

УДК 331.1
JEL: J13, J21, J24
DOI 10.24147/1812-3988.2023.21(1).44-53

ТРУДОВЫЕ ЦЕННОСТИ МОЛОДЕЖИ В КОНТЕКСТЕ ТЕОРИИ ПОКОЛЕНИЙ

И.В. Диннер

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского (Омск, Россия)

Информация о статье

Дата поступления
8 декабря 2022 г.

Дата принятия в печать
16 января 2023 г.

Тип статьи

Обзорная статья

Аннотация. Рассмотрены вопросы трансформации, происходящие в экономике и непосредственно влияющие на трудовые ценности молодежи. Формирующиеся ценности и трудовое поведение современной молодежи в условиях рыночной экономики сравниваются с трудовым поведением поколений, получивших образование и первый трудовой опыт в другой экономической модели. Тенденции изменения трудовых ценностей ориентаций молодежи влияют на социально-трудовые отношения и приводят к ряду соответствующих противоречий. Предпосылками к данным изменениям выступают различные внутренние и внешние факторы. Со стороны внешних факторов прослеживается влияние различных институтов, социально-экономических преобразований. Также на трудовые ценности молодежи влияет всё, что связано с качественной организацией рабочих мест и отношений с работодателем. Представлены аналитические данные динамики российского рынка труда с выделением численности рабочей силы, в том числе молодежи, с делением на разные возрастные группы. Приводятся факторы влияния на формирование ценностных ориентаций разных поколений на основе теории поколений. В рамках этого проанализированы ключевые характеристики, определяющие модель трудового поведения соответствующего поколения, и зафиксированы их ценностные ориентации. Приводятся данные ранее опубликованных исследований ценностных ориентаций молодежи, которые позволяют оценить степень значимости каждого фактора. Кроме того, описаны результаты исследования, проведенного автором с целью определения ценностных ориентаций в трудовой деятельности молодежи. Отдельного внимания заслуживают полученные данные, связанные с заработной платой и отношениями к ней. Молодежь в большей степени интересуется не столько абсолютные значения заработной платы, сколько относительные величины, при этом важными индикаторами являются прозрачность, четкость показателей премирования и др. Помимо заработной платы, молодежь определяет для себя высокую степень значимости, связанную с интересной работой и перспективами карьерного развития. В целом полученные данные позволяют провести сравнительный анализ с опубликованными ранее исследованиями и выявить некоторые противоречия относительно приводимых в некоторых источниках описаний ценностных ориентаций молодежи. Это дает возможность увидеть противоречивую динамику ценностных ориентаций молодежи. Кроме того, можно проследить взаимосвязь происходящих на рынке труда и в экономике в целом трансформаций ценностных ориентаций молодежи.

Ключевые слова

Трудовые ценности, молодежь, рынок труда, профориентация, теория поколений, управление персоналом

YOUTH LABOR VALUES IN THE CONTEXT OF GENERATIONAL THEORY

I.V. Dinner

Dostoevsky Omsk State University (Omsk, Russia)

Article info

Received
December 8, 2022

Accepted
January 16, 2023

Type paper

Review

Abstract. The article deals with the issues of transformation taking place in the economy and directly affecting the labor values of young people. The emerging values and labor behavior of modern youth in a market economy are compared with the labor behavior of generations who received education and first work experience in a different economic model. Trends in changing labor values of youth orientations affect social and labor relations and lead to a number of relevant contradictions. The prerequisites for these changes are various internal and external factors. From the side of external factors, the influence of various institutions, socio-economic transformations is traced. Also, the labor values of young people are influenced by the quality of workplaces organization and relations with the employer. The article presents analytical data on the dynamics of the Russian labor market with the allocation of the labor force, including youth, divided into different age groups. The author presents the factors of influence on the formation of value orientations of different generations based on the theory of generations.

Within this framework, the key characteristics defining the model of labor behavior of the corresponding generation are analyzed and their value orientations are fixed. The article presents data from previously published studies of value orientations of young people, which allow us to assess the degree of significance of each factor. In addition, the article describes the results of a study on the definition of value orientations in the work of young people. Special attention should be paid to the data related to wages and attitudes to it. Young people are more interested not in absolute wage values, but in relative values, and at the same time transparency, clarity of bonus indicators, etc. are important. In addition to wages, young people determine for themselves a high degree of importance associated with interesting work and career development prospects. In general, the obtained data make it possible to conduct a comparative analysis with previously published studies and identify some contradictions regarding the descriptions of value orientations of young people given in some sources. This allows us to clearly see the contradictory dynamics of the value orientations of young people. In addition, it is possible to trace the relationship between the transformations of value orientations of young people taking place in the labor market and in the economy as a whole.

Keywords

Labor values, youth, labor market, career guidance, theory of generations, personnel management

1. Введение. Трансформации, происходящие в экономике нашей страны под влиянием различных факторов, непременно затрагивают сферу труда и трудовые ценности различных групп населения. Трудовые ценности формируются в течение длительного периода времени и основываются на базовых ценностях, которые начинают закладываться еще в семье. Актуальность в настоящее время представляет изучение трудовых ценностей молодежи, поскольку по их уровню трудовой активности можно предположить о динамике развития экономики и общества в целом. С каждым годом увеличивается количество мнений о ценностном облике, проблемах и перспективах современной молодежи. В ряде случаев возникает полярность суждений о базовых и трудовых ценностях молодежи. Дифференциация и материальное расслоение в обществе сказываются на том, как изменяются трудовые ценности молодежи и их мотивация к трудовой деятельности. Возрастает актуальность изучения иерархии трудовых ценностей молодежи и описание ее структуры. Следует отметить, что трудовые ценности молодежи являются составляющей их трудового поведения и трудовой активности в целом. Прагматизм и материальная сторона трудовой деятельности являются значимыми ориентирами современной молодежи. Происходит своеобразная пересборка структуры ценностей, которая требует более тщательного изучения и описания.

Целью данной статьи является сравнение трудовых ценностей молодежи на основе анализа различных исследований.

Обозначенная выше тема привлекает внимание многих исследователей и в последнее время опубликовано значительное количество работ. Например, по данным РИНЦ число пуб-

ликаций по данной тематике за последние пять лет составляет 237 статей.

2. Методология исследования. Вопросы, связанные с уточнением понятия «трудовые ценности молодежи» рассматривают Е.В. Андрианова, А.Н. Тарасова, Т.А. Пакина, В.П. Кошарный, М.К. Горшков. Так, например, ряд авторов определяет трудовые ценности как усвоенные нормативные верования, определяющие поведение и формирующие основание для социальных ожиданий, в том числе и ожидания от рабочей среды. Так, например, В.С. Магун, Н.В. Корж, Е.В. Нехода, В.В. Аранжин сходятся во мнениях, что трудовые ценности можно определить как «...высказывание людей о том, что для них важно, значимо в работе». Они представляют собой суждения, эмоционально окрашенные представления о важности для индивида труда и отдельных сторон трудовой деятельности.

Для начала важно определиться с понятием «трудовые ценности».

В работах зарубежных авторов «трудовые ценности» определяют как ценности, ради которых работник осуществляет свою трудовую деятельность [1]. Анализируя другие работы зарубежных авторов, можно увидеть, что трудовые ценности отражают связь между иерархией потребностей и удовлетворенностью работой [2]. В работах российских ученых приводится развернутое определение трудовых ценностей, как концептов, отражающих предпочтения в сфере труда, организующие поведение индивида и направляющие его на пути построения карьеры [3].

Для дальнейшего анализа трудовых ценностей молодежи важно отделить понятия «терминальные» и «инструментальные» ценности, которые приводятся в методике М. Рокича.

Методика основана на прямом ранжировании списка ценностей и предполагает их разделение на две группы:

– терминальные ценности – как убеждения человека в том, что конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться,

– инструментальные ценности – убеждения человека в том, что определенный образ действий или свойство личности являются предпочтительными в любой ситуации [4].

В рамках данного исследования мы будем использовать понятие трудовых ценностей как «...эмоционально окрашенные представления и суждения индивида о важности для него труда в целом и отдельных его сторон», которое ввел в своих работах В.С. Магун [5].

Для анализа трудовых ценностей молодежи, в качестве основы будут использованы результаты исследований Института социологии РАН и результаты авторского исследования. Исследование было проведено в форме анкетирования (студенты 1 и 4 курсов вузов г. Омска). Выборка осуществлялась на основе критериев: укрупненная группа специальностей (30.00.00 – «Экономика и управление», 09.00.00

– «Информатика и вычислительная техника»), курс обучения (1 и 4 курсы). Опрос осуществлялся в форме анкетирования с сопровождением инструктора, предварительно объяснявшего содержание вопросов и правила заполнения анкеты. В опросе приняли участие студенты 1–4 курсов вузов г. Омска ($N = 798$ чел.). Кроме того, автором было проведено четыре фокус-группы, в каждой из которых принимали участие 17 человек, пропорционально целевой выборке. В рамках фокус-групп исследовались вопросы терминальных и инструментальных ценностей, уточнялись смысловые характеристики сформулированных в анкете вариантов ответов.

Для того чтобы мы могли оценить долю молодежи на рынке труда в целом и их предполагаемое влияние на экономику страны, проанализируем основные показатели рынка труда в России. В нашей стране молодежью принято считать социально-демографическую группу лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно, имеющих гражданство Российской Федерации (Федеральный закон от 30.12.2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»; <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400056192/>). Теперь обратимся к табл. 1.

Т а б л и ц а 1. Статистические данные динамики российского рынка труда за период 2010–2020 гг. (сост. по: [7, с. 13–16])

Table 1. Statistical data on the dynamics of the Russian labor market for the period 2010–2020 (comp. by: [7, p. 13–16])

	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Численность населения (на конец года), тыс. чел.	142 865	146 545	146 804	146 880	146 781	146 749	146 171
в том числе в трудоспособном возрасте*	87 847	84 199	83 224	82 264	81 362	82 678	81 881
Численность рабочей силы**, тыс. чел.	75 478	76 588	76 636	76 285	76 190	75 398	74 923
В том числе:							
занятые	69 934	72 324	72 393	72 316	72 532	71 933	70 601
безработные	5 544	4 264	4 243	3 969	3 658	3 465	4 321
Численность молодежи в общей численности населения (на конец года), тыс. чел.	43 387,0	39 806,8	38 933,5	38 037,1	37 001,1	36 110,5	35 053,7
В том числе:							
15–19 лет	8 237,4	6 730,8	6 690,0	6 815,9	6 947,3	7 161,3	7 272,0
20–24 лет	12 121,6	8 445,0	7 827,7	7 335,8	7 114,1	6 888,8	6 776,0
25–29 лет	12 011,7	12 411,7	11 878,4	11 119,8	10 222,1	9 427,3	8 582,3
30–34 лет	11 016,3	12 219,3	12 537,4	12 765,6	12 717,6	12 633,1	12 423,4
Доля молодежи в общей численности населения трудоспособного возраста, %	49,39	47,28	46,79	46,24	45,48	43,68	42,81

* Мужчины в возрасте 16–59 лет, женщины – 16–54 года.

** По данным выборочного обследования рабочей силы. Информация до 2017 г. рассчитана по населению в возрасте 15–72 лет, с 2017 г. – 15 лет и старше.

В рамках данной работы нас интересуют данные по возрастной группе 15–34 лет, как перспективной и трудоспособной части населения страны. В этот период времени представители данной социально-демографической группы получают необходимое образование, определяются с профессией, выходят на рынок труда и вступают в трудовые отношения с работодателем. В рамках трудовых отношений происходит накопление человеческого капитала, развитие имеющихся профессиональных навыков, проявляется трудовое поведение. Трудовое поведение молодежи характеризуется определенными трудовыми ценностями и установками. Изменения, происходящие в современной экономике, влияют на преобразование ценностной системы общества, что очевидно трансформирует ценностные установки современной молодежи к трудовой деятельности, структуру критериев профессионального самоопределения и выбора профессии, место трудовой деятельности в иерархии базовых ценностей.

Для более полного и объективного понимания трудовых ценностей в обществе, обратимся к теории поколений, которую в 1991 г. создали и научно обосновали историк Вильям Штраус и специалист в области демографии Нейл Хоув. Проанализировав историю США от времен Великой депрессии до современности, ученые пришли к выводу, что существуют определенные временные периоды, когда ценно-

сти, установки, приоритеты людей наиболее схожи. Такое явление было названо термином «социальные поколения». Ценности каждого поколения обусловлены политическими, экономическими, социальными и технологическими событиями и оказывают существенное влияние на поведение в течение всей жизни, в том числе на отношение к работе [8, с. 235]. Основываясь на данной теории, можно определить характеристики каждого поколения, использовать полученную информацию, в том числе для эффективной организации трудовой деятельности, предсказывая трудовое поведение представителей различных поколений. Нужно брать во внимание то, что на формирование особенностей каждого поколения, в том числе и трудовые ценности непосредственное влияние оказывают среда, политические, экономические и социальные процессы [9].

Поскольку данная теория описывает ценностную модель западного общества, необходимо рассмотреть аспекты теории поколений в российской действительности. Данная модель была адаптирована к российской действительности в рамках проекта «RuGenerations» (Поколения в России; <https://rugenerations.su/2009/04/30/generation-next/>). Для более полного понимания факторов повлиявших на формирование ценностей представителей конкретного поколения обратимся к табл. 2.

Таблица 2. Факторы влияния на формирование ценностных ориентаций отдельных поколений [10; 11]

Table 2. Factors influencing the formation of value orientations of individual generations [10; 11]

Обозначение	Годы рождения	Характеристика
«Молчаливое» поколение	1923–1942	Представители этого поколения формировались в экстремальных условиях (послереволюционный период, вторая мировая война, голод, процесс восстановления страны). Основными ценностями для них является преданность, соблюдение правил, закон, уважение к должности и статусу, честь, терпение.
Поколение «бумеров»	1943–1963	«Бумеры» получили свое название в честь бума рождаемости, который произошел в Советском Союзе после войны. Представителям данного поколения присущи оптимизм, заинтересованность в личностном росте и вознаграждении. Работа имеет в их жизни большое значение, они хотят быть участниками процессов, а не их сторонними наблюдателями.
Поколение X	1963–1982	Представители данного поколения росли в семьях, где родители работали много и долго. Поэтому самостоятельность – то качество, которое заложено в них с детства. Основными ценностями для данного поколения являются изменения, возможность выбора, глобальная информированность, техническая грамотность, индивидуализм, стремление учиться в течение всей жизни, неформальность взглядов, поиск эмоций и страха, прагматизм, надежда на себя, равноправие полов. Они охотнее занимаются работой, которая дает простор для творчества и широты мысли

Окончание табл. 2
The end of Table 2

Обозначение	Годы рождения	Характеристика
Поколение Y	1982–2000	В систему ценностей этой группы уже вовлечены такие понятия, как гражданский долг и мораль, но при этом у них отмечается большая наивность и умение подчиняться. На первый план выходит немедленное вознаграждение. Их сложно заинтересовать отдаленной перспективой, поскольку если не здесь, то в другом месте они уже сегодня смогут найти применение своей уникальности.
Поколение Z	2000–2020	Данное поколение находится в процессе формирования, и мы можем лишь говорить о каких-то характеристиках, зафиксированных современными учеными. У представителей данного поколения преобладает мотивация найти престижную и высокооплачиваемую работу, что указывает на прагматический настрой и их ориентацию на материальные ценности. Однако выражена также и мотивация найти работу, соответствующую интересам и склонностям, стремление стать компетентным работником. Работа для них должна быть в радость и приносить доход, но не отнимать много времени.

В контексте данной работы нас интересуют ценностные ориентации в рамках трудовой деятельности у представителей поколений XYZ. Для того чтобы провести сравнительный анализ с ранее опубликованными исследованиями ценностных ориентаций молодежи, обратимся к данным аналитического доклада Института социологии РАН. В нем приводятся

данные исследований о предпочтениях молодежи (17–26 лет; 1981–1990 г.р.), а также старшего поколения (40–60 лет; 1947–1967 г.р.). Учитывая приведенную выше таблицу, можно отнести эти возрастные группы к поколению X и поколению Y. Нас интересуют эти данные для последующего сравнения с результатами более поздних исследований.



Рис. 1. Требования, предъявляемые к работе представителями разных поколений россиян [12]

Fig. 1. Requirements for work by representatives of different generations of Russians [12]

3. Результаты исследования. Данные, полученные в рамках ранее проведенного автором эмпирического исследования среди студентов Омских вузов, которые, согласно предложенной в теории поколений категоризации, относятся к поколению Z, позволяют провести сравнительный анализ ценностных ориентаций с представителями поколений X и Y.

На рис. 2 представлены варианты, из которых выбирали респонденты:

- престиж;
- востребованность;

- заработная плата (материальная обеспеченность);
- реальная возможность работы по профессии (доступ к овладению профессией, наличие или отсутствие ограничений);
- традиции семьи;
- соответствует моим способностям;
- интересная работа;
- комфортные условия труда;
- возможность приносить пользу обществу;
- перспективы.



Рис. 2. При выборе профессии, на что Вы ориентируетесь, прежде всего (выбрать не более трех вариантов)?

Fig. 2. When choosing a profession, what do you focus on first of all (choose no more than three options)?

Результаты исследования позволяют нам увидеть структуру ценностей молодежи. Так, 74,2 % опрошенных считают для себя наиболее важной материальную составляющую трудовой деятельности. Заработная плата является наиболее приоритетной ценностью при выборе будущей профессии. Примерно на одном уровне для них находятся интересная работа (52,9 %) и востребованность профессии (49,1 %). Следующей по значимости ценностью, молодежь определяет для себя перспективы трудовой деятельности (42,9 %). Комфортные условия труда (24,1 %) и реальная возможность работы

по профессии (28,4 %) представляют для них невысокую ценность и находятся в нижней части ценностной иерархии. Интересным является то, что для респондентов совершенно мало значимым является возможность приносить пользу обществу (10,9 %) в процессе трудовой деятельности.

Теперь обратимся к полученным в ходе исследования результатам (рис. 2) и проведем сравнительный анализ с результатами эмпирического исследования (рис. 1). Для удобства представим сравниваемые параметры в табличном виде (табл. 3).

Таблица 3. Анализ ценностных ориентаций в трудовой деятельности у разных поколений, %

Table 3. Analysis of value orientations in labor activity in different generations, %

Ценностные ориентации	Поколение X	Поколение Y	Поколение Z
Перспективы профессионального роста	17	26	42,9
Возможность приносить пользу обществу	19	14	10,9
Комфортные условия труда	42	29	24,1
Интересная работа	60	63	56,9
Хорошая заработная плата	87	85	74,2
Престиж	7	13	17,5

Анализируя полученные данные можно наблюдать изменения ценностных ориентаций в труде у молодежи. Мы видим, что остается высокая доля заработной платы. При этом ее относительная значимость сократилась на 12,8 %.

Результаты фокус-групп показали, что для поколения Z в большей степени характерны не столько абсолютное значение заработной платы, сколько относительные величины. Молодое поколение сравнивает свою заработную плату с тем, насколько получают референтные для них субъекты (сокурсники, представители профессии). Высоким является запрос на справедливость вознаграждения, ясность критериев оценки труда, четкость показателей премирования и обратную связь о результатах труда.

Следующим параметром по значимости является «интересная работа». По сравнению с представителями других поколений ее значимость в системе трудовых ценностей осталась практически неизменной. Однако результаты фокус-групп показывают, что в понятие «интересная работа» представители поколения Z вкладывают не столько соответствие работы и полученной специальности, сколько разнообразие трудовых функций, соответствия функций своим способностям и перспективам профессионального роста. Около 80 % участников фокус-групп интересной считают работу, связанную с проектной деятельностью. Из табл. 3 мы видим существенное увеличение значимости трудовой ценности «перспективы профессионального роста». По сравнению с поколением X этот параметр является более значимым почти в три раза. Предпочтения молодежи в части карьерного развития проявляются в их стремлениях строить быструю карьеру, полностью удовлетворяющую их запросам. Особенность их трудового поведения и мотивации проявляется в том, что они с легкостью могут менять предприятие, на котором работают. Также они склонны к горизонтальным карьерным перемещениям и принципиальной смене карьерной траектории в процессе трудовой деятельности. Ради этого они готовы дополнительно обучаться, инвестировать в свое профессиональное развитие и непрерывно пробовать и открывать для себя что-то новое.

Для современного поколения вопросы перспектив профессионального роста являются принципиально важными, чем, например, у представителей поколения. Это может быть обусловлено различными причинами, в том

числе и тем, что современное поколение родилось в эпоху рыночной экономики и их становление происходило в условиях «рынка». Возможно, это накладывает соответствующий отпечаток. Их стремление к непрерывному профессиональному развитию транслируется в ценностных ориентациях и является важным условием при выборе профессиональной деятельности. В сравнении с ценностными ориентациями на возможность приносить пользу обществу, следует отметить то, что современное поколение в меньшей степени склонно думать о создании блага для общества в целом. У них преобладает индивидуалистский подход, что, скорее всего также обуславливается их становлением в условиях рыночной экономики. Особенности поколения Z в том, что они стараются не привязываться надолго к одному рабочему месту или организации. Они достаточно мобильны и ценят свободу. В этой связи мы можем увидеть, что комфортные условия труда не являются для них принципиально важным условием. Однако во многих источниках литературы пишут обратное, что современное поколение работников очень ценит условия труда и атмосферу в коллективе и считают это очень важным фактором при выборе работодателя.

Следует отметить, что в части престижности будущей работы поколение Z соответствует приведенным ранее описательным характеристикам. В сравнении с представителями поколения X у них в несколько раз преобладает ценность престижной работы. Возможно, ценность престижной работы формируется под влиянием общих ценностей в условиях рыночной экономики.

4. Заключение. Таким образом, анализ ценностных ориентаций и трудовой мотивации молодежи позволяет увидеть противоречивую динамику. В контексте теории поколений можно наблюдать, как происходит трансформация трудовых ценностей молодежи в отрезке нескольких десятилетий. Результаты исследования позволяют делать выводы о том, что в условиях меняющейся экономики и трансформаций рынка труда, изменяются трудовые ценности и трудовая мотивация молодежи. В данном контексте необходимо обращать внимание на подходы в работе с молодежью в рамках управления персоналом. Так, например, при адаптации персонала важно учитывать распределение функций между работниками с учетом их способностей и предрасположенностей к про-

фессиональному развитию. В вопросах организации обучения важно опираться на непрерывность в развитии, учитывая потенциал работников и мотивацию к карьерным перемещениям. В рамках трудового взаимодействия следует давать более развивающую и корректирующую обратную связь, поскольку представители молодого поколения испытывают в этом определенную потребность. Поскольку становление и дальнейшее развитие современ-

ного поколения, формирование их трудовых ценностей происходит в условиях рыночной экономики и представляет интерес для исследователей, занимающихся данной проблематикой, данные вопросы требуют более тщательного изучения. Особенно интересным представляется изучение возможных трансформаций ценностных ориентаций молодежи в постковидный период и в условиях меняющегося рынка труда и экономики в целом.

Литература

1. *Super D. E.* Manual: Work Values Inventory. – Boston : Houghton Mifflin, 1970. – 422 p.
2. *Zutowski D. G.* Psychological Influences on Vocational Development. – New York : Houghton Mifflin, 1970. – 178 p.
3. *Поплавская А. А.* Факторы формирования внутренних и внешних трудовых ценностей студентов российских вузов // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2022. – № 2. – С. 181–206. – DOI: 10.14515/monitoring.2022.2.2071.
4. *Rokeach M.* The nature of human values. – New York : Free Press, 1973.
5. *Магун В. С.* Российские трудовые ценности: идеология и массовое сознание // Мир России. – 1998. – № 4. – С. 113–144.
6. Труд и занятость в России. 2021 : стат. сб. / Росстат. – М., 2021. – 177 с.
7. *Чипизубова В. Н., Дмитриева Д. С., Иванова Ю. С.* Особенности трудовой и карьерной мотивации в контексте теории поколений // Коммуникационные технологии: социально-экономические и информационные аспекты: материалы Всерос. (23 ежегод.) молодеж. науч.-практ. конф. (Иркутск, 15 апреля 2020 г.). – Иркутск : ООО «ЦентрНаучСервис», 2020. – С. 235–239.
8. *Аранжун В. В., Нехода Е. В.* Влияние трудовых ценностей различных поколений работников на выбор форм и видов занятости: результаты теоретического анализа // Экономика труда. – 2022. – Т. 9, № 1. – С. 161–178. – DOI: 10.18334/et.9.1.114077.
9. *Богачева Н. В., Сивак Е. В.* Мифы о «поколении Z». – М. : НИУ ВШЭ, 2019. – 64 с.
10. Молодежь новой России: образ жизни и ценностные приоритеты. – М. : Институт социологии РАН, 2007. – 95 с. – URL : <https://www.isras.ru/publ.html?id=1008&base=publ&j=> (дата обращения: 11.11.2022).
11. *Ожиганова Е. М.* Теория поколений Н. Хоува и В. Штрауса. Возможности практического применения // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2015. – № 1 (1). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoriya-pokoleniy-n-houva-i-v-shtrausa-vozmozhnosti-prakticheskogo-primeneniya> (дата обращения: 11.11.2022).
12. *Борисова А. А., Рязанцева И. В., Снегирев В. А., Коваль А. Л.* Теоретико-прикладные исследования по регулированию социально-трудовых отношений с использованием теории поколений // Экономика труда. – 2019. – Т. 6, № 2. – С. 677–688. – DOI: 10.18334/et.6.2.40643.
13. *Половинко В. С., Арбуз А. В.* Миграционные установки населения в контексте регионального рынка труда // Известия Уральского государственного экономического университета. – 2018. – Т. 19, № 1. – С. 38–50. – DOI: 10.29141/2073-1019-2018-19-1-4.
14. *Диннер И. В.* Понятие профориентации и профессионального самоопределения в контексте непрерывного профессионального развития // Омские научные чтения: материалы Всерос. науч.-практ. конф. (Омск, 11–16 декабря 2017 г.). – Омск : Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2017. – С. 572–574.
15. *Бочаров В. Ю.* Социальные типы молодых рабочих на российском рынке труда // Социология и общество: традиции и инновации в социальном развитии регионов: сб. докл. VI Всерос. социол. конгресса (Тюмень, 14–16 октября 2020 г.) / отв. ред. В.А. Мансуров; ред. Е.Ю. Иванова. – М. : РОС; ФНИСЦ РАН, 2020. – С. 4060–4068. – DOI: 10.19181/kongress.2020.478.
16. *Карпухин О. И., Комиссаров С. Н.* Молодежь России: бремя выбора // Социально-гуманитарные знания. – 2020. – № 6. – С. 110–130. – DOI: 10.34823/SGZ.2020.5.51483.

17. Андрианова Е. В., Тарасова А. Н., Печеркина И. Ф. Мотивы и трудовые ценности молодежи: парадоксы развития // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2018. – № 3 (145). – С. 324–343. – DOI: 10.14515/monitoring.2018.3.17.
18. Родионова, Н. В., Новикова О. А. Роль ценностей в мотивации трудомолодежи и старшего поколения // Формирование экономической устойчивости региональных социально-экономических систем: сб. тр. междунар. науч.-практ. конф. (Владимир, 26 ноября 2020 г.). – Владимир : Атлас, 2021. – С. 212–218.
19. Кох И. А., Орлов В. А. Ценности и профессиональное самоопределение студенческой молодежи // Образование и наука. – 2020. – Т. 22, № 2. – С. 142–169. – DOI: 10.17853/1994-5639-2020-2-143-170.
20. Hines A. Getting Ready for a Post-Work Future // Foresight and STI Governance. – 2019. – № 13 (1). – P. 19–30. – DOI: 10.17323/2500–2597.2019.1.19.30.
21. Taylor M. Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices. – 2017. – 116 p.
22. Jin J., Rounds J. Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies // Journal of Vocational Behavior. – 2012. – № 80. – P. 326–339.
23. Черников Б. В. Трансформация системы трудовых ценностей в условиях формирования новой парадигмы труда // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2014. – № 3 (27). – С. 45–52.
24. Рожкова Л. В., Влазнева С. А., Сальникова О. В., Дубина А. Ш. Трудовые ценности и ориентации современной молодежи в условиях кризиса и нестабильности // Социодинамика. – 2019. – № 1. – С. 70–80. – DOI: 10.25136/2409-7144.2019.1.28758.

References

1. Super D.E. Manual: Work Values Inventory. Boston, Houghton Mifflin, 1970. 422 p.
2. Zutowski D.G. Psychological Influences on Vocational Development. New York, Houghton Mifflin, 1970. 178 p.
3. Poplavskaya A.A. Factors of formation of internal and external labor values of students of Russian universities, *Monitoring of public opinion: economic and social changes*, 2022, No. 2, pp. 181-206. DOI: 10.14515/monitoring.2022.2.2071.
4. Rokeach M. The nature of human values. New York, Free Press, 1973.
5. Magun V.S. Russian labor values: ideology and mass consciousness. *The world of Russia*, 1998, No. 4, pp. 113-144.
6. Labor and employment in Russia. 2021: Stat. sat. / Rosstat. Moscow, 2021. 177 p.
7. Chipizubova V.N., Dmitrieva D.S., Ivanova Yu.S. Features of labor and career motivation in the context of the theory of generations. Communication technologies: socio-economic and informational aspects: materials of the All-Russian (23rd annual) Youth Scientific and Practical conference (Irkutsk, April 15, 2020). Irkutsk, Limited Liability Company "Tsentrnauchservice", 2020, pp. 235-239.
8. Arangin V.V., Nekhoda E.V. Influence of labor values of different generations of workers on the choice of forms and types of employment: results of theoretical analysis. *Labor economics*, 2022, Vol. 9, no. 1, pp. 161-178. DOI: 10.18334/et.9.1.114077.
9. Bogacheva N.V., Sivak E.V. Myths about "generation Z". Moscow, HSE, 2019. 64 p.
10. Youth of new Russia: lifestyle and value priorities. Moscow, Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences, 2007. 95 p., available at: <https://www.isras.ru/publ.html?id=1008&base=publ&j=> (date of application: 11.11.2022).
11. Ozhiganova E.M. The theory of generations by N. Howe and V. Strauss. Possibilities of practical application. Business education in the knowledge economy, 2015, No. 1 (1), available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoriya-pokoleniy-n-houva-i-v-shtrausa-vozmozhnosti-prakticheskogo-primeneniya> (date of application: 11.11.2022).
12. Borisova A.A., Ryazantseva I.V., Snegirev V.A., Koval A.L. Theoretical and applied research on the regulation of social and labor relations using the theory of generations. *Labor economics*, 2019, Vol. 6, no. 2, pp. 677-688. DOI: 10.18334/et.6.2.40643.
13. Polovinko V.S., Arbuz A.V. Migration attitudes of the population in the context of the regional labor market. *Izvestiya Ural State University of Economics*, 2018, Vol. 19, no. 1, pp. 38-50. DOI: 10.29141/2073-1019-2018-19-1-4.

14. Dinner I.V. The concept of career guidance and professional self-determination in the context of continuous professional development. Omsk scientific readings: Materials of the All-Russian Scientific and Practical Conference (Omsk, December 11-16, 2017). Omsk, Omsk State University named after F.M. Dostoevsky, 2017, pp. 572-574.

15. Bocharov V.Yu. Social types of young workers on the Russian labor market. Sociology and society: traditions and innovations in the social development of regions: Collection of reports of the VI All-Russian Sociological Congress (Tyumen, October 14-16, 2020) / Ed. by V.A. Mansurov, E.Yu. Ivanov. Moscow, ROS; FNISTC RAS, 2020, pp. 4060-4068. DOI: 10.19181/kongress.2020.478.

16. Karpukhin O.I., Komissarov S.N. Youth of Russia: the burden of choice. *Socio-humanitarian knowledge*, 2020, No. 6, pp. 110-130. DOI: 10.34823/SGZ.2020.5.51483.

17. Andrianova E.V., Tarasova A.N., Pecherikina I.F. Motives and labor values of youth: paradoxes of development. *Monitoring of public opinion: economic and social changes*, 2018, No. 3 (145), pp. 324-343. DOI: 10.14515/monitoring.2018.3.17.

18. Rodionova N.V., Novikova O.A. The role of values in motivating the work of the young and the older generation. Formation of economic stability of regional socio-economic systems: proceedings of the International scientific and practical conference (Vladimir, November 26, 2020). Vladimir, Atlas, 2021, pp. 212-218.

19. Koch I.A., Orlov V.A. Values and professional self-determination of student youth. *Education and science*, 2020, Vol. 22, no. 2, pp. 142-169. DOI: 10.17853/1994-5639-2020-2-143-170.

20. Hines A. Getting Ready for a Post-Work Future. *Foresight and STI Governance*, 2019, No. 13 (1), pp. 19-30. DOI: 10.17323/2500-2597.2019.1.19.30.

21. Taylor M. Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices, 2017. 116 p.

22. Jin J., Rounds J. Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of Vocational Behavior*, 2012, No. 80, pp. 326-339.

23. Chernikov B.V. Transformation of the system of labor values in the conditions of the formation of a new paradigm of labor. *Bulletin of Tomsk State University. Economy*, 2014, No. 3 (27), pp. 45-52.

24. Rozhkova L.V., Vlazneva S.A., Salnikova O.V., Dubina A.Sh. Labor values and orientations of modern youth in conditions of crisis and instability. *Sociodynamics*, 2019, No. 1, pp. 70-80. DOI: 10.25136/2409-7144.2019.1.28758.

Сведения об авторе

Диннер Игорь Владимирович – канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры региональной экономики и управления человеческими ресурсами
Адрес для корреспонденции: 644077, Россия, Омск, пр. Мира, 55а

E-mail: igor-dinner@yandex.ru

ORCID: 0000-0002-0269-4443

ResearcherID: AAE-3247-2022

SPIN-код РИНЦ: 4692-3211; AuthorID: 971476

About the author

Igor V. Dinner – PhD in Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Regional Economics and Human Resources Management
Postal address: 55a, Mira pr., Omsk, 644077, Russia

E-mail: igor-dinner@yandex.ru

ORCID: 0000-0002-0269-4443

ResearcherID: AAE-3247-2022

RSCI SPIN-code: 4692-3211; RSCI AuthorID: 971476

Для цитирования

Диннер И. В. Трудовые ценности молодежи в контексте теории поколений // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2023. – Т. 21, № 1. – С. 44–53. – DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(1).44-53.

For citations

Dinner I.V. Youth labor values in the context of generational theory. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2023, Vol. 21, no. 1, pp. 44-53. DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(1).44-53. (in Russian).