

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Основная образовательная программа бакалавриата

по направлению подготовки 39.03.01 «Социология»

Кафедра экономической социологии

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**Трудовые ценности милленилов в мегаполисе**

**(на примере Санкт-Петербурга)**

**Выполнила:**

Студентка 4 курса, группы 18.Б06-С

Анисимова Анастасия Игоревна

**Научный руководитель:**

Никифорова Ольга Александровна

Кандидат социологических наук

Доцент кафедры экономической социологии

**Рецензент:**

Савин Сергей Дмитриевич

Кандидат социологических наук

Доцент кафедры социологии политических и социальных процессов

Санкт-Петербург, 2022

Оглавление

[Введение 3](#_Toc104290995)

[Глава 1. Теоретико-методологические основы исследования ценностей миллениалов 9](#_Toc104290996)

[1.1. Определение трудовых ценностей 9](#_Toc104290997)

[1.2. Основные поколенческие подходы и классификации 14](#_Toc104290998)

[1.3. Основные характеристики и особенности поколения миллениалов 20](#_Toc104290999)

[Выводы 23](#_Toc104291000)

[Глава 2. Эмпирическое исследование трудовых ценностей миллениалов 24](#_Toc104291001)

[2.1. Обзор исследований трудовых ценностей миллениалов 24](#_Toc104291002)

[2.2. Разработка программы эмпирического исследования трудовых ценностей миллениалов в Санкт-Петербурге 28](#_Toc104291003)

[2.3. Результаты эмпирического исследования трудовых ценностей миллениалов в Санкт-Петербурге 37](#_Toc104291004)

[Заключение 50](#_Toc104291005)

[Список литературы 53](#_Toc104291006)

[Приложения 57](#_Toc104291007)

**Введение**

Данное академическое социологическое исследование нацелено на развитие научного знания об изучаемой проблеме, а также на углубление понимания социальной реальности. Исследование заключается в поиске социальных факторов и причин процесса, описании определенных социальных закономерностей, а также характеристике степени изученности исследовательской проблемы.

В настоящем академическом исследовании рассматриваются ключевые характеристики и особенности поколения миллениалов, а также их трудовые ценности в системе жизненных ориентаций. Следует начать с того, что трудовые ценности занимают ключевое место в системе социальных ориентаций и установок личности, так как труд – это неотъемлемая часть каждого представителя человеческого вида. Труд и продукты труда представляют значимость как для конкретного индивида, так и для общества в целом. Существует неразрывная связь между всеми процессами труда и трудовыми ценностями, так как именно система трудовых ценностей человека определяет потребности, цели и содержание трудового поведения индивида. Таким образом, именно ценности и ценностные установки имеют значимое влияние на экономическое и социальное поведение. Ценностное измерение, как культурная составляющая, имеет ключевое значение в формировании потенциала и прогресса страны, в том числе экономического роста. По мнению Л. Харрисона, «всеобщие ценности прогресса» в рамках экономического поведения определяют рост благосостояния в странах с различными климатическими, географическими и институциональными условиями [1].

Актуальность данной работы заключается в том, что в условиях постоянно изменяющихся рыночных трендах, важно оперативно отслеживать изменения в ценностной структуре работников, что поможет также спрогнозировать тенденцию возможных будущих изменений. Система ценностей, в том числе трудовых, не изменяется сиюминутно, однако важно понимать, что изменения в социально-экономических условиях жизни человека напрямую влияют на переоценку и реструктуризацию ценностных установок. Именно поэтому очень важно изучать систему ценностей, в том числе трудовых, в разной социально-экономической среде, что предоставляет возможность выявить ключевые культурные факторы, которые напрямую влияют на социальное и экономическое развитие страны. Большая часть экономически развитых стран находится в сильной конкуренции за первое место на международной арене. В условиях формирования глобального рынка и технологической революции стране необходимо постоянно повышать уровень производительности и качества труда.

Данное исследование предполагает изучение и анализ трудовых ценностей миллениалов. В первую очередь это связано с тем, что на данный момент выбранное поколение представляет основной трудовой ресурс среди населения. Поколение «некст» в наше время насчитывает примерно 22% от всего населения Земли. Эксперты считают, что к 2026 году, миллениалы составят 75% трудовых ресурсов мира [2].

Крайне необходимо понимать ценностно-мотивационные ориентации сотрудников, а также уметь анализировать их изменения отношения к труду и ценностям профессиональной деятельности. Требуется четкое понимание, под какими социально-экономическими факторами происходит трансформация трудовых ценностей сотрудников. Это необходимо, во-первых, для того, чтобы руководящие инстанции могли грамотно выстраивать свою политику по управлению персоналом. Во-вторых, предполагается, что, имея представления о трудовых ценностях молодых сотрудников, а также о том, как они могут измениться во временной перспективе, можно избежать не менее актуальной следственной проблемы текучести кадров. В-третьих, как уже отмечалось ранее, практическая полезность такого понимания трудовых ценностей миллениалов также очень значима для экономического роста страны в целом, так как именно от молодых сотрудников зависит благополучие страны и ее социально-классовая структура в будущем.

Цель данного данной работы заключается в том, чтобы получить новое знание о ценностно-мотивационных ориентациях миллениалов, о характеристиках и факторах, которые обуславливают те или иные изменения изучаемого социального явления, а также в формировании более структурированного и полного описания социальной ситуации. Следует также обратить особое внимание на то, каким образом такие критические инциденты как пандемия COVID-19 и социально-политическая ситуация 2022 года, повлияли на трансформацию трудовых ценностей поколения миллениалов.

Объектом исследования являются, во-первых, само поколение миллениалов, структура их экономической и социальной жизни, во-вторых, существующая научная литература, описывающая теоретические подходы к анализу трудовых ценностей поколений и поколенческие подходы в целом, в-третьих, актуальная исследовательская литература, рассматривающая вопрос о трудовых ценностях молодых людей.

Предмет данного исследования – это система трудовых ценностей и норм поколения миллениалов, а также факторы, определяющие траекторию формирования этих ценностей.

Задачи исследования заключаются в том, чтобы:

Во-первых, определить теоретические подходы к анализу трудовых ценностей разных поколений, а именно: раскрыть понятие трудовых ценностей, описать подходы к труду как ценности у классиков и современных авторов.

Во-вторых, выделить ключевые подходы к определению поколений.

В-третьих, рассмотреть научную литературу, характеризующую исследование трудовых ценностей молодых работников в разное время.

В-четвертых, проследить динамику трудовых ценностей и мотиваций современного работника.

В-пятых, составить обобщенную, но при этом ясную социальную картину касательно изучаемого явления для создания возможности проведения дальнейшего прикладного количественного социологического исследования.

В-шестых, провести эмпирическое социологическое исследование, которое поможет сравнить текущую систему трудовых ценностей миллениалов в условиях дестабилизации с теми особенностями, которые описаны в современных научных трудах.

Теоретико-методологическая база данного социологического исследования представляет собой набор основных теорий и подходов, необходимых для формирования четкого представления об изученности выбранной проблемы, степени разработанности ключевых методов изучения трудовых ценностей, а также для корректного определения стратегии дальнейшего эмпирического исследования и сопоставления получившихся результатов с тенденциями, выделенными в теоретической части работы.

Для определения понятия трудовых ценностей мы обратились к представителю классической немецкой социологии – Максу Веберу, значимая классификация трудовых ценностей была также предложена израильским ученым Довом Элизуром в ходе проведения кросс-культурного сравнения трудовых ценностей. Среди представителей отечественной науки можно выделить ряд ученых, которые внесли серьезный вклад в изучение трудовых ценностей, наиболее яркие из них – это В.А. Ядов, который провел ряд исследований по изучению трудовой мотивации и ценностных ориентаций, а также В. Магун и его лонгитюдное исследование, связанное с определением динамики трудовых ценностей (1991–2007 гг.).

Ключевые подходы к определению и выделению конкретных поколений были предложены В.Т. Лисовским, Ю.Р. Вишневским, Ю.А. Левадой и В. Радаевым, который при определении свой классификационной модели опирался на труды Х. Беккера, Н. Хоува и В. Штрауса, Pew Research Center и других. Стоит также отдельно отметить вклад В. Радаева в изучение особенностей и характеристик поколения миллениалов.

Также для определения концептуальной модели эмпирического исследования становятся важными концепции габитуса П. Бурдье и карьерных якорей Э.Х. Шейна.

В работе будут использованы литературный обзор и количественный метод, а именно: анкетный онлайн опрос.

Теоретическая значимость работы заключается в том, что на основе анализа и обобщения существующей информации об изучаемой проблеме, были предложены наиболее эффективные подходы к анализу трудовых ценностей и инструменты, позволяющие оценить систему трудовых ценностей определенного поколения, также исследование дает возможность дальнейших перспектив использования полученных результатов для дальнейших исследований.

Практическая полезность заключается в разработке выводов и рекомендаций, которые могут быть интересны любым коммерческим организациям, заинтересованным в выстраивании грамотной и эффективной политики по управлению и мотивации персонала.

Структура работы обусловлена её целью и задачами, а также логикой проведения социологического исследования.

ВКР состоит из введения, двух глав, заключения, литературного списка, включающего 32 наименования, 17 приложений.

**Глава 1. Теоретико-методологические основы исследования ценностей миллениалов**

## **1.1. Определение трудовых ценностей**

В первую очередь необходимо дать определение такому ключевому понятию как трудовые ценности. Для этого необходимо обратиться к тому, как трудовые ценности в своих работах определяли представители классической школы, а также современные научные деятели.

Отдельное место в работах М. Вебера занимает определение ценностей, именно они обозначают и детерминируют поведение человека, М. Вебер писал: «…ценности вообще, служат фундаментом мотивации поведения людей, основанием целостности всей социальной системы» [3]. М. Вебер также описывает трудовые ценности протестантов, анализируя некоторый документ, который, по его мнению, отражает «дух капитализма». Согласно этому документу бессмысленная трата времени приравнивается к потере денег, невозвращенный в установленный срок займ оборачивается для заимодавца потерей всех тех процентов, которые он мог бы получить, вложив данные взаймы деньги, главным предназначением денег является увеличение их численности. Также М. Вебер писал о том, что не менее важно уделять должное внимание точному контролю своих доходов и расходов. По мнению Вебера, трудовые ценности, такие как, например, усердная деятельность в рамках профессии, воспитываются в гражданах благодаря исповеданию протестантской религии, и именно эти ценности мотивируют исповедующих к качественному исполнению своих трудовых обязанностей, что, в свою очередь, способствует становлению и укреплению доверия к человеку как деловому партнеру, что ведет к коммерческому успеху, накоплению капитала, а самое главное – пробуждению в человеке особого «духа». Макс Вебер также говорит о том, что капитализм, достигший господства в современной хозяйственной жизни, «воспитывает и создает необходимых ему хозяйственных субъектов - предпринимателей и рабочих - посредством экономического отбора. Однако именно здесь со всей отчетливостью проступают границы применения понятия «отбор» для объяснения исторических явлений» [3], за счет этого у работников формируются и вырабатываются новые трудовые ценности, необходимые для существования в сложившимся экономическом строю. Таким образом, М. Вебер связывает воспитание трудовых ценностей в условиях капитализма в основном с религиозной этикой, однако она лишь компонента в системе предпосылок, правда, весьма мощная, но далеко не единственная и не действующая с «автоматической непреложностью». В модерном мире религия все быстрее уходит на второй план, становится необходимым принимать во внимания и другие, более значимые для современного человека факторы, определяющие формирование трудовых ценностей.

Согласно Д. Суперу [4], трудовые ценности – это ценности, ради которых работник осуществляет свою трудовую деятельность. Д. Зутовский считает, что трудовые ценности отражают связь между иерархией потребностей и удовлетворенностью работой [5]. По мнению Д. Элизура, трудовые ценности – это ценности того, что индивид получает в результате трудовой деятельности [6]. Наиболее полным можно считать следующее определение: «Ценности трудовой деятельности – это выражение в сознании объективной значимости различных компонентов труда, это представление о том значении, которое имеют различные стороны трудовой деятельности для субъекта» [7]. В своей исследовательской работе Б.В. Черников определяет трудовые ценности, как «усвоенные нормативные верования, которые определяют поведение и формируют основания для социальных ожиданий, включая ожидания от рабочей среды» [8].

Однако ключевыми для определения дальнейшего методологического подхода является понимание основного аспекта, который использовал В.А. Ядов и соавторы в контексте исследования «Человек и его работа», а также В. Магун в своём лонгитюдном исследовании, связанном с определением динамики трудовых ценностей (1991–2007 гг.). В. Магун под трудовыми ценностями населения понимает эмоционально окрашенные представления и суждения людей о важности для них труда в целом и отдельных его сторон [9]. В.А. Ядов и др. фокусируются на связи важности конкретного аспекта работы с удовлетворенностью трудом (например, в какой степени значимый для индивида аспект работы влияет на его удовлетворенность трудом в целом) [10], таким образом, чтобы эмпирически измерить этот критерий, измеряется корреляция удовлетворенности этим аспектом с общим уровнем удовлетворенности работой. Тогда как у В. Магуна акцент делается на значимости для индивида конкретного аспекта работы, труда, то есть этот показатель не сравнивается с общей удовлетворенностью работой.

В.А. Ядов и коллеги в исследовательской работе определяют категорию отношения к труду в двух значениях: субъективном и объективном. «В объективном плане отношение к труду выражается в результатах трудовой деятельности, которые могут быть зафиксированы как реальные производственные показатели работы, трудовой инициативы, дисциплины труда. Исходя из такой предпосылки, можно разработать эмпирически проверяемый критерий отношения к труду, имеющий объективные показатели» [11]. То есть группу таких показателей можно оценить вне зависимости от личных установок индивида, в некоторой степени эти показатели оценивают производительность и эффективность труда. «В субъективном плане отношение к труду есть некоторая установка личности относительно понимания общественной значимости труда, степени удовлетворенности своей работой и специальностью. Она характеризуется также определенной структурой мотивов трудовой деятельности. Необходимо иметь соответствующие эмпирически контролируемые показатели каждой из этих сторон субъективного отношения» [11]. Здесь же имеются в виду исключительно личностные установки и ориентации индивида.

Мы считаем необходимым понимать и рассматривать трудовые ценности комплексным подходом. Таким образом, определение трудовых ценностей предполагает выделение набора характеристик, значимых для оценки профессиональной деятельности, в соответствии с которыми можно определять степень удовлетворенности потребности (или потребностей) человека в конкретной трудовой ситуации. Причем совокупность этих критериев должна включать в себя не только личностную значимость (условия труда, заработная плата, организация, содержание труда и т.д.), но и общественную значимость (возможность быть полезным обществу и т.д.).

Необходимо также отметить, что в социально-экономической среде практически отсутствуют попытки выстроить классификацию трудовых ценностей сотрудников, хотя, по нашему мнению, такая классификация могла бы значительно упростить проведение эмпирического исследования. Единственная достаточно наглядная и логически выстроенная классификация, которую нам удалось найти, составлена доктором психологических наук Довом Элизуром [6]. Он предложил распределить трудовые ценности по двум «плоскостям».

Первая относится к результатам и процессам труда, она включает в себя три компонента: инструментальные, познавательные и эмоциональные ценности. Инструментальные ценности результатом работы имеют материальную характеристику, то есть они обладают практическим значением и/или их можно увидеть, они так или иначе осязаемы во внешней среде (например, заработная плата, хорошие физические условия труда, удобный рабочий график и т.д.). Познавательные ценности представляют собой характеристики, оценивающие содержательность и интересность выполняемой сотрудником работы, в данном случае также учитывается возможность работника развивать свои квалификационные способности и уровень полезности обществу. В такие ценности, например, входят: интересная работа, успех на работе, ответственность и независимость. Эмоциональные ценности не имеют отношения к материальной стороне трудовой деятельности, они ориентированы на взаимоотношениях между коллегами, руководителями и другими людьми, задействованными в трудовом процессе.

Вторая измерительная плоскость ориентируется на временное пространство, а именно: на материальные ценности, которые априори положены сотруднику (вне зависимости от его служебных успехов), и на ценности, которые напрямую связаны с потенциальным трудовым успехом, например, за хорошо выполненную работу. Первая группа называется ценности-ресурсы, к ней относятся такие физические условия труда, как освещение, удобное расположение офиса, аккуратное рабочее место, наличие столовой и т.д. Вторая группа именуется как ценности-награды, она включает в себя те ценности, которые могут замотивировать сотрудника на качественное выполнение поставленных задач, например, повышение заработной платы, статус, служебный успех и т.д.

Такая классификация трудовых ценностей сотрудников может в значительной степени добавить эффективности эмпирическому изучению ценностей работников, причем вне зависимости от их принадлежности к определенному поколению или сферы занятости в целом. Описанная выше классификация должна помочь в определении и составлении вопросов согласно выделенным подгруппам, например, анкетных, которые помогли бы проанализировать ценностные ориентиры сотрудников.

## **1.2. Основные поколенческие подходы и классификации**

Стоит отметить, что существует огромное количество научных точек зрения в определении понятия «поколение», а также различных поколенческих классификаций. Например, классификация В.Т. Лисовского [12] основана на достаточно разных, с методологической стороны, характеристиках поколения. Он дает следующую классификацию:

* демографическое поколение – совокупность людей, родившихся приблизительно в одно время и образующих возрастной слой населения;
* антропологическое поколение – общность, имеющая единых предков;
* историческое поколение охватывает отрезок времени, равный интервалу между рождением родителей и рождением детей;
* хронологическое поколение функционирует в определенный период времени;
* символическое поколение – общность современников, жизнь которых совпала с особым периодом истории, сделав их свидетелями и участниками определенных событий.

По мнению Ю.Р. Вишневского [13], также подчеркивающего многомерность подходов к пониманию обозначенной дефиниции, поколение – это:

* определенная возрастная когорта, имеющая более или менее жесткие возрастные границы;
* когорта сверстников;
* не масса случайных сверстников, а «динамический компромисс между массой и индивидом» (типологические признаки поколения);
* общность социальных условий формирования и жизненного опыта;
* общность решаемых задач, реализуемых социальных ролей и функций;
* общность доминирующих возрастных социально-психологических черт;
* общность поколенческого сознания, поколенческого духа;
* хронологический период, отрезок времени, в течение которого живет и действует данное реальное или условное поколение.

Предлагается представлять поколение как социальную группу, определение которой сводится не просто к обозначению и классификации по возрастной характеристике, но и принятию во внимание историко-культурного подхода, то есть в первую очередь определять поколение как «группу людей совместно переживших какие-то важные исторические события и в силу этого демонстрирующих общность восприятий и практик поведения» [14]. Когортный же анализ при этом сохраняет свое значение, но используется для более детального и дифференцированного анализа социальной динамики, подразумевая, что каждое поколение может включать несколько возрастных когорт [15, 16].

При определении поколения таким теоретическим образом, возникает ряд методологических, вернее, практических ограничений. Во-первых, необходимо определить, какие события являются значимыми, а какие нет. Для того, чтобы событие имело принципиальное значение, оно должно 1) быть общеизвестным, 2) считаться общезначимым для большей части представителей данного поколения. Во-вторых, существует сложность в определении длины одного конкретного зафиксированного исторического действия, поэтому необходимо рассматривать совокупность связанных между собой событий, некоторый исторический период, который можно операционально отделить от других периодов. В-третьих, даже если целое поколение стало свидетелем такого значимого исторического периода, то таким образом не создаются единые условия взросления для представителей всего поколения, среда становления все равно будет разной по ряду социально значимых параметров: экономическое положение, уровень образования, этническая принадлежность, место проживания и другие. В-четвертых, непонятно, насколько схожи восприятия и поведенческие практики у представителей поколения, если предположить, что условия их взросления были относительно аналогичными.

Ю.А. Левада [17] исследовал поколенческий срез исторического периода через изучение особенностей различных возрастных групп и через анализ «структуры» поколений (элитарной, символической), очень условно выделяя поколенческие слои. По его мнению, на историческую структуру населения наложена возрастная характеристика, кроме того, «плавный» переход от одного поколения к другому возможен только в традиционном обществе – в рамках семьи. В современном посттрадиционном мире, насыщенном поворотами и потрясениями, становятся возможны такие феномены, как ключевые, значимые группы, задающие «тон» всей когорте.

Поколенческий ряд ХХ века Юрий Левада представил шестью когортами, сформированными в особо значимые, переломные для российской истории моменты:

* 1905-1930 – революционный перелом
* 1930-1941 – «сталинская» мобилизационная система
* 1941-1953 – военный и послевоенный период
* 1953-1964 – «оттепель»
* 1964-1985 – «застой»
* 1985-1999 – «перестройка»

При проведении межпоколенческого анализа также необходимо понять, как выделять поколения. Чтобы проследить динамику социальных изменений, следует исследовать не только представителей отдельных поколений, но и «сравнивать их с предшествующими поколениями в текущий момент, а лучше — помещая предшественников в ту же фазу жизненного цикла в некотором прошлом» [18]. Таким образом, чтобы провести сравнительный анализ поколений, необходимо четко определить границы между поколениями, а это возможно благодаря выбору способа разграничения поколений и их соотнесением с весомыми социальными процессами.

Разграничивать поколения следует не по сугубо демографическим критериям, а «по периодам, когда представители того или иного поколения вступают во взрослую жизнь. Именно условия, в которых происходил процесс взросления, и определяют характер того или иного поколения» [18]. Следует обратить особое внимание на две категории, определяющие отношение к конкретному поколению. Первая категория – это возрастной интервал от 17 до 25 лет – наиболее «впечатлительные годы», когда индивид оказывается наиболее восприимчивым к происходящим вокруг социальным изменениям. «Гипотеза наиболее впечатлительных лет предполагает, что индивиды наиболее восприимчивы к изменению своих установок в течение позднего подросткового периода и периода взросления, и что эта восприимчивость стремительно падает сразу по их завершении, оставаясь на низком уровне на протяжении всего остального жизненного цикла. В соответствии с гипотезой наиболее впечатлительных лет условия социализации, испытываемые индивидами в период их молодости, оказывают фундаментальное влияние на способы их мышления на всю оставшуюся жизнь» [18]. Вторая категория – возрастной интервал между 18 и 25 годами – это период «взросления», он представляет собой некоторый переходный этап между подростковым и взрослым периодами. «Мною предложена теория развития от позднего подросткового периода к периоду после достижения двадцатилетия с особым фокусом на возрастной интервал от 18 до 25 лет. Я пытаюсь доказать, что именно в этот период взросления (emerging adulthood) люди уже не являются подростками, но еще не стали молодыми взрослыми. И теоретически, и эмпирически период взросления отличен от предшествующего и последующего периодов. Взросление характеризуется относительной независимостью от устойчивых социальных ролей и нормативных ожиданий. Взросление представляет собой жизненный интервал, когда остаются возможными множественные жизненные траектории и будущее определено лишь в самой минимальной степени» [18].

При проведении границ между поколениями, в качестве крупных исторических событий или процессов, зафиксированных в памяти тех или иных поколений и происходивших в российском обществе, предлагается выделить следующие исторические моменты: Великая Отечественная война – период оттепели – период застоя – перестройка и либеральные реформы – период стабилизации.

В методологической части своей работы при определении классификационной модели В. Радаев обращает особое внимание на период взросления (17-25 лет), когда молодые люди уже получили относительно самостоятельное финансовое положение, окончив школу и поступив в университет, или приступив к работе, уже начали формировать свои семьи. Не менее важным является определение поколенческого шага, в работе этот шаг варьируется между 8 и 21 годами ввиду того, что исторические процессы имеют различную продолжительность и не могут выстраиваться с абсолютной хронологической точностью.

Классификация В. Радаева является оригинальной, хотя при ее определении, социолог основывался на уже существующих классификациях Х. Беккера, Н. Хоува и В. Штрауса, Pew Research Center и других. Таким образом, В. Радаев выделяет шесть поколений:

* «мобилизационное поколение» - появилось на свет до Великой Отечественной войны;
* «поколение оттепели» - родилось в военный период;
* «поколение застоя» - родилось в послевоенный период;
* «реформенное поколение» или «поколение X» - появилось на свет при зрелом социализме;
* «поколение миллениалов» или «поколение Y» - родилось в период реформ;
* «поколение центиниалов» или «поколение Z» - родилось в 2000-е годы и еще только начинает вступать во взрослую жизнь.



Таким образом, для дальнейшего прикладного исследования мы предлагаем следующее определение: миллениалы – это поколение людей, родившихся в период реформ, примерно с 1982 по 1999 год, прежде всего поколение Y характеризуется глубокой вовлеченностью в цифровые технологии.

## **1.3. Основные характеристики и особенности поколения миллениалов**

На основе проанализированной литературы можно составить обобщенную характеристику миллениалов как поколения, а также дать краткие выводы, описывающие общие отличительные черты данного поколения. Этот пункт крайне важен для проведения дальнейшей эмпирической части исследования, так как благодаря пониманию ключевых характеристик поколения можно составить наиболее эффективные и показательные инструменты оценки трудовых ценностей миллениалов.

Наиболее юные представители поколения миллениалов все еще находятся в поисках «себя», это в большей степени связано с тем, что игреки откладывают этап взросления: они позже приобретают независимость и самостоятельность по сравнению со старшими поколениями. Это проявляется, во-первых, в отношении вступления в брак и образования семьи, во-вторых, в откладывании рождения детей, в-третьих, в обзаведении собственным жильем и отделением от родительского дома. В-четвертых, молодыми людьми откладывается выход на рынок труда, и, наконец, в-пятых, миллениалы чаще меняют место работы и/или профессии, что, в свою очередь, говорит о не закончившемся этапе проб и экспериментов.

Миллениалы открыты ко всему новому, они любят получать новые знания, они также являются более образованными в отличие от предшествующих поколений. Во-первых, уровень культурного капитала, косвенно измеряемый наличием высшего образования у родителей, у данного поколения значительно выше. Во-вторых, уровень образования самих респондентов, который измеряется наличием высшего образования, также оказывается существенно более высоким. В-третьих, миллениалы лучше оснащены «инструментально», например, знанием иностранных языков.

На работе и в личной жизни для поколения Y крайне важны психологически комфортные условия. Миллениалы желают осознавать, что от них что-то находится в зависимости, для них не стоит первостепенной задачей получение авторитетной и влиятельной должности [19].

Еще одной ключевой особенностью миллениалов является их коммуникативность в цифровых технологиях. Их часто называют «коренными жителями цифрового общества», то есть это первое поколение, которое проводит всю свою жизнь в цифровой среде, не выпуская гаджетов из рук. Это проявляется практически во всех аспектах цифровой жизни: в пользовании персональными компьютерами и мобильными телефонами, а также в пользовании Интернетом. Так, 96% из общего числа людей поколения миллениалов пользуются личным компьютером и смартфоном, более 16% «игреков» пребывают онлайн непрерывно. Блоггеры составляют более 31%, и более 51% делятся аудио- и видеозаписями через различные пространства в сети [20].

Важным аспектом также являются особенности миллениалов в проведении досуга. Они, по сравнению с остальными поколениями, проводят время более активным образом. Миллениалы реже всех смотрят телевизор, но чаще остальных поколений слушают музыку, аудиокниги и смотрят видео. Также относительно других миллениалы намного чаще играют в компьютерные игры и в целом проводят времени в Интернете. Они также лидируют в количестве встреч с друзьями и родственниками. Представители поколения Y также в большей степени привержены шоппингу и прогулкам на природе. Миллениалы также чаще остальных занимаются творческими хобби и посещают культурные места (театры, музеи и др.).

В России из тех, кому от 18 до 30 лет, лишь половина трудится на условиях полной занятости. Этот показатель выше, чем в ряде прочих стран: по средним данным за рубежом работают в штате 42% молодых сотрудников. Миллениалы в России предпочитают полную занятость. Всего 12% сказали, что трудятся неполной основе. Большое число миллениалов работают в области продаж, а также в предоставлении консалтинговых услуг, производстве, банковской сфере [2].

Также ключевыми характеристиками миллениалов являются их стремление отличаться от других и всегда быть в ногу с новыми тенденциями, миллениалы не привязываются к конкретной марке товара, а при выборе продукции полагаются на рейтинги и отзывы других покупателей.

**Выводы**

Исходя из проведенного анализа, можно сделать несколько ключевых выводов.

Во-первых, с социально-экономической точки зрения миллениалы являются крайне важной для изучения категорией, так как они представляют большую часть трудового населения страны, что неоднократно отмечается в упомянутых выше статьях и иных исследовательских работах. Также благодаря их способности к «вечному» переобучению и самосовершенствованию, они представляют огромную ценность для любого работодателя.

Во-вторых, практически отсутствуют методологические попытки проклассифицировать трудовые ценности, однако, по нашему мнению, такая классификация может оказаться очень важной для проведения прикладных исследований.

В-третьих, представляется сложным обнаружить актуальную статистику и информацию касательно трудовых ценностей миллениалов. Существует большое количество работ, посвященных изучению трудовых ценностей в общем. Также имеются работы по изучению поколения миллениалов, однако в них выделяются характерные черты поколения, связанные, скорее, с поведенческими практиками и мировоззрения в целом, нежели с их трудовой деятельностью.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что необходимы эмпирические исследования, которые могли бы дать в первую очередь характеристику, сконцентрированную на трудовых ценностях милениалов. Результаты таких работ смогли бы позволить руководителям выстроить грамотную политику по управлению персоналом.

**Глава 2. Эмпирическое исследование трудовых ценностей миллениалов**

## **2.1. Обзор исследований трудовых ценностей миллениалов**

В данном разделе предлагается проанализировать существующую литературу и результаты исследований, в которых анализируется проблема изученности трудовых ценностей миллениалов и российского населения в целом. Также будут сформированы некоторые обобщенные выводы и отображены общие черты трудовых ценностей миллениалов, которые выделяют авторы обозреваемых статей.

Если акцентировать внимание на динамике трудовых ценностей российского населения, то можно проследить, что происходит трансформация образа труда как такового, в обществе социальную значимость приобретают иные характеристики, которые не казались столь значимыми при советском строе. Общее снижение ценности труда вызвано негативными и кризисными тенденциями, которые происходят в экономических и социальных процессах. Однако также наблюдаются и изменения в технологической сфере, которые происходят ввиду цифровизации экономики, и оказывают положительное влияние на трансформацию ценностных ориентаций российского населения. Верно пишет О.А. Троицкая [21], подмечая, что сегодня рынок труда пополняется молодыми людьми, относящимися к поколению миллениалов. Она также указывает на то, что российское поколение миллениум не только наблюдало финансовые трудности своих родителей в 80 – 90-х г., но и на собственном опыте пережило рецессию 2008 – 2009 гг., которая отразилась на его экономических перспективах [21].

По мнению В. Н. Мининой и коллег «Основными факторами, повышающими привлекательность труда в сфере общественного производства, как показали результаты опросов населения, выступают: «хороший коллектив» и «добрые отношения с коллегами по работе» (благоприятный социально-психологический климат); «удобный режим, график работы»; «возможность смены видов деятельности». К факторам, снижающим привлекательность труда, судя по результатам опроса, относятся: «отсутствие перемен на рабочем месте, связанных с внедрением новых технологий»; «плохие условия труда»; «несправедливая оплата труда»; «интенсификация труда без адекватного увеличения его оплаты» [22].

При выборочном изучении основных мотивирующих составляющих постсоветских российских работников, которое проводилось Г.Л. Бессокирной, делается вывод о том, что «в постсоветской России для рабочих самыми важными остаются те же мотивы труда, которые были присущи этой группе занятых еще с середины 1970 х гг. В мотивационное «ядро» входят: хороший заработок, безопасность работы, удобное время работы, взаимоотношения с товарищами по работе, нормальные санитарно-гигиенические условия труда и интересная работа. С начала формирования рыночной экономики к ним добавился мотив гарантия занятости, а в десятые годы – взаимоотношения с руководством» [23]. Г.Л. Бессокирна отмечает, что внешние факторы производственной ситуации, а также условия, в которых существует производство, не влияют на изменение этого ценностного ядра.

Н. С. Мастикова в своем исследовании, в котором анализируются ценностные различия жителей России и четырех европейских стран, отмечает, что у россиян выявляется большее стремление к накоплению материальных благ, нежели у представителей выбранных европейских стран, в своей работе Н. С. Мастикова также делает вывод о том, что «труд/достижение», рассматривающему труд как средство достижения благополучия и хорошей жизни, среднее значение у россиян несколько выше, чем у европейцев. Следовательно, у наших сограждан более низкие возможности для продвижения по служебной лестнице и, возможно, более низкая трудовая мотивация» [24].

Изучив существующую литературу, в которой анализируются трудовые ценности миллениалов, можно сделать вывод о том, что для представителей данного поколения уже значимы совершенно иные критерии в работе, а ценностные ориентиры и жизненные установки социального порядка напрямую отражают свое влияние на формирование у поколения системы трудовых ценностей в целом.

В работе для миллениалов важна демократичность и справедливость, то есть все обсуждаемые идеи должны конкурировать на общих основаниях и условиях. Миллениалам также важна возможность использовать творческий подход для решения новых задач. Выбирая место работы, миллениалов интересует планирование карьеры в компании. Такая категория сотрудников откажется от работы, которая не предлагает им профессионального развития. Важным фактором для них выступает содействие со стороны организации получению нового опыта и увеличению квалификационного уровня. Самосовершенствование – наиболее значимый жизненный принцип для миллениалов. Не нужно обещать им немедленное повышение до уровня старшего специалиста. Достаточно регулярно ставить им амбициозные цели и обговаривать план их работы, например, раз в квартал. Миллениалам важно понимать, какую выгоду они получат при выполнении задач: получат новый профессиональный навык или станут ближе к следующей должности.

Работников поколения «Y» недостаточно стимулировать высокой заработной платой, хотя вероятность повышения материальной оплаты труда миллениалы относят к наиболее значимым факторам восходящей карьеры. Но лишь высокая заработная плата не может быть единственным и ключевым фактором удержания миллениала в коллективе. Ключ к успеху – это комбинирование достаточной материальной базы и предоставление трудовой деятельности, интерес к которой постоянно повышает работодатель. Развитие и опыт в другом государстве, миллениалы оценивают как ключевой момент самосовершенствования. В меньшей степени молодые сотрудники оценят ценности, относящиеся к группе ценности-ресурсы, такие как: гибкость графика, работа на удаленном режиме и социальные гарантии [19].

Е.В. Чернышева [25] также отмечает, что миллениалы не готовы провести всю жизнь на одном месте, они постоянно стремятся к разнообразию работы, поэтому готовы к обучению и переобучению в течение всей жизни (непрерывное образование / life-long learning). Представители поколения миллениалов также характеризуются высокой гибкостью: они моментально подстраиваются под меняющиеся условия, однако они также готовы отстаивать свои правила, если понимают, что это значительно повысит эффективность работы компании и принесет пользу.

Из существующей проблемы недостатка информации о трудовых ценностях миллениалов закономерно вытекает и другая проблема, связанная с мотивацией сотрудников. Сегодня работодатели обеспокоены тем, что современную молодежь сложно замотивировать «старыми», привычными способами. Миллениалы стремятся идти в ногу со временем, они также заинтересованы в успехе, им нравится применять новые технологии. Они ценят возможность работать по гибкому графику и, не делая трудовую деятельность центральной ценностью, стремятся «встроить» ее в свою жизнь [26].

## **2.2. Разработка программы эмпирического исследования трудовых ценностей миллениалов в Санкт-Петербурге**

**Проблема исследования**

Главная проблема исследования заключается в недостатке актуальной информации о системе трудовых ценностей поколения миллениалов как ключевого трудового ресурса города.

**Цель**

Определить факторы, обуславливающие трансформацию трудовых ценностей миллениалов.

**Задачи**

1. Сформировать полноценное представление о системе трудовых ценностей миллениалов;
2. Определить, в какой степени труд является ценным для миллениалов;
3. Выявить структуру трудовых ценностей поколения миллениалов;
4. Проанализировать место и роль трудовых установок в структуре ценностей миллениалов;
5. Выявить установки, которые являются определяющими в формировании ценностного ядра трудового поведения миллениалов;
6. Определить, как фактор дестабилизации внешних условий повлиял на систему трудовых ценностей поколения;
7. Выделить основные трудовые стратегии миллениалов на основе их системы трудовых ценностей;
8. Сопоставить получившиеся результаты с особенностями трудовых ценностей миллениалов, которые были выделены на основании проанализированной литературы.

**Объект**

Поколение миллениалов.

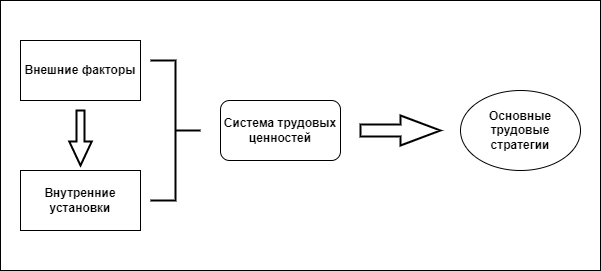
**Предмет**

Система трудовых ценностей миллениалов.

**Гипотеза**

Согласно предложенным концепциям у миллениалов есть набор внутренних установок, берущих свое начало в том социально-значимом контексте, в котором индивид проходит период социализации под влиянием габитуса, поэтому у миллениалов часто доминируют схожие карьерные якоря, такие как: интеграция стилей жизни, профессиональная компетентность, служение и др. [27]. Однако предполагается, что в условиях дестабилизации, которая оказывает влияние на жизнедеятельность общества последние несколько лет, система ценностей поколения начинает переранжироваться. Таким образом, чем сильнее фактор дестабилизации затрагивает привычную жизнь поколения, тем больше привычные для миллениалов карьерные якоря будут смещаться в сторону стабильности и менеджмента, например, следовательно будет изменяться и система трудовых ценностей миллениалов.

**Концептуальная модель**



Предполагается, что под влиянием внешних факторов, а также самих внутренних ценностно-нормативных установок, у индивида формируется система трудовых ценностей, в соответствии с которой он выстраивает стратегию своего поведения на рынке труда. Следует также отметить, что внешние факторы тоже влияют и на формирование внутренних установок индивида в целом.

Теоретическая рамка исследования определена в 1 главе данной работы, где объясняются ключевые подходы к определению ценностей и, в частности, трудовых ценностей и их классификации, а также основные подходы к выделению конкретных поколений.

Еще одним из ключевых теоретических подходов для определения дальнейших методологических действий является теория культурного капитала Пьера Бурдье. В рамках его теории ключевым для нашей концептуальной модели становится понятие «габитус». «Габитус — система прочных приобретенных предрасположенностей (dispositions), структурированных структур, предназначенных для функционирования в качестве структурирующих структур, т.е. в качестве принципов, которые порождают и организуют практики и представления, которые объективно приспособлены для достижения определенных результатов, но не предполагают сознательной нацеленности на эти результаты и не требуют особого мастерства» [28]. С одной стороны, габитус обеспечивает воспроизводство социальных институтов, это происходит за счет того, что структура социальных институтов проникает во внутреннюю структуру человека, которая затем воспроизводится в его последующих практиках. С другой стороны, габитус путем «субъективной оценки объективных вероятностей», то есть оценивания и соизмерения реальных возможностей, обуславливает социальные практики индивида. Можно сказать, что люди одновременно являются создателями и продуктами своего габитуса. Таким образом, именно под влиянием габитуса и, соответственно, того культурного капитала, к которому имеет доступ индивид в течение жизни, формируется система внутренних установок, которая и формирует основные трудовые ценности человека.

Еще одной ключевым для дальнейшего исследования подходом является концепция якорей карьеры Эдгара Шейна [29]. Карьерный якорь, по мнению Э. Шейна, — это основной движущий мотив, определяющий выбор карьеры. Такие якоря формируются и укрепляются в течение жизни, за счет таких представлений сотрудников о себе можно определить, какое карьерное направление окажется наиболее удовлетворяющим потребности сотрудника. Э. Шейн выделяет восемь карьерных якорей:

1. **Автономия (независимость)** – потребность ощущать себя независимым и свободным. Люди с такой ориентацией стремятся освободиться от жестких организационных правил, ограничений (в форме одежды, времени и т.д.). Они хотят выполнять работу по-своему, имея достаточную возможность свободы в выборе пути для достижения конечной цели. Если эта ориентация выражена сильно, то такой сотрудник скорее откажется от продвижения по карьерной лестнице и других возможностей в пользу работы, которая обеспечит ему достаточный уровень автономности. Карьера для них – это в первую очередь способ реализации свободы и самостоятельности.
2. **Профессиональная компетентность** – потребность быть лучшим в своей предметной области. Люди с такой ориентацией стремятся развить свои профессиональные способности в своей специальности. Для них наиболее важна возможность постоянного роста знаний и совершенствования компетенций, а также признание их профессионализма окружением. Таких людей не очень интересует управление другими людьми, они готовы руководить другими только в пределах своей компетентности.
3. **Служение** – потребность быть полезным для общества. Такие сотрудники в основном стремятся работать с людьми, «служить человечеству», «делать мир лучше». Такой человек не будет работать в компании, которая враждебна его главным жизненным ценностям.
4. **Интеграция стилей жизни** – потребность в интеграции различных сторон жизни (работа, семья, саморазвитие и т.д.). Такой человек стремится к сбалансированному образу жизни, где нет явных доминирующих сторон, он ценит свою жизнь в целом, а не что-то конкретное.
5. **Менеджмент** – потребность в управлении чужими ресурсами. Первостепенная задача – интеграция усилий других людей, полная ответственность за проект, людей и процессы. Ключевые ценности для таких специалистов – власть и полное осознание того, что от них зависят принятия основных решений. Такая карьерная ориентация с возрастом и опытом проявляется все сильнее.
6. **Стабильность** – потребность в работе, которая обеспечит стабильность и уверенность в завтрашнем дне. Сотрудник с такой ориентацией нацелен на поиск места работы с хорошей репутацией, то есть он тщательно выбирает организацию, в которой длительное время не увольняют работников (без веской причины), заботятся о своих сотрудниках, обеспечивают хорошие социальные условия и льготы. Такие специалисты обычно бывают талантливыми, могут занимать высокую должность в организации, но они откажутся от повышения, если оно может иметь риски или приносить временные неудобства.
7. **Вызов** – потребность в преодолении на первый взгляд непосильных препятствий. Сотрудникам с такой карьерной ориентацией необходимо постоянно решать сложные задачи, выполнять трудную работу, бросать вызов своему профессионализму, и все это ради победы в конкурентной борьбе. Такие люди чувствуют себя успешными в том случае, когда они постоянно вовлечены в процесс решения сложных задач. Основные ценности таких людей – конкуренция, преодоление препятствий и сложностей, победа над другими.
8. **Предпринимательство** – потребность в создании чего-то нового и самостоятельного. Люди с таким карьерным якорем хотят работать над своим детищем, хотят создать свое дело, концепцию или организацию, это и есть ключевая для них ценность. Такие люди готовы брать на себя ответственность, преодолевать трудности и сталкиваться с рисками, чтобы достичь своей конечной цели.

Ко второй ключевой группе факторов, которая влияет на формирование системы трудовых ценностей, относятся внешние факторы. По мнению А.Б. Абдулкадыровой [30] внешние факторы можно классифицировать следующим образом:

1. факторы микроуровня (семья и ее социальный статус, материальное положение, социокультурная среда общения, традиции и обычаи, группы сверстников, референтные группы);

2. факторы мезоуровня (деятельность образовательных учреждений, религиозных и общественных объединений, профсоюзов, органов местного самоуправления);

3. факторы макроуровня (состояние экономики, политическая ситуация, влияние политических партий, социальная структура общества, государство, СМИ, общественное мнение).

**Исследовательские вопросы и рабочие гипотезы**

|  |  |
| --- | --- |
| ***Исследовательские вопросы*** | ***Рабочие гипотезы*** |
| Какое место трудовая деятельность занимает в системе жизненных ценностей миллениалов? | Информации для формирования гипотез недостаточно |
| Каковы основные мотивы осуществления трудовой деятельности в настоящий момент? | Предполагается, что материальная составляющая является ключевым мотивом осуществления трудовой деятельности. |
| Какие ценности труда являются наиболее важными для миллениалов? | Предполагается, что ценности-ресурсы отошли на второй план, ключевое место занимает материальная база и постоянное квалификационное развитие. |
| Под влиянием каких факторов происходило формирование представления об «идеальном образе» места работы и выполняемого функционала? | Информации для формирования гипотез недостаточно. |
| Как пандемия COVID-19 и специальная военная операция повлияли на изменения в системе трудовых ценностей миллениалов? | Чем выше уровень внешней дестабилизации в мире, тем больше люди ориентируются на сохранение постоянного места работы, уровня дохода и желание быть уверенным в завтрашнем дне, в то время как все остальные ценности уходят на второй план. |
| Как связаны основные трудовые ценности и представление об «идеальном образе» места работы и выполняемого функционала? | Предполагается, что система трудовых ценностей, которая есть у респондента здесь и сейчас, будет полностью отражаться на проецировании «идеального образа» в будущем (через 5-10 лет). |

**Ожидаемые результаты**

1. Выявлена структура трудовых ценностей миллениалов;
2. Определены основные тенденции формирования миллениалами их трудовой стратегии;
3. Определено, насколько внешние социально-экономические условия повлияли на структуру трудовых ценностей миллениалов.

**Методы исследования**

Литературный обзор

Проведенный в 1 главе литературный обзор позволил, во-первых, разобраться в центральных понятиях исследования, определить основные теоретические подходы к объяснению исследуемых процессов, во-вторых, проследить динамику исследования трудовых ценностей миллениалов, а также выделить ключевые тенденции. В результате проведенной работы стал возможен выбор и обоснование методологии и инструментария запланированных исследований, постановка исследовательских вопросов и рабочих гипотез, а также анализ и интерпретация эмпирических данных.

Анкетный опрос

Для выявления системы трудовых ценностей миллениалов, исследователями будет использован метод онлайн-анкетирования. Сбор данных будет осуществлен путем составления анкеты в Гугл Формах и публикации на личных страницах в социальных сетях, а также рассылки по беседам (с коллегами, например).

**Определение генеральной и выборочной совокупности**

Выборка исследования при применении метода онлайн анкетирования является стихийной. Согласно последним данным Росстата, численность населения в возрасте от 23 до 40 лет, проживающая на территории Санкт-Петербурга, составляет 1 506 629 человек [31], это и есть генеральная совокупность нашего исследования. При доверительной вероятности 95% и доверительном интервале 5% требуемый размер выборки будет 384 респондента. Однако у настоящего академического исследования есть ряд ограничений, вызванный нехваткой ресурсов, которыми обладают исследователи. Таким образом, нами будет опрошено 100 респондентов. Следовательно, при доверительной вероятности 95% предельная ошибка выборки составит 9,8%. Мы понимаем, что такая выборка носит определенную погрешность в репрезентативности, однако она позволит выявить ключевые тенденции в изучаемой проблеме.

Критериями отбора респондентов будут:

1. Год рождения респондента (нас интересуют люди 1982 – 1999 года рождения, так как именно они относятся к поколению миллениалов);
2. Проживание на территории Санкт-Петербурга не менее 6 месяцев [32].

**2.3. Результаты эмпирического исследования трудовых ценностей миллениалов в Санкт-Петербурге**

В исследовании приняло участие 100 человек, все они проживают на территории Санкт-Петербурга не менее 6 месяцев, имеют опыт работы и попадают в категорию миллениалов. Соотношение респондентов по полу оказалось примерно равным. Большая часть опрошенных (87 человек) работает в данный момент, из которых 63 человека трудоустроены официально, а 24 человека работают неофициально. Также у большинства респондентов (88 человек) есть высшее или неоконченное высшее образование.

**Структура ценностей поколения миллениалов**

В системе жизненных ценностей миллениалов ключевое место занимают семья и здоровье, материальное благосостояние также является очень важной категорией. Работа занимает только четвертое место в структуре жизненных ценностей, а образование, при таком ранжировании ценностей, смещается на шестое по значимости место. *(Рисунок 1).*

Более подробное сравнение средних значений позволяет проранжировать жизненные ценности следующим образом *(рисунок 2)*:

1. Семья
2. Здоровье
3. Материальное благосостояние
4. Работа
5. Общение
6. Образование
7. Развлечение и досуг

В целом, такое распределение ценностей соотносится с базовыми потребностям человека. Такой социальный институт как семья всегда занимает особое место в системе жизненных ценностей человека, выполняя ряд важных функция, семья играет ключевую роль не только в жизни личности, но и общества в целом. Здоровье и материальное благосостояние в первую очередь обусловлены потребностью в безопасности, эти ценности являются некоторым гарантом чувства защищенности, стабильности и уверенности, они также обуславливают удовлетворение физиологических потребностей. Работа, общение, образование и досуг соотносятся с базовыми потребностями, такими как престижность, получение знаний, успех, поиск идеалов, реализация собственных способностей, но все они являются менее значимыми по сравнению с приоритетными ценностями.

**Система трудовых ценностей миллениалов**

В ходе проведения сбора данных ряду респондентов был задан дополнительный вопрос: «Что для Вас значит труд?». Обобщая ответы, можно сделать вывод о том, что труд, в представлении миллениалов, — это осознанная физическая или умственная деятельность, которая требует наличия определенных ресурсов (компетенций, сил) и их интенсивного применения, труд обязательно приносит результат, а именно какую-то общественную пользу. В представлении миллениалов личная выгода, полученная в результате выполнения какой-то деятельности (труда) не всегда должна быть материальной, это может быть и получение новых знаний, получение новых компетенций, например.

Ключевыми мотивами осуществления трудовой деятельности являются необходимость материального обеспечения себя/семьи и самореализация. Можно выделить также категорию второстепенных мотивов, которые имеют примерно равное значение, куда относятся следующие цели: необходимость получения новых знаний, возможность приносить пользу обществу, общение с людьми и возможность решать поставленные задачи, добиваться успеха. *(Рисунок 3).*

В формировании жизненных и трудовых ценностей миллениалов особую роль играют факторы микроуровня (семья, воспитание, материальное положение, близкий круг общения, сверстники). Именно эта группа факторов оказывает основное влияние на формирование ценностного ядра поколения миллениалов. Вторая группа факторов макроуровня (социально-экономическая обстановка вокруг, политическая ситуация, социальная структура общества, СМИ и общественное мнение), а также группа факторов мезоуровня (деятельность образовательных учреждений, общественные объединения) оказывают меньшее влияние на формирование структуры ценностей в процессе социализации. Влияние факторов мезоуровня и макроуровня практически статистически равны. *(Рисунок 4).*

Тем не менее, примерно половина респондентов при формировании представления об «идеальном месте работы» и выполняемом функционале в первую очередь опирается на запросы рынка, например, оценивает, какая профессия в обществе будет востребована в будущем. Примерно равные доли распределяются между влиянием определенной компании/организации, местом работы кого-то из близких людей и примером трудовой деятельности героя фильма или книги. *(Рисунок 5)*.

Таким образом, изначальное формирование трудовых ценностей происходит преимущественно под влиянием факторов микроуровня, тогда как на формирование представления о желаемом месте работы и определение дальнейшей профессиональной траектории влияют в основном запросы рынка. Важно также отметить, что эти закономерности не противоречат друг другу. Это лишь значит, что при выборе конкретной сферы деятельности миллениалы предпочтут место, которое будет одновременно соответствовать их личным трудовым ценностям и востребованности на рынке труда.

Среди инструментальных ценностей, которые обладают материальной характеристикой, носят практическое значение и напрямую влияют на эффективность работы сотрудников, наиболее важными категориями являются: размер заработной платы, хорошие физические условия (то есть достаточное освещение, тишина, наличие столовой и прочее), удобный график работы, стабильные условия работы и гарантированное рабочее место, а также современные технологии, используемые в компании. *(Рисунок 6).*

Становится затруднительным сделать определенный вывод по таким категориям, как возможность работать удаленно и наличие различных социальных и финансовых поддержек (бонусов и премий, ДМС, постоянный пересчет заработной платы). Касательно формата удаленной работы ответы респондентов сильно разнятся, равные доли опрошенных считают, что возможность работать удаленно это скорее важно (22 человека) и совершенно не важно (22 человека), практически равная доля респондентов считает, что это очень важно (16 человек), либо не уверены, важно это или нет (17 человек). Такой разброс может быть связан с личным опытом каждого респондента: кто-то тяжело пережил время дистанционный работы, к которому мы были вынуждены обратиться из-за пандемии COVID-19, эти люди могут чувствовать недостаток живого общения, самоконтроля, коммуникации с командой, живых тим-билдингов и других мероприятий. Для других наоборот за счет удаленного формата работы появилось чуть больше свободного времени на другие дела, такой формат стал более подходящим для этих сотрудников. Однако, если мы объединим ответы респондентов по подгруппам «не важно», «трудно сказать, важно или нет» и «важно», то можно сделать вывод, что практически для половины респондентов удаленный формат работы является не столь важным. *(Рисунок 7).* За счет такого же объединения ответов можно сделать вывод о том, что чуть меньше чем для половины респондентов (42 человека) различные финансовые поддержки от компании «скорее важны» или «очень важны», тогда как четверть респондентов затрудняется ответить на этот вопрос (25 человек), а оставшиеся (33 человека) считают это «скорее не важным» или «совершенно не важным». Такие неоднозначные результаты могут быть вызваны тем, что для большинства респондентов ключевую роль играет предлагаемый оклад, именно на него будут в основном рассчитывать сотрудники, если им понадобится медицинская или иная помощь, а различные поддержки уходят на второй по значимости план и не расцениваются как основные условия трудоустройства.

Следующим важным блоком является категория познавательных ценностей, которые отвечают за содержательность и интересность труда, а также возможность личностного и компетентностного развития сотрудника. Среди них наиболее важными являются возможность видеть результаты своей работы, интересность работы, возможность развивать навыки, компетенции и способности в процессе работы, профессионализм в своей сфере деятельности, возможность использовать знания и опыт в работе, успех на работе и карьерный рост. Чуть больше половины респондентов отмечают значимость таких категорий, как содержательность работы, независимость и самостоятельность на работе, возможность приносить пользу обществу, ответственность и возможность смены видов деятельности и расширения функционала, миллениалы оценивают их «скорее важными» или «очень важными». *(Рисунок 8).*

Наиболее неоднозначными категориями являются ценности, отвечающие за престижность и статусность. Примерно для трети опрошенных миллениалов представляется сложным оценить, насколько для них важно работать в престижной компании и иметь высокий статус. Однако, если мы снова разделим все ответы на три категории («важно», «не важно» и «трудно сказать, важно или нет»), то статус окажется важным чуть больше, чем для трети респондентов (39 человек), тогда как не важным статус будет для 28 человек. Статистическая разница между теми, для кого работа в престижной компании важна и теми, для кого она не важна, представляется еще менее значительной (37 и 34 человека соответственно). *(Рисунок 9).* Таким образом, можно сделать вывод о том, что престижность и статусность являются наименее значимыми для миллениалов среди других ценностных компонентов.

В целом можно отметить, что блок эмоциональных ценностей является для миллениалов очень важным. Наиболее значимыми ценностями являются наличие хороших отношений с коллегами по работе, наличие справедливого и заботливого руководителя, а также возможность быть хорошим сотрудником и чувствовать себя ценным кадром. Тогда как возможность знакомиться с новыми людьми на работе важна лишь для половины опрошенных. *(Рисунок 10, рисунок 11).*

Если мы сравним все три категории ценностей, то можно распределить значимость следующим образом: наиболее важным для миллениалов являются эмоциональные ценности, второе место в структуре трудовых ценностей занимают познавательные ценности, наименее значимыми являются группа инструментальных ценностей. Стоит также отметить, что статистическая разница между группой познавательных и инструментальных ценностей не столь велика, поэтому они приблизительно в одинаковой мере важны для миллениалов. Высокий уровень значимости эмоциональных ценностей невозможно переоценить, для миллениалов действительно важны психологически комфортные условия на работе, никакой предложенный уровень заработной платы не способен будет удержать миллениала на работе, если он не получает необходимой для него эмоциональной отдачи.

Также можно сделать вывод о том, что ценности-ресурсы, которые априори положены сотрудникам, действительно отошли на второй план. Миллениалы готовы прикладывать максимум усилий, чтобы повлиять на уровень тех ценностей-наград, чья величина напрямую зависит от их стараний и нацеленности на результат. К таким ценностям-наградам относятся, например, размер заработной платы, возможность видеть результаты своего труда, успех на работе, возможность быть хорошим сотрудником и др.

**Основные трудовые стратегии миллениалов**

При выборе места работы миллениалы обращают особое внимание на уровень оплаты труда. Тем не менее, ожидалось, что материальная составляющая будет почти единогласным мотивом при выборе места работы. По результатам опроса оказалось, что только 63 человека отдали бы предпочтение высокооплачиваемой работе. Почти половина опрошенных при рассмотрении места работы сделает выбор в пользу интересной и творческой работы, со свободным временем для других занятий (например, учебы, отдыха и семьи), а также перспективой карьерного и профессионального роста внутри компании. Примечательно, что только для четверти респондентов важна стабильная работа. Такой результат может показывать, что по сравнению с другими критериями стабильность не является для миллениалов определяющим критерием при выборе места работы. *(Рисунок 12).* Однако было бы поспешным делать вывод о том, что стабильность не важна для миллениалов, ведь даже такой критерий, как хорошая и своевременная оплата труда является своего рода залогом стабильности и уверенности в завтрашнем дне, а также пониманием, что заработанных средств хватит на обеспечение комфортных условий для проживания и существования.

По мнению миллениалов основными качествами, которые способствуют получению хорошей работы, являются наличие высоких квалификаций и знаний у работника, предприимчивость и инициативность, а также наличие полезных связей и знакомств. Чуть больше трети респондентов также выделяют значимость способности трудиться с полной отдачей и высокой работоспособности, наличие дисциплинированности и ответственности, а также востребованность специальности на рынке труда. *(Рисунок 13).*

На основании анализа степени согласия респондентов с приведенными в анкете утверждениями можно подтвердить наблюдение, что для миллениалов доминирующими карьерными якорями являются – профессиональная компетентность, интеграция стилей жизни и служение.

У меллениалов наиболее ярко выражен якорь профессиональной компетентности. Для них очень важно быть лучшим в своей предметной области. Миллениалы стремятся развить свои профессиональные способности в своей специальности. Для них наиболее важна возможность постоянного роста знаний и совершенствования компетенций, а также признание их профессионализма окружением. В целом, миллениалы будут готовы руководить другими только в пределах своей компетентности.

Второй значимый карьерный якорь – это интеграция стилей жизни. Миллениалы стремятся к сбалансированному образу жизни, где нет явных доминирующих сторон, они ценят свою жизнь в целом, а не что-то конкретное. Они хотят заниматься такой работой, которая позволит уделять внимание всем жизненным аспектам – семье, образованию, отдыху, путешествиям и т.д.

Якорь служения все еще имеет место в системе трудовых стратегий и ценностных ориентаций миллениалов. Хотя этот карьерный якорь не играет ключевую роль при выборе места работы и сферы деятельности, тем не менее, миллениалы как минимум не готовы будут пойти в компанию, которая абсолютно враждебна их человеческим и жизненным ценностям. Миллениалы действительно обладают желанием сделать этот мир лучше, но также понимают, что на все и всех они повлиять не могут.

Вторая группа карьерных якорей выражена чуть менее ярко, но все же имеет высокую значимость для миллениалов. Это предпринимательство, автономия и менеджмент.

Достаточно высоко оценивается милленилами желание в создании чего-то нового и самостоятельного. Многие миллениалы задумываются о том, чтобы создать свое дело, концепцию или организацию, и для этого они готовы брать на себя ответственность, преодолевать трудности и сталкиваться с рисками, чтобы достичь своей конечной цели.

Миллениалы скептически относятся к жестким организационным правилам в форме одежды, графике. Для них очень важно применять творческий подход в работе, находить и использовать различные подходы к решению задач. Карьера для миллениалов – это также способ реализации свободы и самостоятельности.

Менеджмент менее ярко выражен в системе ценностей миллениалов, тем не менее, чуть больше, чем для половины опрошенных важно осознавать, что от них зависит принятие основных решений, они готовы интегрировать усилия других людей, нести полную ответственность за проект, людей и процессы.

**Влияние фактора дестабилизации на систему трудовых ценностей миллениалов**

Большинство респондентов (77 человек) оценивают социально-экономическую ситуацию в стране, как кризисную и напряженную, однако есть респонденты (19 человек), которые оценивают окружающую ситуацию, как катастрофическую. Остальные респонденты (4 человека) отмечают, что ситуация нормальная и спокойная. Треть опрошенных уверена, что за последние два года кризисные явления повлияли на них и их семью, и произошли незначительные перемены к худшему. *(Рисунок 14).*

Больше половины опрошенных отмечают, что в связи с нестабильной и кризисной ситуацией в стране у них изменились наиболее значимые для них трудовые ценности. Также абсолютное большинство опрошенных (76 человек) убеждены, что кризисные и нестабильные условия в стране оказывают влияние на их трудовую деятельность в целом, или же, возможно, окажут влияние в будущем.

Абсолютное большинство опрошенных не может строить планов на будущее, так как в стране нет экономической и политической стабильности, или же они могут планировать свою жизнь только на 1-2 года вперед. *(Рисунок 15).*

В анкете мы выделили несколько вопросов, которые отвечают на вопрос о стабильности работы, а именно: вопрос о важности такой инструментальной ценности как стабильные условия и гарантированное рабочее место (вопрос 9.6.) и вопрос о предпочтении стабильной работы (вопрос 10). С помощью анализа через таблицы сопряженности можно сделать следующие выводы:

Во-первых, стабильные условия и гарантированное рабочее место являются наиболее важными для тех, кто оценивает социально-экономическую ситуацию в стране, как кризисную и напряженную или катастрофическую. Также наибольшее число респондентов (20 человек из 25 человек), которые оценивают ситуацию, как кризисную и напряженную, сделали бы выбор в пользу стабильной работы.

Во-вторых, наибольший процент тех, для кого важны стабильные условия и гарантированное рабочее место, считают, что за последние два года произошли изменения в структуре наиболее значимых для них трудовых ценностей. Эти же респонденты чаще всех (14 респондентов из 25) в опросе делают выбор в пользу стабильной работы.

Ввиду погрешности выборки становится сложным делать выводы о статистической корреляции, однако, тенденции смещения в сторону необходимости стабильности все-таки наблюдаются.

Анализ открытого вопроса (вопрос 33) «Кем Вы видите себя через 5-10 лет?» также позволяет сделать несколько ключевых выводов. Проанализировав ответы, мы выделили ряд карьерных якорей, которые были присвоены ответам респондентов, а именно: независимость, профессиональная компетентность, служение, интеграция стилей жизни, менеджмент, стабильность и предпринимательство. Наиболее значимыми при проецировании своей трудовой деятельности на будущее являются такие карьерные якоря как профессиональная компетентность, стабильность и предпринимательство.

**Ключевые выводы и рекомендации**

Основными факторами, которые обуславливают трансформацию трудовых ценностей миллениалов, являются:

1. факторы микроуровня (семья, воспитание, материальное положение, близкий круг общения, сверстники);

2. факторы мезоуровня (деятельность образовательных учреждений, общественные объединения, деятельность определенных компаний);

3. факторы макроуровня (социально-экономическая обстановка вокруг, политическая ситуация, запросы рынка социальная структура общества, СМИ и общественное мнение).

Необходимо также перечислить ряд обобщающих выводов, которые позволят сформировать полноценное представление о системе трудовых ценностей миллениалов.

1. Миллениалы не смогут долго быть эффективными при высокой степени переработок, при отсутствии свободы и сбалансированности между всеми сторонами их жизни, они быстро потерпят эмоциональное и, возможно, профессиональное выгорание.

2. Материальная составляющая по-прежнему важна для миллениалов, она является одним из гарантов стабильности и успешности на работе.

3. В контексте текущих социально-экономических условиях наиболее актуальным будет предложить миллениалам гибридный формат работы. Такой формат кажется практически идеально подходящим для миллениалов: они смогут сами выбирать, какие задачи можно будет решать удаленно, а когда необходимо присутствие в офисе. Это также убережет сотрудников от недостатка живого взаимодействия по сравнению с полностью удаленным форматом работы.

4. Миллениалам нужно чувствовать себя полезными и ценными, именно поэтому для них так важно применять свои компетенции и знания на практике, необходимо постоянно предлагать им новые задачи, в решении которых они смогут приобрести еще больше знаний, сделать выводы.

5. Как никогда актуальным будет предложить миллениалам пройти курсы повышения квалификации внутри компании, где они смогут получить новые знания и повысить уровень своей компетентности.

6. Дайте миллениалам чуть больше свободы: в выборе формы, графика, способа решения поставленных задач, это поможет быть им более эффективными и чувствовать свою полезность.

7. Для миллениалов все еще важна демократичность и справедливость в работе, то есть все обсуждаемые и предлагаемые идеи должны конкурировать на общих основаниях и условиях.

9. Миллениалы также практически не допускают повышения интенсивности труда без соответствующего повышения оплаты труда. Они готовы будут интенсивно трудиться, если поймут, какую выгоду они получат в результате выполнения поставленной задачи, эта выгода может выражаться не только в денежном эквиваленте (бонус, повышение заработной платы), но также и форме нового профессионального опыта, например.

10. В целом миллениалы будут неплохо справляться с менеджерскими задачами, их ответственность позволяет им брать на себя управление проектами, командами и другими ресурсами, но они будут чувствовать себя уверено в такой роли при наличии уверенности в своей компетентности.

11. Миллениалы по-прежнему не готовы провести всю жизнь на одном рабочем месте, где не будет особых перемен, даже при наличии стабильных и хороших условий труда, уверенности в завтрашнем дне.

# Заключение

Подводя итог работе, необходимо выяснить, насколько были решены цель и задачи исследования, а также определить, какие результаты были достигнуты.

В первой главе работы были выявлены ключевые теоретические подходы к анализу трудовых ценностей различных поколений, также были сопоставлены подходы к труду как ценности у ключевых фигур, которые работали и продолжают работать над научным знанием в этой области. Труд является неотъемлемой частью социально-экономической жизни человечества. Изучение трудовых ценностей представляет собой фундаментально важную предметную область социологии. Оценка динамики изменения и формирования трудовых ценностей поколений позволит также оценить и спрогнозировать тенденции основных экономических и социальных изменений в стране. Трудовые ценности представляют собой набор характеристик, которые значимы для оценки профессиональной деятельности, в соответствии с которыми можно определять степень удовлетворенности потребности (или потребностей) сотрудника в конкретной трудовой ситуации. Такая совокупность этих включает в себя не только личностную значимость (условия труда, заработную плату, содержание труда и т.д.), но и общественную значимость (возможность быть полезным обществу и т.д.).

Затем были проанализированы ключевые подходы к выделению и анализу поколений. Нами был выбран поколенческий подход, предложенный В. Радаевым, составление которого основывается на работах Х. Беккера, Н. Хоува и В. Штрауса, Pew Research Center и других.

Мы также изучили результаты исследований трудовых ценностей молодых работников в разное время, на основании чего было выделено ценностное ядро, которое является неизменным у молодых работников. Описали основные характеристики поколения миллениалов, их жизненные стратегии поведения, образ жизни, а также ключевой набор трудовых ценностей и особенности трудового поведения. Миллениалы активны, открыты ко всему новому, при этом они откладывают этап вступления во взрослую жизнь (брак, выход на работу и т.д.). Для них важно получать новые знания, они желают существовать и трудиться в комфортных психологических условиях, иметь под рукой новые информационные технологии, они стремятся к постоянному профессиональному развитию.

Во второй главе также было проведено социологическое эмпирическое исследование, нацеленное на выявление структуры трудовых ценностей миллениалов, определение основных карьерных траекторий поколения, а также оценке влияния фактора дестабилизации на систему трудовых ценностей миллениалов. На основании проведенного статистического анализа и сопоставления эмпирических результатов с особенностями трудовых ценностей миллениалов, которые были выделены на основании проанализированной литературы, мы смогли составить ключевые выводы, которые определяют структуру трудовых ценностей миллениалов.

Выяснилось, что миллениалы обладают высокой мобильностью, и в критических и нестабильных условиях миллениалы быстро приспосабливаются к новым экономическим и социальным реалиям, однако ряд ключевых ценностей при этом уходит на второй план. Даже при всем своем стремлении и любви к долгосрочному планированию и определению дальнейшего плана личностного развития, в большинстве своем они оказываются вынуждены отказаться от такой особенности, так как планирование для них становится невозможным в контексте переменчивых условий.

Проведенное эмпирическое исследование позволило нам подтвердить гипотезу исследования. Первичная социализация является исходным этапом формирования системы трудовых ценностей, однако структура ценностей продолжает изменяться и формироваться в процессе всей трудовой жизни. Мы также выделили ключевые факторы, которые влияют на трансформацию трудовых ценностей миллениалов. В переломные моменты как, например, нестабильная экономически-социальная обстановка, происходит толчок, который заставляет индивидов пересматривать структуру своих ценностей. Однако система ценностей является достаточно стабильной и коренной составляющей человеческой жизни, на нее невозможно оказать влияние, которое заставило бы систему ценностей поменять в одно мгновение. Именно поэтому наблюдаемые изменения в структуре трудовых ценностей миллениалов не носят кардинальных изменений, их система ценностей лишь претерпевает некоторые тенденции к изменению.

Таким образом, представляется необходимым дальнейшее изучение структуры трудовых ценностей поколения молодых работников во временном контексте изменения и трансформации окружающих условий.

# Список литературы

1. *Харрисон Л.* Культурный код и прогресс // Экспертный портал Высшей школы экономики [веб-сайт], 2010. URL: <http://www.opec.ru/1295413.html> (дата обращения: 10.12.2021).

2. Почему миллениалы не любят ждать, и что HR может с этим сделать? // Hays Journal [Электронный Ресурс]. URL: <https://hays.ru/millenials-dont-wait/> (дата обращения: 10.12.2021).

3. *Вебер М*. Протестантская этика и дух капитализма // М. Вебер. М: РОССПЭН, 2006. 656 с.

4. *Super D.E.* Manual: Work Values Inventory // Boston: Houghton Mifflin, 1970. 422 р.

5. *Zutowski D.G.* Psychological Influences on Vocational Development // New-York: Houghton Mifflin, 1970. 178 р.

6. *Elizur D., Borg I., Hunt R., Beck I.M.* The Structure of Work Values A Cross Cultural Comparison // Journal of Organizational Behaviour, 1991. №7. P. 21–38.

7. *Дворецкая Г.В., Махварылов В.П.* Экономика труда // Киев: Виша школа, 1990. 312 с.

8. *Черников Б.В.* Дифференциация трудовых ценностей среди поколений современных работников // Вестник Томского государственного университета, 2014. № 385. С. 153–158.

9. *Магун В.С.* Трудовые ценности российского населения // Вопросы экономики, 1996. № 1.

10. *Здравомыслов А.Г., Ядов В.А., Рожин В.П.* Человек и его работа // Под ред. А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А. Ядова. М: Мысль, 1967. 392 с.

11. [*Здравомыслов А.Г.*](https://www.isras.ru/index.php?page_id=538&id=56)*,*[*Ядов В.А.*](https://www.isras.ru/index.php?page_id=538&id=54) Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов // 2-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2003. 485 с.

12. *Лисовский В.Т.* Духовный мир и ценностные ориентации молодежи России: Учебное пособие // СПб.: СПбГУП, 2000.

13. *Вишневский Ю.Р., Шапко В.Т.* Социология молодежи // Н. Тагил, 1995.

14. *Семенова В.В.* Современные концептуальные и эмпирические подходы к понятию «поколение» / Россия реформирующаяся: Ежегодник-2003 // Под ред. Л.М. Дробижевой. М.: Институт социологии РАН, 2003. С. 213-237.

15. *Ибрагимова Д.Х.* Когортный анализ потребительских ожиданий населения России (1996-2010): теоретико-методологические основы исследования // Экономическая социология, 2014. Т. 15. № 2. С. 99-118.

16. *Науэн М.С.* Метод когортного анализа в социологии // Журнал социологии и социальной антропологии, 2006. Т. 9. № 3. С. 137-144.

17. *Левада Ю.А.* Поколения ХХ века: возможности исследования // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены, 2001. № 5. 55 с.

18*. Радаев В.В.* Миллениалы: Как меняется российское общество // В.В. Радаев. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. 224 с.

19. *Насонова Е.И.* Миллениалы как трудовой ресурс организации // Современные тенденции развития науки в молодежной среде: Межвузовский конкурс научно-исследовательских работ. М-во образования и науки Российской Федерации, ФГБОУ ВО ЕГУ им. И.А. Бунина, 2017. С. 811-818.

20. Поколение Y // Генеральный директор [Электронный Ресурс]. URL: <http://www.gd.ru/articles/8040-pokolenie-y> (дата обращения: 15.12.2021).

21. *Троицкая О.А.* Ценностно-мотивационные ориентации современных молодых работников // Известия вузов. Северо-кавказский регион. Общественные науки, 2014. № 2. С. 30-33.

22. *Минина В.Н., Иванов С.А., Снопова С.Н., Юдина Д.И.* Трудовые ценности населения Санкт-Петербурга в контексте модернизации производства // Социально-трудовые исследования, 2019. С. 6-19.

23. *Бессокирная Г.П.* Изменились ли мотивы труда рабочих в постсоветской России? //Социс, 2017. С. 94-105.

24. *Мастикова Н.С.* Ценности россиян и жителей европейских стран-лидеров (по данным европейского социального исследования) // Мониторинг общественного мнения 5 (117) сентябрь-октябрь, 2013. С. 144-152.

25. *Чернышева Е.В.* Анализ поведенческих и трудовых особенностей поколений х, y, z // Трансформация социального мира в современную эпоху. Иркутск: ИГУ, 2019. С. 140-143.

26. *Пушкина Л.* Люди Игрек // Санкт- Петербургские ведомости, 2012. Вып. 43. URL: <http://spbvedomosti.ru/article.htm?id=10286278@SV_Articles> (дата обращения: 10.12.2021).

27. *Dawn A.* Gen Z & Millennials Would Rather Be Unemployed Than Unhappy at Work // GOBankingRates [веб-сайт], 2022. URL: <https://www.gobankingrates.com/money/jobs/gen-z-millennials-rather-be-unemployed-than-unhappy-work/> (дата обращения: 07.04.2022).

28. *Бурдье П.* Практический смысл // Пер. с фр.: А.Т. Бикбов, К.Д. Вознесенская, С.Н. Зенкина, Н.А. Шматко; Отв. ред. пер. и послесл. Н.А. Шматко. СПб.: Алетейя, 2001. 562 с.

29. *Шейн Э.Х.* Организационная культура и лидерство // Э. Х. Шейн. СПб.: Питер, 2002. 336 с.

30. *Абдулкадырова А.Б.* Факторы, влияющие на формирование и развитие ценностной картины мира человека //Язык и культура. Новосибирск, 2014. № 12.

31. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту // РОССТАТ [Электронный Ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13284> (дата обращения: 07.04.2022).

32. *Малинина Т.Б.* Демография и социальная статистика: учебник и практикум для академического бакалавриата // М.: Издательство Юрайт, 2017. Серия: Бакалавр. Академический курс. С. 115.

**Приложения**

**Приложение 1. Анкета «Трудовые ценности миллениалов в мегаполисе»**

**Блок вопросов «Социально-демографические показатели»**

1. Укажите, пожалуйста, год Вашего рождения:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Последние 6 месяцев Вы проживаете на территории Санкт-Петербурга?

* Да
* Нет

Если нет (отдельный блок) – завершение анкеты:

Спасибо за проявленный интерес к исследованию, но сейчас я изучаю трудовые ценности миллениалов, которые проживают на территории Санкт-Петербурга как минимум последние 6 месяцев. Я буду очень благодарна, если Вы направите мою анкету знакомым, которые попадают под данный критерий.

Хорошего дня!

Если да – продолжение анкеты:

3. Укажите Ваш пол:

* Мужской
* Женский

4. Укажите уровень Вашего образования:

* Неполное среднее (9 классов)
* Среднее общее (11 классов)
* Среднее специальное (колледж, техникум и др.)
* Неоконченное высшее (3 курса)
* Высшее

5. У Вас есть опыт работы?

* Да
* Нет

6. Работаете ли Вы сейчас?

* Да, я трудоустроен(а) официально
* Да, я работаю НЕофициально
* Нет

**Блок вопросов «Система трудовых ценностей»**

7. Какие жизненные ценности являются для Вас наиболее важными? Распределите ценности по степени значимости от 1 – НАИБОЛЕЕ важно до 7 – НАИМЕНЕЕ важно. (Таким образом, первое место у вас может занимать только один фактор и т.д.)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 (НАИБОЛЕЕ важно) | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7  (НАИМЕНЕЕ важно) |
| Семья |  |  |  |  |  |  |  |
| Здоровье |  |  |  |  |  |  |  |
| Материальное благосостояние |  |  |  |  |  |  |  |
| Работа |  |  |  |  |  |  |  |
| Общение |  |  |  |  |  |  |  |
| Развлечение и досуг |  |  |  |  |  |  |  |
| Образование |  |  |  |  |  |  |  |

8. Ради каких целей Вы осуществляете трудовую деятельность? (Выберете НЕ более 3-х вариантов)

* Материального обеспечения себя/семьи
* Возможности приносить пользу обществу
* Самореализации
* Возможности влиять на других
* Получения новых знаний
* Общения с людьми
* Возможности решать поставленные задачи, добиваться успеха
* Поддержания своего престижа в обществе
* Другое: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

9. Оцените, насколько для Вас важны следующие инструментальные ценности:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Совершенно НЕ важно | Скорее НЕ важно | Трудно сказать, важно или нет | Скорее важно | ОЧЕНЬ важно |
| Хорошие физические условия (освещение, тишина, наличие столовой и т.д.) |  |  |  |  |  |
| Размер заработной платы |  |  |  |  |  |
| Удобный график работы |  |  |  |  |  |
| Возможность работать удаленно |  |  |  |  |  |
| Различные социальные поддержки (бонусы и премии, ДМС, постоянный пересчет зарплаты) |  |  |  |  |  |
| Стабильные условия и гарантированное рабочее место |  |  |  |  |  |
| Современные технологии |  |  |  |  |  |

10. Какой работе Вы отдали бы предпочтение? (Выберете НЕ более 3-х вариантов)

* Престижной
* Приносящей общественную пользу
* Интересной, творческой
* Стабильной
* Не вызывающей умственной и физической усталости
* Высокооплачиваемой
* Со свободным временем для других занятий (учебы, отдыха, семьи)
* С возможностью карьерного и профессионального роста
* В современной компании, которая использует только новые технологии и подходы
* С хорошими условиями труда (льготные гарантии, например)
* С приятными отношениями в коллективе
* Другое: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

11. Оцените, насколько для Вас важны следующие познавательные ценности:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Совершенно НЕ важно | Скорее НЕ важно | Трудно сказать, важно или нет | Скорее важно | ОЧЕНЬ важно |
| Возможность видеть результаты своей работы |  |  |  |  |  |
| Карьерный рост |  |  |  |  |  |
| Статус |  |  |  |  |  |
| Интересная работа |  |  |  |  |  |
| Возможность приносить пользу обществу |  |  |  |  |  |
| Содержательная работа |  |  |  |  |  |
| Успех на работе |  |  |  |  |  |
| Возможность развивать навыки, компетенции и способности |  |  |  |  |  |
| Работа в престижной компании |  |  |  |  |  |
| Возможность использовать знания и опыт в работе |  |  |  |  |  |
| Ответственность |  |  |  |  |  |
| Возможность смены видов деятельности и расширения функционала |  |  |  |  |  |
| Независимость и самостоятельность в работе |  |  |  |  |  |
| Профессионализм в своей сфере деятельности |  |  |  |  |  |

12. Что, по Вашему мнению, помогает получить «хорошую работу»? (Выберете НЕ более 3-х вариантов)

* Предприимчивость и инициативность
* Востребованность специальности на рынке труда
* Высокие квалификация и знания
* Труд с полной отдачей и работоспособность
* Дисциплинированность и ответственность
* Полезные связи и знакомства
* Другое: \_\_\_\_\_\_\_\_

13. Оцените, насколько для Вас важны следующие эмоциональные ценности:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Совершенно НЕ важно | Скорее НЕ важно | Трудно сказать, важно или нет | Скорее важно | ОЧЕНЬ важно |
| Чувствовать себя ценным работником |  |  |  |  |  |
| Быть хорошим сотрудником |  |  |  |  |  |
| Справедливый и заботливый руководитель |  |  |  |  |  |
| Возможность знакомиться с новыми людьми на работе |  |  |  |  |  |
| Хорошие отношения с коллегами на работе |  |  |  |  |  |

Сейчас Вы увидите несколько утверждений, пожалуйста, укажите степень своего согласия с ними, поставив цифру от 1 до 5 (где 1 – абсолютно НЕ согласен, 5 – абсолютно СОГЛАСЕН).

14. В работе я хочу ощущать себя независимым и свободным, не терплю жестких организационных правил (в форме одежды, графике и т.д.).

1 2 3 4 5

15. В трудовой деятельности мне важно применять творческий подход, находить нестандартные способы решения задач.

1 2 3 4 5

16. Мне важно постоянно развивать свои профессиональные способности, совершенствовать компетенции, быть лучшим в своей области и получать признание от коллег.

1 2 3 4 5

17. Я хочу быть полезным обществу, делать мир лучше и никогда не пойду работать в компанию, которая враждебна главным человеческим ценностям.

1 2 3 4 5

18. Я стараюсь сбалансировать различные стороны моей жизни (работа, семья, саморазвитие и т.д.). Не стремлюсь вывести какую-то из этих сторон на первое место.

1 2 3 4 5

19. Мне важно осознавать, что от меня зависит принятие основных решений, поэтому я готов(а) брать на себя ответственность за проект, людей и процессы.

1 2 3 4 5

20. Я готов(а) провести всю жизнь на одном рабочем месте, где не будет особых перемен, но будут стабильные и хорошие условия труда, уверенность в завтрашнем дне.

1 2 3 4 5

21. Для меня важно постоянно ставить и преодолевать непосильные на первый взгляд препятствия.

1 2 3 4 5

22. Я хочу создавать что-то новое и самостоятельное, хочу организовать свое дело, концепцию или компанию.

1 2 3 4 5

23. В работе для меня важна демократичность и справедливость, то есть все обсуждаемые идеи должны конкурировать на общих основаниях и условиях.

1 2 3 4 5

24. Я допускаю повышение интенсивности труда без соответствующего повышения оплаты.

1 2 3 4 5

25. Для меня важно понимать, какую выгоду я получу от выполнения поставленной задачи (например, новый профессиональный опыт или премиальный бонус).

1 2 3 4 5

**Блок вопросов «Формирование трудовых ценностей»**

26. Какие факторы больше всего повлияли на формирование Ваших жизненных и трудовых ценностей? (Выберете не более 5 вариантов)

* Семья
* Воспитание
* Материальное положение
* Близкий круг общения, сверстники
* Деятельность образовательных учреждений (школа, университет)
* Общественные объединения
* Социально-экономическая обстановка вокруг, политическая ситуация
* Социальная структура общества
* СМИ и общественное мнение
* Другое: \_\_\_\_\_\_\_\_\_

27. Наверное, у каждого из нас был образ «идеального места работы», что для Вас послужило примером такого места работы и/или выполняемого функционала?

* Место работы кого-то из близких людей (членов семьи, знакомых)
* Какая-то конкретная организация или компания
* Трудовая деятельность героя фильма/книги
* Образ сформировался под влиянием окружающих условий (например, Вы оценили, какая профессия будет всегда востребована в обществе, и исходя из этого составили представление о желаемом месте работы)
* Другое: \_\_\_\_\_\_\_\_

**Блок вопросов «Влияние нестабильных социально-экономических условий»**

28. Как Вы можете оценить социально-экономическую ситуацию в стране?

* Ситуация катастрофическая
* Ситуация кризисная и напряженная
* Ситуация нормальная и спокойная

29. Изменились ли наиболее значимые для Вас трудовые ценности в связи с нестабильной и кризисной ситуацией в стране (за последние 2 года)?

* Да, полностью изменились
* Частично изменились
* Нет, не изменились

30. Оказывают ли влияние на Вашу трудовую деятельность кризисные явления и нестабильность в стране (последние 2 года)?

* Да
* Возможно, окажут влияние в будущем
* Нет
* Я сейчас не работаю

31. Как бы Вы оценили влияние перемен, произошедших в стране за последние 2 года, на Вас и Вашу семью?

* Произошли значительные перемены к лучшему
* Произошли незначительные перемены к лучшему
* Ничего не изменилось
* Произошли незначительные перемены к худшему
* Произошли значительные перемены к худшему

32. Можете ли Вы планировать свое будущее на несколько лет вперед (где будете работать, жить, начнете ли свое дело и т.д.)?

* Нет, я не строю планов на будущее, так как нет экономической и политической стабильности в стране
* Я планирую и представляю свою жизнь на ближайшие 1-2 года, дальше загадывать сложно
* Я знаю, что со мной будет в ближайшие 5 лет
* Я рассчитал(а) и распланировал(а) свою жизнь на 10-20 лет, за это время я добьюсь поставленной цели

33. Кем Вы видите себя через 5-10 лет? (Необязательный вопрос)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_открытый вопрос\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Рисунок 1. Структура жизненных ценностей.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Отчет** | | | | | | | |
|  | Семья | Здоровье | Материальное благосостояние | Работа | Общение | Развлечение и досуг | Образование |
| Среднее | 2,34 | 2,93 | 3,31 | 4,18 | 4,89 | 5,29 | 5,06 |
| N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Стд.Отклонение | 1,793 | 1,960 | 1,625 | 1,635 | 1,517 | 1,552 | 1,769 |

Рисунок 2. Сравнение средних значений.

Рисунок 3. Основные цели осуществления трудовой деятельности.

Рисунок 4. Факторы формирования ценностного ядра.

Рисунок 5. Образ «идеального места работы».

Рисунок 6. Инструментальные ценности.

Рисунок 7. Объединение ответов категорий инструментальных ценностей.

Рисунок 8. Познавательные ценности.

Рисунок 9. Объединение ответов категорий познавательных ценностей.

Рисунок 10. Эмоциональные ценности.

Рисунок 11. Объединение ответов категорий эмоциональных ценностей.

Рисунок 12. Критерии выбора места работы.

Рисунок 13. Качества, помогающие найти «хорошую работу».

Рисунок 14. Влияние перемен в стране на качество жизни.

Рисунок 15. Планы на будущее.

Рисунок 16. Проекция на будущее.