 3,2% респондентов указали, что не работают и не обучаются. 61 % респондентов имеют высшее образование, 31,2% – высшее незаконченное и наименьшее число респондентов имеют среднее профессиональное образование (7,8%). Выборка является репрезентативной, т.е. соответствует признакам генеральной совокупности по гендеру, возрасту, уровню образования.

С 1990-х годов сложилась устойчивая тенденция девальвации труда как терминально значимой ценности (таблица 1). Все большая часть представителей молодого поколения трудовую деятельность рассматривают лишь как источник получения средств к существованию.

Таблица 1 – Распределение ответов на вопрос «Чем для Вас является труд?»

		1991*	2016*	2020/2021
1	Труд рассматриваю как способ удовлетворения своих потребностей	50	45	52
2	Труд – неприятная необходимость. Если бы была возможность, не работал (-ла) бы	4	14	16
3	Хотел (-ла) бы вложить в труд все лучшее, независимо от заработка	11	14	14
4	Труд – способ приносить пользу обществу, проявлять инициативу	–	–	7
5	Труд для меня это способ саморазвития и получения новых знаний	–	–	11
6	Нахожу труд интересным, но не позволю ему мешать остальной жизни	32	24	–

*Использованы результаты социологических исследований, проведенного ВЦИОМ в 1991 и 2016 гг., в котором исследовалось отношение к труду населения в возрасте от 18 до 30 лет [3]

**Составлено автором на основе собственного социологического исследования, проведенного в 2020/2021 гг., в котором в качестве респондентов выступило население в возрасте от 18 до 35 лет.

Одновременно усиливается тенденция восприятия труда как неприятного обязательства. Если в 1991 г. такое мнения было характерно для 4 % респондентов, то в 2021 для 16 % опрошиваемых. Однако есть небольшая доля тех, кто рассматривает трудовую деятельность как возможность приносить

пользу обществу (7%), развиваться и получать новые знания (11%). Доминирование материальных установок в сознании молодежи обусловлено агрессивным воздействием рекламы и масс-медиа, часто пропагандирующих и даже навязывающих гедонистическую идеологию, где ключевая роль принадлежит именно материальным ценностям. Так, в ТОП-3 жизненных ценностей молодежи вошли «материальное благополучие» (68% респондентов), «богатство» – 48%, «карьера» – 46%, «собственный бизнес» – 38%. Наличие семьи, друзей важно только для 36 % и 27 % респондентов (5 и 7 ранговые позиции соответственно). Многие из них не планируют иметь детей. В возрастных когортах 18-21 и 22-28 лет таких 24,2 % и 21,1 %, а среди тех, кто старше 29-ти – свыше 37 %.

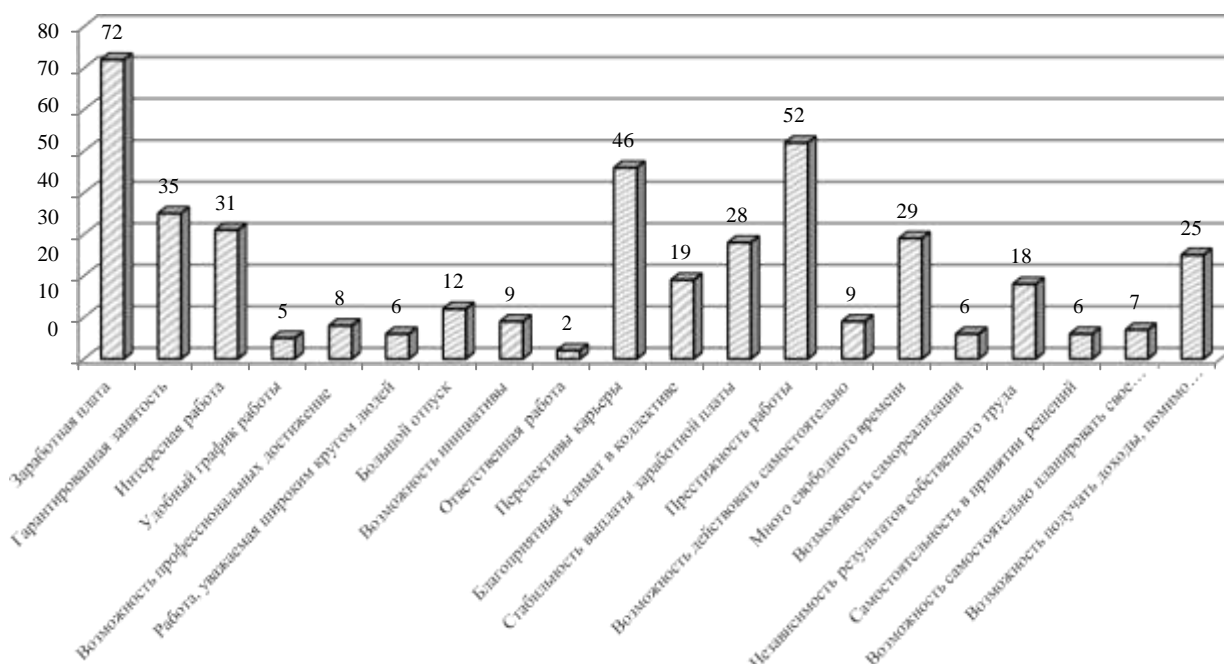
Современное молодое поколение предпочитает жить одним днем, пренебрегая нравственными ценностями. Это касается и образования: многие студенты стремятся получить не знания и навыки, которые можно применить в профессиональной деятельности, а финальный документ. Кроме того, множество выпускников учебных заведений после окончания учебы не планируют работать по полученной специальности, соответственно, и отношение к учебе становится «несерьезным». Снижение значимости образования обусловлено и требованиями рынка труда. Вместо специалистов, обладающих профессиональными знаниями, увеличивается спрос на работников, обладающих soft skills (стрессоустойчивость, мобильность, коммуникабельность т.д.). Порожденный цифровизацией феномен увеличивает значимость среди молодежи бизнес-образования (краткосрочные курсы обучения), как возможности повышения своего уровня конкурентоспособности на рынке труда в условиях быстрых изменений производственных и управленческих технологий, связанных с переходом на новый технологический уклад. Согласно результатам исследования, проведенного ВЦИОМ в 2008 г., 45% респондентов отметили, что без высшего образования можно сделать удачную карьеру и устроить свою жизнь, в 2019 г. такого мнения придерживалось уже 68% молодежи [4].

Интерес вызывает новый тренд в молодежном сегменте рынка труда – переориентация на проектный тип трудовой деятельности. При этом происходит выхолащивание долгосрочных трудовых отношений, утрата ценности коллективного труда, а стремление получения быстрого и большего дохода является доминирующим в сознании большинства представителей молодого поколения. Данное положение подтверждается результатами собственного социологического исследования. Для 66% респондентов в возрасте от 18 до 35 лет наибольшую ценность представляет заработная плата.

В их глазах высокий заработок – критерий достижения жизненного успеха, благополучия, определенного социального статуса, признания. Все же, несмотря на доминирование ценности заработной платы среди представителей молодежи, имеются существенные отличия в структуре трудовых ценностей представителей разных поколений. Рассмотрим их подробнее.

Помимо заработной платы для представителей поколения Z немаловажное значение имеют некоторые терминально-значимые ценности,

такие как «престижность работы» – 52%, «перспективы карьеры» – 46%, «интересная работа» – 31%.



е значимые трудовые ценности молодежи в возрасте 18-21года (поколение Z).

С нашей точки зрения, престижность работы ассоциируется у неопытной молодежи как некий залог собственной успешности, популярности среди сверстников с одной стороны и, возможностью получения большего заработка с другой. Это подтверждается коэффициентами парных корреляций по Пирсону. Так, между факторами «престижность работы» и «заработной платой» наблюдается самая тесная (относительно других ценностей) положительная связь ($r=0,72$). Перспективы карьерного роста, к сожалению, не связаны с профессиональным совершенствованием (коэффициенты корреляции между ценностями «перспективы карьеры» и терминально значимыми ценностями незначительны: $r=0,13$ с ценностью «возможность профессиональных достижений»; $r=0,15$ – «возможность инициативы»; $r=0,19$ – «интересная работа»). У многих представителей данной возрастной группы требования к себе как квалифицированному специалисту не являются высокими, что обуславливает отсутствие стремления к профессиональным достижениям, проявления инициативы, приобретения новых компетенций, нежелания брать на себя ответственность. Так, немалая часть респондентов отметили терминально-значимые ценности «возможность профессиональных достижений» (24% от респондентов возрастной группы 18-2 лет), «возможность проявлять инициативу» (17%), «ответственная работа» (24%), «интересная работа» (8%) как наименее значимые ценности.

Среди наиболее значимых ценностей была отмечена ценность «много свободного времени» – 29%. Для представителей поколения Z в отличие от других поколений доминирующей жизненной ценностью является не трудовая деятельность, а личная жизнь, поэтому баланс между работой и жизнью (work-life balance) играет ключевую роль в процессе выстраивания трудовой

стратегии. Система ценностей нового поколения формирует жизненную концепцию «свободы» – достижение сбалансированности между трудовой и личной жизнью [5]. Это отражается в выборе форм трудовой занятости. Так для «зетов» наиболее предпочтительной является трудовая деятельность на условиях фриланса – 31 % (от общего количества респондентов возрастной когорты 18-21 года). Однако, неопытная молодежь не принимает во внимание риски, связанные с данной формой занятости: отсутствие социальных выплат, медицинского страхования, пенсий, нестабильность и негарантированность в получении дохода [6]. Набирает популярность нетрудовая занятость (28% респондентов), при которой источником получения дохода становятся, монетизация аккаунтов в социальных сетях, блоггерство, геймерство, стриминг и др. [7].

Для миллениалов, относящихся возрастной когорте 22-28 лет, большую значимость представляют инструментальные ценности: «заработная плата» – 65% (от общего числа респондентов данной возрастной группы), «гарантированная занятость» – 48%, «перспективы карьеры» – 41%, «стабильность выплаты заработной платы» – 37% (рисунок 2). Приоритетность именно этих трудовых ценностей обусловлена соответствующим этапом социального становления молодежи, связанным с созданием семьи, рождением детей, приобретением жилья. Эти обстоятельства, как правило, сопряжены с затратами, в том числе и по ипотечным кредитам.

Третью позицию в структуре трудовых ценностей молодежной группы занимает ценность карьерного роста.



Рисунок 2 – Наиболее значимые трудовые ценности молодежи в возрасте 22-28 лет (поколение миллениалов).

Вероятнее, как и представители поколения Z, карьерный рост миллениалами, рассматривается как потенциальная возможность удовлетворить свои растущие финансовые потребности, повышение своего уровня материального благосостояния, что подтверждается приоритетностью ценности заработной платы (коэффициент корреляции между ценностями перспективы

карьеры и заработная плата равен 0,54). С другой стороны, карьерный рост может рассматриваться как способ профессиональной самореализации, развития новых профессиональных качеств, позволяющих достичь более высокого социального и профессионального статуса. Так, корреляция между профессиональным ростом терминальными ценностями «интересная работа», «возможность проявления инициативы», «ответственная работа» равны соответственно 0,54; 0,51; 0,48. В свою очередь, это обуславливает значимость такой трудовой ценности, как «возможность достижений» (13 % респондентов данной возрастной группы). Отметим, что 24 % респондентов данной возрастной группы указали важность ценности «интересной работы». Мы связываем это со следующим: в более молодом возрасте, в связи с отсутствием опыта работы, трудовая деятельность многих молодых людей была сведена к выполнению рутинных операций, что негативным образом сказывается на психологическом и даже физическом здоровье. По этой причине, возникает потребность именно в эмоционально привлекательной трудовой деятельности.

В отличие от представителей поколения Z, миллениалы отметили значимость ценности «удобство и комфорт рабочего места» – 29%. Более опытная молодежь осознано подходит к вопросам организации рабочего места, понимая, что ненадлежащая организация труда может негативно отразиться на состоянии их здоровья и, как результат снизить их конкурентоспособности на рынке труда.

Приоритетность вышеуказанных трудовых ценностей определила предпочтительность в выборе статусов занятости миллениалов в возрасте 22-28 лет. Наибольшее количество респондентов отметили формат трудоустройства в качестве наемного работника – 42% и самозанятого – 25%. Выбор статуса «самозанятого» обусловлен несколькими его характеристиками: большинство (31% респондентов, выбравших «самозанятость») отметили, что преимущественно отсутствуют обязательные требования к уплате страховых взносов; 26% отметили отсутствие / минимальное количество отчетности; 15% – «не надо самостоятельно рассчитывать сумму налогов и других платежей». Меньшее распространение среди миллениалов получила занятость в неформальном секторе и нетрудовая занятость 9 % и 3 % соответственно.

Для представителей миллениалов, относящихся к «старшей» возрастной группе (29-35 лет), как и для других молодежных подгрупп, приоритетное значение имеют инструментальные ценности заработной платы (61% респондентов) и гарантированной занятости – 54%. Отметим, что для миллениалов данной группы, в отличие от других молодежных групп, особую значимость представляет группа терминально значимых ценностей таких как: «перспективы карьеры», «интересная работа», «благоприятный социально-психологический климат в коллективе», «возможность достижений». Безусловно, значимость продвижения по карьерной лестнице миллениалами, как и другими представителями молодежной группы, рассматривается как возможность повышения своего материального благосостояния, что подтверждается приоритетностью ценности заработной платы и высоким

значением коэффициента парной корреляции ($r = 0,76$). Однако (как и молодежь в возрасте 22-28 лет) продвижение по служебной лестнице может рассматриваться как способ профессионального и личного саморазвития, совершенствования, самореализации, приобретения новых компетенций, освоения новых социальных ролей и статусов. Поэтому в качестве ценностей ими были отмечены «возможность достижений», «возможность самореализации» (коэффициент корреляции между ними равен $0,61; 0,53$).

Четвертую позицию в структуре трудовых ценностей занимает ценность интересной работы. Возможно, эта ценность связана с личностными характеристиками молодежи, чье становление приходится на начало 2000-х годов. Для них характерна четкая жизненная позиция, повышенная когнитивная активность, желание получать удовольствие, в том числе, и от трудовой деятельности. Во многом, интерес к работе обусловлен исследовательским инстинктом, провоцирующим молодых людей на познание разного рода «белых пятен» в окружающем мире и в своей профессии. Ценность благоприятного социально-психологического климата в коллективе» обусловлена особой важностью межличностных коммуникаций, доверительных отношений сотрудников друг к другу, чувства защищенности, безопасности, комфорта. С другой стороны, для некоторых работников коллектив является источником приобретения социального опыта, сферой общения, средством самоутверждения и самореализации, духовного, интеллектуального, нравственного взаимообогащения. Поэтому на вопрос: «В каком формате Вы предпочли бы работать в настоящее время?» – подавляющее большинство (78%) респондентов данной возрастной группы ответили, что предпочитают трудиться преимущественно на предприятии, находясь в окружении коллег. Эти обстоятельства обуславливают выбор статуса занятости миллениалов (рисунок 3). Так, подавляющее большинство (70%) предпочитает работать в качестве наемного сотрудника (наибольшее значение среди всех возрастных когорт).

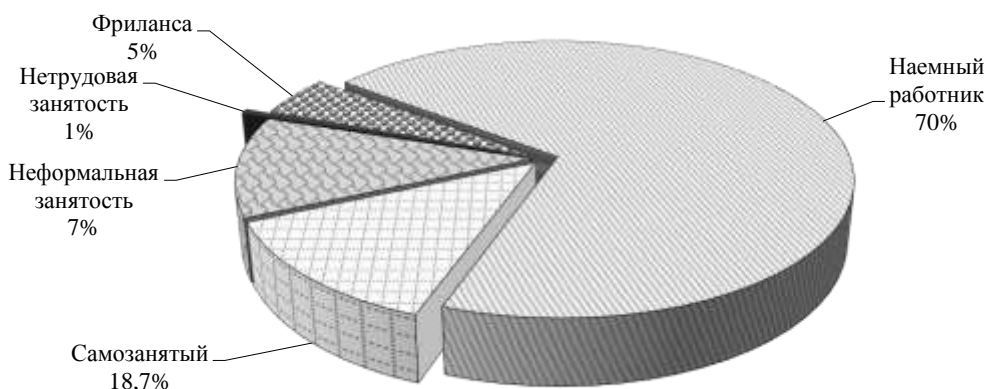


Рисунок 2.15 – Распределение ответов представителей возрастной группы 29-35 лет на вопрос: «На каких условиях Вы предпочитаете осуществлять трудовую деятельность?», (в % от численности респондентов данной возрастной группы).

Меньшее количество респондентов предпочитает трудовую деятельность

в качестве самозанятых, всего 18,7%. Однако, количество респондентов, выбирающих неформальную занятость, больше, чем предпочитающих быть фрилансером. Наемный труд как вариант встраивания в систему социально-трудовых отношений имеет очевидные достоинства. Стабильная ежемесячная зарплата, социальный пакет, налаженные отношения с коллективом и руководством, четкое понимание своих функциональных обязанностей – всё это является своеобразной зоной комфорта для наёмного работника.

В результате проведенного исследования было выявлено, что труд молодым поколением рассматривается лишь как способ улучшения собственного материального благополучия. Это определяет доминирующее значение заработной платы в иерархии трудовых ценностей. Как положительный фактор необходимо отметить активность, высокую адаптивность и предприимчивость современных молодых людей, что обуславливает выбор форм занятости в пользу фриланса. Именно эти качества молодежи необходимо развивать, активизируя мотивационные установки, направленные на формирование новой культуры труда.

Литература.

1. Rokeach M. *The Nature of Human Values*. New York: The Free Press 1973.
2. Радаев В.В. Миллениалы на фоне предшествующих поколений: эмпирический анализ // *Социологические исследования*. 2018. № 3. С.15-33.
- 3 *Жить – значит работать?* ВЦИОМ. [Электронный ресурс]. 2016 г. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/zhit-znachit-rabotat> (дата 15.02.2021 г.).
- 4 *Аналитический обзор ВЦИОМ. Высшее образование: социальный лифт или потерянное время?* [Электронный ресурс]. 2019 г. URL.: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/vysshee-obrazovanie-soczialnyj-lift-ili-poteryannoe-vremya> (12.05.2021 г.)
- 5 Тонких Н.В., Баранова Н.В. *Work-life balance в системе ценностей молодежи: методология исследования* // *Дискуссия*. 2020. № 102. С. 50 – 62.
- 6 Калашникова И.В. *Фриланс и российский рынок труда* / И.В. Калашникова, К.В. Филиппова // *Вестник Тихоокеанского государственного университета*. 2020. № 4 (59). С. 81-90.
- 7 Калашникова И. В. *Ценности и предпочтения молодежи на российском рынке труда* / Калашникова И. В., Г. Г. Медведева, М. А. Сигитова, К. В. Филиппова // *Вестник Тихоокеанского государственного университета*. 2022. № (64). С. 145-154.

Literature.

- 1 Rokeach M. *The Nature of Human Values*. New York: The Free Press 1973.
- 2 Radaev V.V. *Millennials Against the Background of Previous Generations: An Empirical Analysis*. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2018. No. 3. P.15-33.
- 3 *To live means to work?* VCIOM. [Electronic resource]. 2016 URL <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/zhit-znachit-rabotat> (дата 15.02.2021 г.).
- 4 *Analytical review of VCIOM. Higher education: social lift or wasted time?*

[Electronic resource]. 2019 URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/vysshee-obrazovanie-sotsialnyj-lift-ili-poteryannoe-vremya> (05.12.2021)

5 Tonkih N.V., Baranova N.V. *Work-life balance in the value system of youth: research methodology // Discussion. 2020. No. 102. P. 50 – 62.*

6 Kalashnikova I.V. *Freelance and the Russian labor market / I.V. Kalashnikov, K.V. Filippova // Bulletin of the Pacific State University. 2020. No. 4 (59). pp. 81-90.*

7 Kalashnikova I. V. *Values and preferences of young people in the Russian labor market / Kalashnikova I. V., G. G. Medvedeva, M. A. Sigitova, K. V. Filippova // Bulletin of the Pacific State University. 2022. No. (64). pp. 145-154.*