

Научная статья

УДК 331, 332.1

JEL: J01, J24

<https://doi.org/10.18184/2079-4665.2026.17.1.8-22>

Традиционные ценности и трудовые установки русской молодежи в контексте модернизационных процессов

Гамидуллаева Лейла Айваровна¹, Еремина Екатерина Витальевна²,
Мурзина Ирина Александровна³, Ретинская Вера Николаевна⁴

¹⁻⁴ Пензенский государственный университет; Пенза, Россия

¹ gamidullaeva@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-3042-7550>

² hope77@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0003-0631-8397>

³ mirial11@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7791-4378>

⁴ bvnp@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-0425-4046>

Аннотация

Цель исследования заключается в определении ценностно-трудовых ориентаций русской молодежи в условиях современной модернизации общества.

Методы. Методология исследования основана на комплексном применении общенаучных методов (анализа, синтеза, системного подхода) и специальных социологических методик. Эмпирическая база сформирована на основе анкетирования репрезентативной выборки молодежи Пензенской области с последующим статистическим анализом данных, сравнительным межпоколенческим анализом, а также анализом полуструктурированных интервью с представителями студенческой молодежи г. Пензы для выявления качественных особенностей ценностных трансформаций.

Результаты работы. Исследование подтверждает адаптивную трансформацию традиционных ориентаций разных поколений молодежи в условиях модернизации и цифровизации экономики. Уточнен механизм избирательной преемственности ценностей, обеспечивающий интеграцию традиционных установок в современные трудовые стратегии без утраты базовых культурных паттернов.

Выводы. Исследование опровергает гипотезу о поколенческом конфликте ценностей, демонстрируя адаптивную трансформацию традиционных ориентаций молодежи в условиях цифровой экономики. Выявлен синтез традиционных (стабильность, долг, уважение) и современных (гибкость, самореализация) ценностей, формирующий новые трудовые стратегии без разрыва с культурными паттернами. Установлена эволюция ценностных ориентаций от идеализма (поколение А) через прагматизм (Z) к этико-практическому синтезу (Y), отражающая естественный процесс социализации молодежи. Результаты обеспечивают аналитическую основу для разработки адресной государственной политики в сфере образования, управления человеческими ресурсами и реализации национальных проектов с учетом ценностных профилей молодежи. Перспективы исследования включают изучение механизмов адаптивной трансформации ценностей, анализ трансляции традиционных паттернов в цифровой среде, а также сравнительные исследования межпоколенческой динамики в разных социокультурных контекстах.

Ключевые слова: молодежь, традиционные ценности, ценностно-трудовые ориентации, межпоколенческий анализ, демографические и социально-экономические процессы

Благодарность. Статья выполнена в рамках государственного задания Минобрнауки России высшим учебным заведениям в части проведения НИР по теме «Аксиосфера молодежи: структурное единство традиционных ценностей как основа цивилизационного кода и идеологического суверенитета русского общества (FSGE-2025-0003)» 1025021100047-3-5.4.1;5.6.1;5.6.2. Регистрационный номер проекта 125081309529-9.

Конфликт интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов, в том числе связанного с финансовой поддержкой в рамках государственного задания Минобрнауки России высшим учебным заведениям в части проведения НИР (регистрационный номер проекта 125081309529-9).



Для цитирования: Гамидуллаева Л. А., Еремина Е. В., Мурзина И. А., Ретинская В. Н. Традиционные ценности и трудовые установки российской молодежи в контексте модернизационных процессов // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2026. Т. 17. № 1. С. 8–22

EDN: <https://elibrary.ru/azoggi>. <https://doi.org/10.18184/2079-4665.2026.17.1.8-22>

© Гамидуллаева Л. А., Еремина Е. В., Мурзина И. А., Ретинская В. Н., 2026

Original article

Traditional values and labour attitudes of Russian youth in the context of modernization processes

Leyla A. Gamidullaeva¹, Ekaterina V. Eremina², Irina A. Murzina³, Vera N. Retinskaya⁴

¹⁻⁴ Penza State University; Penza, Russia

¹ gamidullaeva@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-3042-7550>

² hope77@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0003-0631-8397>

³ mirial11@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7791-4378>

⁴ bvnp@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-0425-4046>

Abstract

Purpose: to determine the value and labour orientations of Russian youth in the context of current modernization of the society.

Methods: the methodology is based on the integrated application of general scientific methods (analysis, synthesis, systems approach) and specialized sociological techniques. The empirical base consisted of a survey of the representative sample of Penza Oblast youth followed by a statistical data analysis, comparative intergenerational analysis of semi-structured interviews with the youth to identify qualitative characteristics of value transformations.

Results: the study confirms the adaptive transformation of traditional orientations across different generations of youth in the context of economic modernization and digitalization. It clarifies the mechanism for selective continuity of values, ensuring the integration of traditional attitudes into modern work strategies without losing core cultural patterns.

Conclusions and Relevance: the study refutes the hypothesis of generational conflict of values, demonstrating adaptive transformation of traditional youth orientations. Synthesis of traditional (stability, duty, respect) and modern (flexibility, self-realization) values is identified, shaping work strategies without breaking with cultural patterns. An evolution of value orientations is established, from idealism (Generation A) through pragmatism (Z) to ethical-practical synthesis (Y), reflecting natural process of socialization. The results provide an analytical basis for developing targeted public policy in education, human resources management, and implementation of national projects, considering value profiles of young people. The research prospects include studying the mechanisms of adaptive value transformation, analyzing the translation of traditional patterns in the digital environment, and comparative studies of intergenerational dynamics in different sociocultural contexts.

Keywords: youth, traditional values, value and labour orientations, intergenerational analysis, demographic and socio-economic processes

Acknowledgment. This article was prepared within the framework of the state assignment of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation to higher education institutions regarding the research work on the topic «Axiosphere of Youth: Structural Unity of Traditional Values as the Basis of the Civilizational Code and Ideological Sovereignty of Russian Society (FSGE-2025-0003)» 1025021100047-3-5.4.1;5.6.1;5.6.2. Project registration number 125081309529-9.

Conflict of interest. The authors declare that there is no Conflict of Interest, including those related to the financial support under the state assignment of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation to higher education institutions regarding the research work (project registration number 125081309529-9).

For citation: Gamidullaeva L. A., Eremina E. V., Murzina I. A., Retinskaya V. N. Traditional values and labour attitudes of Russian youth in the context of modernization processes. *MIR (Modernization. Innovation. Research)*. 2026; 17(1):8–22. (In Russ.)

EDN: <https://elibrary.ru/azoggi>. <https://doi.org/10.18184/2079-4665.2026.17.1.8-22>

© Gamidullaeva L. A., Eremina E. V., Murzina I. A., Retinskaya V. N., 2026

Введение

Сегодня российское общество находится в состоянии динамичной и многомерной трансформации, обусловленной особенностями современного этапа цифровизации, глобализации и смены ценностных парадигм. Эти модернизационные вызовы наиболее остро и рефлексивно воспринимаются молодежью, которая оказывается в условиях столкновения между унаследованными традиционными устоями и зарождающимися инновационными стратегиями поведения. Поэтому научный интерес представляет исследование традиционных ценностей и трудовых установок молодого поколения.

В текущих демографических условиях трудовая мотивация молодежи трансформируется в критически важный фактор производства. Ее изучение необходимо для прогнозирования экономического развития, формирования сбалансированной региональной и отраслевой политики, а также обеспечения устойчивости пенсионной системы в условиях старения населения. При этом ценностно-трудовые ориентации молодежи демонстрируют определенную межпоколенческую дифференциацию в понимании труда, успеха и профессиональной карьеры, что актуализирует необходимость научного анализа сложного процесса ценностной трансформации, где традиции не исчезают, а преобразуются и интегрируются в новые модели мышления и поведения.

В отечественной науке анализ трудовых ценностей молодежи осуществляется, в том числе, в рамках теории поколений, разработанной Н. Хау и В. Штраусом [1]. Эмпирические исследования, проведенные российскими учеными, выявляют устойчивые поколенческие различия в структуре трудовых мотиваций. Так, В.С. Магун установил преобладание инструментальных ориентаций в ценностном профиле поколения X [2]. Его многолетние исследования (с 2006 по 2021 г.) базовых ценностей россиян по методике Ш. Шварца и др. [3] доказывают заметные изменения, «сдвиг» ценностей в сторону активного индивидуализма [4]. И.М. Гурова и С.Ш. Евдокимова рассматривают поколенческий подход как методологическую основу для прогнозирования качественных характеристик трудовых ресурсов¹. В.В. Аранжин, Е.В. Нехода анализируют влияние трудовых ценностей разных поколений на выбор предпочтительной для них формы занятости [5]. К.В. Филиппова эмпирически подтвердила тенденцию к доминированию материальной мотивации в поколениях, что свидетельствует о трансформации ценностно-трудовых парадигм [6]. Однако, несмотря на существующий

теоретический задел, на наш взгляд, остаются недостаточно изученными механизмы адаптации традиционных ценностей в современных трудовых стратегиях молодежи. Возникает необходимость преодоления данного пробела за счет смещения фокуса с констатации межпоколенческих различий на анализ процессов трансформации и синтеза ценностно-трудовых ориентаций.

Это обусловило цель данного исследования, направленного на выявление и анализ характера влияния традиционных ценностей на формирование и трансформацию трудовых установок российской молодежи в условиях модернизационных процессов.

В качестве основной гипотезы исследования выдвигается предположение о наличии ценностного разрыва между поколениями в трудовой сфере. В качестве альтернативной гипотезы предполагается, что наблюдаемые различия могут отражать не разрыв, а адаптивную трансформацию традиционных ценностей российской молодежи, проявляющуюся в их интеграции в современные профессиональные стратегии при сохранении преемственности базовых ориентаций.

Исходя из этого, в данном исследовании решаются следующие задачи:

- охарактеризовать значение традиционных ценностей, определяющих мировоззренческие основы и практическое отношение к труду в сознании молодого поколения России;
- проанализировать характер трансформации и степень преемственности ценностно-трудовых ориентаций российской молодежи в контексте модернизации общества;
- выявить и охарактеризовать возрастную и поколенческую динамику формирования этих ориентаций.

Сочетание традиционных и модернистских ценностей в сознании молодежи, а также связь этих ценностей с трудовыми установками стало предметом анализа авторского эмпирического исследования системы ценностей молодых людей Пензенской области.

Обзор литературы и исследований

В ценностном пространстве современного общества наблюдается фундаментальная дихотомия между традиционной и современной парадигмами. Традиционная система ценностей базируется на принципах преемственности, иерархии и коллективной идентичности, где приоритет отдается

¹ Гурова И.М., Евдокимова С.Ш. Теория поколений как инструмент анализа, формирования и развития трудового потенциала // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. Т. 7. № 3. С. 150–159. EDN: <https://elibrary.ru/wmcjfi>. <https://doi.org/10.18184/2079-4665.2016.7.3.150.159>

сохранению устоев, религиозным нормам, семейным традициям и долгу перед сообществом. В противовес ей современная (модернистская) аксиология утверждает примат индивидуальной автономии, рационального выбора и личностного суверенитета, акцентируя такие категории, как самореализация, права человека, толерантность к разнообразию.

Теоретической основой исследования ценностей служат классические и современные концепции, разработанные Р. Инглхартом, М. Рокичем и Ш. Шварцем, чья методология заложила фундамент для кросс-национальных сравнительных исследований [3, 7]. Изучение традиционных ценностей связано с концепциями консерватизма, восходящими к трудам М. Вебера, Э. Шилза, Э. Гидденса и др. [8]. Согласно сложившемуся консенсусу, традиционные ценности представляют собой «наилучшие ответы на вызовы человеку, которые сохранились сквозь историю и поэтому обрели статус социально значимых и долговечных» [9, с. 18].

Применительно к российскому контексту данная концепция находит отражение в подходе С.В. Перевезенцева, А.В. Селезневой и др., предложивших понятие «базисные российские традиционные ценности» [10]. Можно согласиться с позицией, согласно которой «традиционные ценности – это то, что прошло испытание временем на прочность, уместность и надежность; то, что придает обществу духовный иммунитет, делает его жизнестойким» [11, с. 38].

Современное восприятие ценностей во многом сформировалось под влиянием теории культурных ценностей Р. Инглхарта, которая стала основой для типологии ценностей и объяснения социальной динамики как процесса перехода общества от традиционалистских к модернистским ценностям [12–14]. Однако, как свидетельствуют эмпирические данные, даже в условиях трансформации ценности продолжают нести в себе отпечаток культурного наследия [15].

Этот диалектический процесс особенно актуален для современной России, где новый этап модернизации предполагает не только технологическое развитие, но и утверждение идеологической независимости, что придает исследованию ценностной динамики особую практическую значимость. Тра-

диционные ценности российского общества формируются под влиянием целого комплекса исторических, культурных и духовных факторов [16].

Перечень основных традиционных ценностей представлен в пункте 5 Указа Президента РФ от 09 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»². Закрепление традиционных ценностей в качестве базиса для устойчивого развития страны в Указе Президента о национальных целях (2030–2036 гг.) подчеркивает их признание на государственном уровне в роли ключевого фактора социальной стабильности и экономического прогресса³.

В настоящее время «в нашей стране осуществляется новый этап модернизации и, кроме преодоления экономической и финансовой зависимости от стран Запада, а также технологической отсталости, немаловажным фактором успешной трансформации является идеологическая, культурная независимость России»⁴.

Особую значимость в контексте современных модернизационных процессов приобретает молодежь как социальная группа, наиболее восприимчивая к ценностным изменениям [17]. «Ценности формируют базовые поведенческие установки молодежи; доминирование тех или иных ценностей отображает динамику развития общества, является индикатором происходящих в нем процессов» [18, с. 4]. Молодежь сталкивается с необходимостью осмысления и выбора между традиционными и современными ценностями и «в ее сознании традиционные и современные (новые, модернистские) ценности переплетаются особым образом» [19].

В отличие от других возрастных когорт, молодежь демонстрирует повышенную чувствительность к трансформациям социально-экономических условий, что проявляется в более быстрой адаптации ценностных ориентаций к требованиям модернизации. Данная закономерность подтверждается многочисленными сравнительными исследованиями межпоколенческой динамики ценностей [4, 20].

Многие зарубежные исследователи акцентируют внимание на взаимосвязи между иерархией потребностей и уровнем удовлетворенности рабо-

² Указ Президента РФ от 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» // КонсультантПлюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_430906/ (дата обращения: 31.08.2025)

³ Указ Президента РФ от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» // КонсультантПлюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_475991/ (дата обращения: 31.08.2025)

⁴ *Филякова Д.В.* Ценностная составляющая модернизации: российский и зарубежный опыт // Молодой ученый. 2023. № 40(487). С. 299–301. EDN: <https://elibrary.ru/xgfmte>

той [21, 22]. Результаты исследований российских ученых последних двух десятилетий подтверждают существенные изменения в системе трудовых ценностей работников, «связанные с фокусированием внимания на личности субъекта трудовой деятельности и стратегий занятости, а не только как представителя большой социальной группы (класса), объекта социальной политики со стороны государства» [23, 24]. Отметим также, что на сегодняшний день для большинства занятого населения России «труд носит главным образом инструментальный характер, являясь преимущественно средством получения заработка» [25, с. 173-174].

В рамках данного исследования авторская операционализация ключевых понятий предполагает следующие дефиниции. Трудовые ценности рассматриваются нами как устойчивые представления о желаемых аспектах работы и трудовой деятельности. Трудовые установки, на наш взгляд, представляют собой более конкретную предрасположенность к определенному трудовому поведению, а трудовые стратегии – реальные модели поведения на рынке труда, вытекающие из ценностей и установок. При этом традиционные трудовые ценности определены нами как ориентация на стабильность, долгосрочную лояльность организации, уважение к иерархии, приоритет коллективных интересов над личными и восприятие труда как обязанности. Современные (модернистские) трудовые ценности охарактеризованы как ориентация на гибкость, автономию, самореализацию, *work-life balance* (баланс между работой и личной жизнью) и постоянное профессиональное развитие.

В последние годы ценностные основы трудового поведения и мотивации все чаще анализируются с позиций теории поколений. Согласно данной теории, разработанной зарубежными и отечественными учеными на основе проведенных исследований [1, 2, 5, 6, 26, 27], ценности оказывают сильное влияние на поведение различных поколений. «Существуют национальные особенности: традиции, культура, менталитет, политический строй и особенности развития экономики, которые также влияют на все без исключения поколения» [28].

В рамках теории поколений принято выделять следующие возрастные когорты: традиционалисты (1900–1945 гг. рождения), бэби-бумеры (1946–1966 гг.), поколение X (1967–1983 гг.), поколение Y, или миллениалы (1984–1999 гг.) и поколение Z, известные как зумеры (2000–2010 гг.).

В последнее время исследователи говорят о поколении, родившемся с 2011 по 2024 гг., которое называют А – «альфа» (данный термин был введен в научный оборот австралийским ученым М. МакКриндлом [27]). Также упоминают и о совсем новом поколении, родившемся с 2025 г., называе-

мом В – «бета», которому предстоит жить в эпоху нейросетей и искусственного интеллекта.

К категории молодежи сегодня можно отнести только три поколения – Y, Z и А. «Среда, политические, экономические и социальные процессы оказывают непосредственное влияние на формирование особенностей каждого поколения, в том числе и трудовые ценности» [5, с. 167].

На основе изучения и анализа различных источников можно выделить ключевые особенности трудовых ценностей поколений Y, Z и А [5, 14, 29, 30]. Так, поколение Y стремится к балансированию между работой и личной жизнью, ценит опыт и возможности для роста, адаптировалось к цифровым технологиям и ищет гибкие условия работы. Поколение Z ориентировано на инклюзивность и социальную ответственность, открыто к самообразованию и новым формам работы, предпочитает гибкие условия и разнообразие в карьере. Поколение А, как ожидается, будет работать в условиях высокой автоматизации и технологий. Его трудовые ценности будут формироваться под влиянием цифровых технологий с самого раннего возраста, что сделает его требования к работодателям и рабочей среде уникальными.

Отмечая высокую теоретическую разработанность данной проблематики, на наш взгляд, следует подчеркнуть недостаточную изученность механизмов адаптации традиционных ценностей в современных трудовых стратегиях молодежи.

Материалы и методы

Эмпирическую базу комплексного исследования составили материалы авторского социологического опроса, проведенного в июне-июле 2025 г.

Целевая выборка объемом 500 респондентов была сформирована из представителей российской молодежи в возрасте от 14 до 35 лет, проживающих на территории Пензенской области. Численность респондентов по группам поколений составила: А – 69 чел., Z – 270 чел., Y – 161 чел.

Пензенская область, обладая сбалансированной социально-экономической структурой, сочетающей промышленный сектор и аграрный компонент, а также демонстрируя средние для России медианные показатели по ключевым параметрам (уровень урбанизации, структура занятости, динамика миграционных процессов), может рассматриваться как репрезентативный пример, отражающий генеральные тенденции, характерные для значительной части российских регионов. На наш взгляд, региональный контекст Пензенской области выступил не как объект изучения уникальных особенностей, а как типизированная площадка для анализа социально-ценностной динамики, актуальной для молодежи России в целом.

Для анализа применялся комплекс методов математической статистики, включая дескриптивный анализ и кросс-табуляцию, что позволило выявить различия в трудовых ориентациях и ценностных предпочтениях между различными поколенческими когортами и гендерными группами.

Рассчитанный объем выборки ($n=500$) обеспечивает репрезентативность данных с доверительной вероятностью 95% и предельной ошибкой, не превышающей $\pm 4,5\%$, что полностью соответствует стандартным требованиям для социологических исследований регионального уровня.

Инструментарий был апробирован на микровыборке (50 респондентов), не вошедших в основную выборку, для проверки понятности вопросов, времени заполнения и работы фильтров.

Возрастные группы были целенаправленно подобраны, опираясь на положения теории поколений Хау и Штрауса [1], что является ключевым элементом методологии исследования. А интеграция возрастного и межпоколенческого подходов позволяет увидеть в ценностях молодежи одновременно и «горизонтальное» измерение (общие для всех возрастов закономерности), и «вертикальное» измерение (уникальный исторический опыт каждого поколения). Это дает возможность не просто анализировать возрастные различия, а интерпретировать их через призму ценностных установок, сформированных у разных поколений в определенный исторический период:

- 14–18 лет, поколение А (альфа) – ключевое расширение границ поколения до 18 лет основано на гипотезе, что вся возрастная группа объединена общей ведущей деятельностью (обучение в школе/колледже), финансовой зависимостью и архетипом «цифрового соискателя», формирующего свои трудовые установки в единой цифровой среде;
- 19–25 лет, поколение Z (зумеры) – это поколение турбулентности, чье мировоззрение сформировалось между Крымом и 2022 г.;
- 26–35 лет, поколение Y (миллениалы) – последнее «советско-постсоветское» переходное поколение, взрослевшее в период стабильности и открытости.

Данная выборка не просто отражает возрастные группы, а репрезентирует три различных поколенческих когорты, каждая из которых формировалась под влиянием уникального исторического, технологического и социального контекста.

Таким образом, дизайн эмпирического исследования был специально сконструирован для проведения поколенческого анализа трудовых ценностных установок. Репрезентативный количественный опрос позволил не только выявить статистически

значимые закономерности в молодежной среде Пензенской области, но и глубоко интерпретировать их, раскрывая ценности и трудовые установки представителей каждого поколения.

Результаты исследования

Анализ данных исследования ценностных ориентаций различных возрастных групп молодежи, проведенный через призму теории поколений, выявляет четкую динамику и структурные различия в иерархии жизненных приоритетов. Универсальными (общечеловеческими) ценностями, значимыми для всех поколений, являются здоровье и личное благополучие (88,3% опрошенных), семья (87,7%). Эти ценности демонстрируют исключительно высокий и растущий с возрастом приоритет, выступая базовым фундаментом индивидуального благополучия (табл. 1).

Поколение миллениалов (Y, 26–35 лет) демонстрирует наиболее консервативную и социально-ориентированную ценностную модель. Максимальные оценки респондентов получили такие ценности как «единство народов России» (72,9%), «уважение к истории» (79,4%), «любовь к стране» (71,0%), «следование закону» (77,6%), что, на наш взгляд, отражает запрос на стабильность, порядок и консолидацию как реакцию на опыт неопределенности. Также высоко были оценены такие ценности как «трудолюбие» (72,9%), «уважение к старшим» (72,0%), что позволяет говорить о восприятии миллениалами труда не в узкоутилитарном, а в ценностно-нормативном ключе, как неотъемлемого компонента социально одобряемой жизненной стратегии. При этом наблюдается резкий спад по сравнению с младшими поколениями (Z и A) в позициях «личные амбиции» (44,9%), «удовольствие от жизни “здесь и сейчас”» (36,4%), «поиск новых впечатлений» (34,6%).

Поколение зумеров (Z, 19–25 лет), социализированное в эпоху цифровых технологий и глобальной нестабильности, демонстрирует наиболее противоречивую и гибридную систему ценностей. Это поколение нацелено на личный успех и финансовую самостоятельность (максимальные значения позиций «материальный достаток» (73,5%), «профессиональная самореализация» (70,9%), «предпринимательство» (53,3%)). Ценности «любовь к малой родине» (62,6%), «коллективизм» (44,4%), «уважение к окружающим» (70,9%) оцениваются существенно выше, чем у альфы, но ниже, чем у Y-поколения. Z-поколение стремится к балансу между личным и общественным. Также характерны наибольшая значимость позиций «цифровизация» (39,7%) и «открытость новому опыту» (61,9%) при средних значениях мобильности (43,7%). Это вполне объяснимо тем, что для данного поколения онлайн-среда – естественная часть жизни.

Таблица 1

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какие из представленных ценностей являются для вас наиболее важными? (множественный выбор)»

Table 1

Distribution of respondents' answers to the question: «Which of the presented values are the most important to you? (multiple choice)»

Ценности	14–18 лет	19–25 лет	26–35 лет	в целом по массиву
единство народов России	45,2%	58,6%	72,9%	60,1%
коллективизм	25,8%	44,4%	40,2%	41,0%
уважение к истории, к наследию, оставленному предшествующими поколениями	64,5%	71,5%	79,4%	72,4%
любовь к своей стране (патриотизм)	58,1%	66,6%	71,0%	66,5%
собственное здоровье и благополучие	80,6%	88,7%	91,6%	88,3%
любовь к своей «малой родине» (родному городу, поселку и т.п.)	45,2%	62,6%	65,4%	60,9%
семья	85,5%	86,8%	91,6%	87,7%
трудолюбие	51,6%	59,6%	72,9%	61,6%
предпринимательство, создание своего дела	29,0%	53,3%	31,8%	45,2%
профессиональная самореализация	56,5%	70,9%	64,5%	67,5%
материальный достаток, высокий доход	58,1%	73,5%	61,7%	68,8%
личная свобода и независимость	77,4%	77,2%	73,8%	76,4%
уважение к окружающим, помощь людям	59,7%	70,9%	74,8%	70,3%
уважение к старшим	61,3%	72,2%	72,0%	70,7%
саморазвитие, творческая самореализация	41,9%	60,6%	63,6%	58,8%
следование закону	59,7%	71,9%	77,6%	71,5%
индивидуализм, личный успех	58,1%	65,6%	53,3%	61,8%
открытость новому опыту, изменениям	41,9%	61,9%	48,6%	56,3%
удовольствие от жизни «здесь и сейчас»	51,6%	54,3%	36,4%	49,9%
плюрализм, принятие разных точек зрения и образа жизни	37,1%	48,3%	25,2%	41,6%
экспериментирование, отход от традиционных норм	29,0%	33,8%	14,0%	28,7%
цифровизация, жизнь в онлайн-пространстве	21,0%	39,7%	16,8%	32,1%
личные амбиции и успех	62,9%	68,5%	44,9%	62,4%
поиск новых впечатлений	50,0%	57,6%	34,6%	51,4%
жизнь в гармонии с собой, вне давления внешних норм	71,0%	68,9%	63,6%	67,9%

Разработано авторами по материалам эмпирического исследования

Developed by the authors based on the empirical research

Самая молодая группа, поколение альфа (А, до 18 лет), показывает формирование модели, ориентированной на внутренний мир и личные границы. Внешнее социальное одобрение уступает место внутреннему комфорту и самоуважению (максимальные показатели в оценке ценностей «личные амбиции и успех» (62,9%), «индивидуализм» (58,1%), «жизнь в гармонии с собой» (71,0%)). Проявляется высокий гедонистический и экспериментальный потенциал: ценности «удовольствие от жизни “здесь и сейчас”» (51,6%), «поиск новых впечатлений» (50,0%), «экспериментирование» (29,0%), «плюрализм» (37,1%) занимают достаточно высокие позиции у респондентов. Это поколе-

ние более толерантно и настроено на исследование различных жизненных моделей. В сравнении с поколениями Z и Y, у А относительно низкие показатели патриотизма и традиционализма – любви к малой родине (45,2%), единства народов (45,2%). Это не означает отрицания, но свидетельствует о том, что эти ценности еще не сформировались как ядро идентичности и могут быть периферийными.

Таким образом, можно говорить о том, что наблюдается четкий тренд на рост значимости традиционных ценностей с возрастом (от поколения А к Y). Ценности стабильности, долга, уважения к истории и закону закономерно усиливаются по мере взросления и интеграции в общество. Происходит транс-

формация индивидуализма: индивидуализм молодеет. Если для поколения Y он выражается в личной свободе (73,8%), то для Z и A – в личных амбициях и успехе. Младшее поколение более открыто заявляет о своих личных интересах. Поколение Z проявляет себя как самое прагматичное (максимум по доходу и карьере), в то время как A демонстрирует более гедонистически-исследовательскую позицию, а Y – социально-ответственную. Ценность «цифровизация» является ключевым маркером, четко отделяющим поколение Z (39,7%) не только от Y (16,8%), но даже от A (21,0%), для которого онлайн-среда является не приобретенной, а данной изначально и потому не всегда рефлекслируемой ценностью.

Что касается результатов исследования ценностных ориентаций молодежи в трудовой сфере (табл. 2),

то они репрезентуют интересный срез, демонстрирующий одновременное присутствие на рынке труда (или подготовку к нему) нескольких поколений: поколения Y (26–35 лет), поколения Z (19–25 лет) и поколения A (до 18 лет). Полученные данные позволяют выявить как черты преемственности, так и кардинальные различия в их установках, что коррелирует с базовыми ценностями, формируемыми у каждого поколения под влиянием социально-экономического контекста их взросления.

Ценность «быть хорошим человеком» остается важной для всех поколений, но ее место в структуре профессиональных приоритетов показывает эволюцию – от альтруистичного идеализма альфы, через скептический прагматизм зумеров, к сбалансированному гуманизму миллениалов.

Таблица 2

Определение респондентами своего отношения к профессиональной деятельности на основе выбора одного из предложенных высказываний

Table 2

Respondents' determination of their attitude towards professional activity based on the choice of one of the proposed statements

Определите свое отношение к профессиональной деятельности, выбрав одно из предложенных высказываний:	Возраст			Всего
	Поколение А	Поколение Z	Поколение Y	
Хороший человек – это не профессия	25,8%	30,8%	26,2%	29,1%
Быть хорошим человеком – самое главное в любой профессии	45,2%	39,7%	47,7%	42,3%
Быть хорошим человеком важнее, чем профессионалом	29,0%	29,5%	26,2%	28,7%

Разработано авторами по материалам эмпирического исследования

Developed by the authors based on the empirical research

Согласно полученным данным (см. табл. 2), абсолютное большинство миллениалов (47,7%) выбирает гибридный вариант: «быть хорошим человеком – самое главное в любой профессии». Это самый высокий показатель среди всех групп молодежи. Миллениалы – это поколение, искавшее «смысл» и «миссию» в работе. Они стали свидетелями того, как крайний прагматизм корпораций привел к глобальным кризисам 2008 г. Их ответ – это результат жизненного опыта. Они не отрицают профессионализм (их выбор – не «важнее, чем профессионал»), но утверждают, что настоящий долгосрочный успех и инновации возможны только в этической и гуманной среде. Для них это не идеализм, а прагматизм нового уровня: быть профессионалом и хорошим человеком – неразделимо.

Поколение Z демонстрирует наибольший скепсис среди респондентов. У них самый высокий процент выбора варианта «хороший человек – это не профессия» (30,8%) и самый низкий – у установки «самое главное в любой профессии» (39,7%). Зумеры – поколение, выросшее в эпоху социальной неста-

бильности, «войны за внимание» и конкуренции в соцсетях. Они гиперпрагматичны и ценят личные границы. Их скепсис – это не отсутствие ценностей, а защитная реакция и реализм. Они видят, как в интернете образ «хорошего человека» стал инструментом личного брендинга и средством для манипуляции общественным сознанием.

Проведенный анализ позволяет выявить не универсальный жизненный цикл, а специфическую поколенческую траекторию ценностной динамики, наблюдаемую в текущий исторический момент. Для современных представителей поколений A, Z и Y эволюция ценностных ориентаций проявляется как движение от юношеского идеализма (альфа) через молодежный прагматизм (зумеры) к зрелому этико-практическому синтезу (миллениалы). Данная последовательность не является «вечной», а отражает конкретный социально-исторический контекст, в котором происходило взросление этих когорт.

Таким образом, можно констатировать, что мы видим не конфликт поколений, а естественный

процесс взросления и адаптации ценностей: от идеала – через скепсис – к зрелому сбалансированному убеждению.

Межпоколенческие отличия были выявлены и в системе трудовых ожиданий молодежи. Так, при ответе на вопрос «Какие возможности, на ваш взгляд, должна предоставлять работа» были получены следующие результаты (табл. 3).

Для миллениалов, вступавших на рынок труда в период экономической нестабильности, характерна выраженная ценностная бифуркация. С одной стороны, сохраняется высокий прагматизм

(75,7% – «хорошо зарабатывать»), с другой – доминирует запрос на осмысленность и результативность труда. Это проявляется в таких ответах как «видеть результаты своей работы» (59,8%), «быть полезным обществу» (54,2%), что свидетельствует о стремлении к социально значимой деятельности. Снижение значимости формальных атрибутов успеха (минимальные показатели по шкалам «добиваться высокого положения в обществе» (9,3%) и «заслужить уважение» (13,1%)) указывает на сдвиг от вертикального карьеризма к горизонтальной самореализации и поиску баланса (58,9% – «жить спокойной жизнью»).

Таблица 3

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какие возможности, на ваш взгляд, должна предоставлять работа?»

Table 3

Distribution of respondents' answers to the question: «What opportunities, in your opinion, should a job provide?»

	Поколение А	Поколение Z	Поколение Y
Постоянно самосовершенствоваться	54,1%	53,2%	44,9%
Совершенствовать свои навыки по специальности	54,1%	52,5%	43,9%
Хорошо зарабатывать	78,7%	77,7%	75,7%
Заслужить уважение знакомых и друзей	23,0%	17,6%	13,1%
Жить спокойной и обеспеченной жизнью	62,3%	55,1%	58,9%
Добиваться высокого положения в обществе	26,2%	22,6%	9,3%
Общаться с людьми	39,3%	33,2%	26,2%
Быть полезным обществу	50,8%	44,5%	54,2%
Продвижения, служебного роста	32,8%	35,9%	22,4%
Заниматься легкой работой	4,9%	5,0%	3,7%
Работать непосредственно по полученной специальности	1,6%	7,0%	5,6%
Заниматься любимым делом	54,1%	52,5%	57,9%
Видеть результаты своей работы	45,9%	39,5%	59,8%
Свободного использования рабочего времени	9,8%	9,0%	8,4%
Быть полезным людям	32,8%	27,2%	36,4%
Работать творчески	13,1%	13,3%	16,8%
Применять свои способности	44,3%	27,2%	36,4%

*Разработано авторами по материалам эмпирического исследования
Developed by the authors based on the empirical research*

Зумеры, взрослеющие в эпоху цифровизации и на фоне роста неопределенности, демонстрируют гибридную модель ожиданий. Для них характерен максимальный запрос на «продвижение, служебный рост» (35,9%) при высоких значениях «совершенствовать навыки по специальности» (52,5%). Труд воспринимается как инвестиция в человеческий капитал, а карьера – проект, требующий стратегического планирования и быстрой отдачи. Прослеживается снижение значимости социального одобрения (17,6% – «заслужить уваже-

ние») при сохранении ориентации на профессиональное развитие как способ укрепления личной конкурентоспособности. Относительно низкие показатели по шкале «видеть результаты труда» (39,5%) при высокой ценности заработка (77,7%) могут свидетельствовать о готовности к выполнению задач без глубокого смыслового вовлечения при условии гарантируемой компенсации.

Репрезентативные показатели самой молодой когорты, поколения Альфа, отражают формиру-

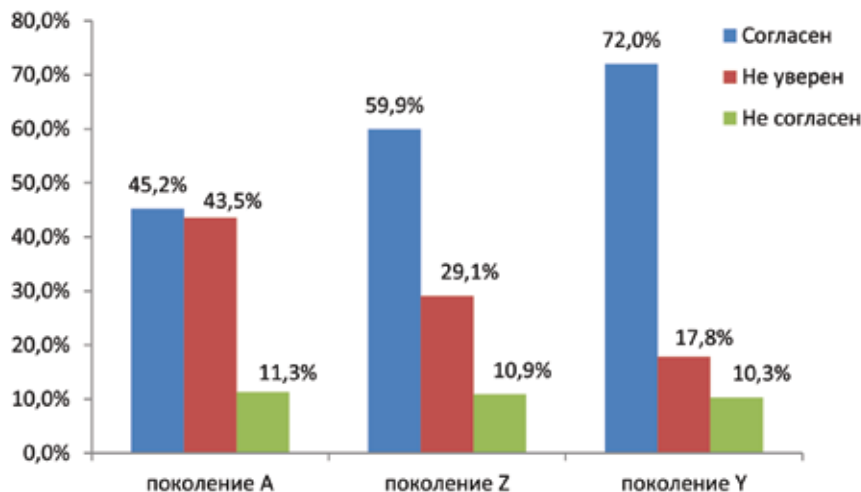
вание парадоксальной системы предпочтений, синтезирующей черты предшественников. Максимальный запрос на статусное потребление: отмечаются наивысшие значения по шкалам «добиваться высокого положения» (26,2%) и «заслужить уважение» (23,0%), что коррелирует с влиянием культуры социальных медиа, где статусность работодателя становится ключевым элементом идентичности. Стоит отметить их прагматизм (78,7% – «хорошо зарабатывать») при одновременном ожидании смысловой нагрузки от труда (50,8% – «быть полезным обществу») и критически низкую привязанность к специальности (1,6%), что подтверждает тренд на soft skills (гибкие навыки), профессиональную гибкость и готовность к смене множественных карьерных траекторий.

Проведенный анализ выявляет глубокую дихотомию в сознании современных работников, особенно у поколений Y и Z.

С одной стороны – жесткий прагматизм. Большинство рассматривает работу как инструмент для достижения финансовой независимости и готово от нее отказаться при первой возможности. 60,7% респондентов (в целом, по всем трем поколениям) откровенно заявило, что готово перестать

работать, имея достаточно средств. Абсолютное большинство (от 45,2% у альфы до 72,0% у миллениалов) рассматривает работу исключительно как источник дохода, а не как самоцель. Более того, почти треть респондентов во всех возрастных группах согласна, что «труд – это бремя, связанное с удовлетворением насущных потребностей». Таким образом, можно констатировать, что для значительной части молодежи труд – это, в первую очередь, необходимость. Его главная функция – обеспечить финансовую независимость и безопасность; как только эта цель достигнута, необходимость в труде отпадает.

С другой стороны, просматривается запрос на смысл. Подавляющее большинство верит, что труд должен быть источником развития и самореализации. Интересно, что, несмотря на внешне инструментальное отношение к работе (готовность ее оставить), для большинства молодых людей она дает возможность быть полезным, сохраняет глубокую внутреннюю ценность как пространство для роста и самореализации (от 69,4% у альфы до 82,5% у зумеров). Это двойственное отношение наглядно демонстрирует распределение ответов на вопрос о мотивации работать при финансовой независимости (рис. 1).



Разработано авторами по материалам эмпирического исследования

Рис. 1. Распределение ответов респондентов на утверждение: «Имея достаточно средств существования, Вы бы все равно работали»

Developed by the authors based on empirical research

Fig. 1. Distribution of respondents' answers to the statement: «If you had enough money to live on, you would still work»

Это противоречие является центральным для современного рынка труда. Но эта дихотомия не является противоречием в глазах молодежи. Для них это – две стороны одной стратегии. Прагматизм – это средство: высокий доход – не конечная цель, а инструмент для обретения свободы и безопас-

ности. Смысл – это цель: свобода от финансовых ограничений нужна для того, чтобы заниматься тем, что действительно интересно и значимо. Но поскольку идеальная работа «по призванию» может и не найтись, они требуют смысла здесь и сейчас, от своей текущей деятельности. Именно

поэтому работодатели, которые хотят привлечь молодые таланты, должны предлагать не просто зарплату, но и смысл, возможности для роста и развития, удовлетворяя обе эти фундаментальные потребности.

Полученные результаты свидетельствуют о формировании сложной ценностной матрицы, сочетающей традиционные и модернистские ориентации с установками на профессиональную самореализацию и социальную активность. Обнаруженная межпоколенческая дифференциация в интерпретации базовых ценностей подчеркивает важность конструктивного диалога между возрастными группами. От качества этого диалога напрямую зависят эффективность управления в организациях, успешность трансляции знаний и социального опыта, а также уровень социальной сплоченности в целом.

Выводы

Полученные результаты позволяют утверждать, что традиционные ценности сохраняют свою значимость в качестве важного ресурса общественного прогресса и экономического развития, выступая фундаментальным элементом сознания современной российской молодежи. Они формируют ее идентичность, определяют моральные ориентиры и модели социального поведения, создавая устойчивую основу для личностного и профессионального становления.

Особенностью ценностной системы современной российской молодежи является сочетание традиционных установок и индивидуалистических устремлений. Вопреки распространенному мнению о конфликте традиций и модерна, исследование демонстрирует их органичную интеграцию в сознании молодых россиян.

Эмпирическое исследование подтверждает, что современная российская молодежь не отказывается от традиционных ценностей, а избирательно интегрирует их в формирующуюся под влиянием модернизации ценностно-трудовую парадигму. Это находит выражение в синтезе современных и традиционных ориентиров во всех жизненных сферах и, прежде всего, в профессиональной.

Полученные данные выявили устойчивую возрастную динамику ценностных ориентаций, характеризующуюся прогрессирующей актуализацией ценностных паттернов в процессе социализации (поколения $A \rightarrow Z \rightarrow Y$). Наблюдается статистически значимая корреляция между возрастом респондентов и приоритетностью таких ценностных категорий как стабильность, долг, уважение к истории и закону.

В трудовых отношениях стремление молодежи к самореализации и гибким формам занятости со-

четается с потребностью в стабильности и уважением к опыту старших поколений. Результаты исследования показывают, что представители поколений Y и Z одновременно воспринимают труд как средство финансовой независимости и источник самореализации, интегрируя прагматизм и поиск смысла в единую стратегию, что формирует у них новые ожидания по отношению к работодателям. В свою очередь, старшие подростки и молодежь (A , 14–18 лет) в условиях российской действительности уже демонстрируют формирующийся запрос на статус и уважение в социальной деятельности, прагматизм в отношении денег (карманные деньги, первые заработки) и ориентацию на смысл в деятельности, совмещая это с низкой привязанностью к конкретной профессиональной траектории и готовностью к карьерной гибкости.

Анализ профессиональных ценностей выявляет уникальную поколенческую траекторию: от идеализма (альфа) через прагматизм (зумеры) к этико-практическому синтезу (миллениалы). Эта модель исторически обусловлена и отражает специфический социальный контекст социализации данных поколений.

Следовательно, результаты исследования опровергают основную гипотезу о существовании глубокого ценностного разрыва между поколениями, подтверждая альтернативное предположение об адаптивной трансформации и избирательной преемственности ценностных ориентаций. Молодежь творчески переосмысливает традиционные ценности, наполняя их содержанием, адекватным современным социально-экономическим реалиям. Современные вызовы цифровизации, глобализации экономики выступают не в роли разрушителей традиционных устоев, а как катализаторы их актуализации и видоизменения, создающие новые контексты для адаптации традиционных ценностей.

Научное исследование ценностных ориентаций и установок представителей поколений Y , Z и A , проведенное в межпоколенческом сопоставлении, обладает значительным прикладным потенциалом для сферы публичного управления. Полученные эмпирические данные служат не только целям научной верификации теоретических концепций, но и могут рассматриваться как один из источников информации для корректировки отдельных элементов региональной молодежной политики, в частности, при разработке программ профессиональной ориентации, учитывающих ценностные особенности разных возрастных групп молодежи (например, развитие гибких навыков, цифровых компетенций для поколений A , Z), или при разработке региональных программ поддержки молодых специалистов на региональном рынке труда (в том числе молодежного предпринимательства для поколения Y).

Практическое значение исследования заключается в том, что его выводы служат основой для адаптации образовательных программ к меняющимся запросам молодежи и помогают сблизить ожидания студентов с требованиями рынка труда. Для долгосрочного планирования в сфере образования результаты работы выступают как аналитиче-

ский ресурс, позволяющий своевременно корректировать программы и стандарты в соответствии с выявленными установками молодежи (например, сочетание интереса к цифровым технологиям с запросом на стабильность). Это способствует снижению дисбаланса на рынке труда и развитию человеческого капитала.

Список источников

1. *Howe N., Strauss W.* Generations: The history of America's future, 1584 to 2069. New York: William Morrow and Company, 1991. 558 p. URL: <https://archive.org/details/generationshistostrarich/page/n5/mode/2up> (дата обращения: 01.09.2025)
2. *Магун В.С.* Структура и динамика трудовых ценностей российского населения // В кн.: Россия: трансформирующееся общество; под ред. Ядова В.А. Москва: КАНОН-пресс-Ц. 2001. С. 430–448. EDN: <https://elibrary.ru/syxhhz>
3. *Schwartz S.H., Siechuch J., Vecchione M., Davidov E., Fischer R., Beyerlein C., Ramos A., Verkasalo M., Lönnqvist J.-E., Demiruc K., Dirilén-Gumus O., Konti M.* Refining the theory of basic individual values // *Journal of Personality and Social Psychology*. 2012. Vol. 103. Iss. 4. P. 663–688. <http://doi.org/10.1037/a0029393>
4. *Магун В.С.* Эволюция базовых ценностей российского населения, 2006–2021 годы // *Социологические исследования*. 2023. № 12. С. 44–58. EDN: <https://elibrary.ru/riajnu>. <http://doi.org/10.31857/S013216250029336-2>
5. *Аранжин 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. EDN: <https://elibrary.ru/trhhzc>. <http://doi.org/10.18334/et.9.1.114077>
6. *Филиппова К.В.* Трансформации системы трудовых ценностей российского общества в контексте теории поколений // *Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки*. 2023. № 5. С. 66–72. <https://elibrary.ru/mkcsnk>. <http://doi.org/10.23672/SAE.2023.74.42.038>
7. *Rokeach M.* Beliefs, attitudes, and values: A theory of organization and change. San Francisco: Jossey-Bass, 1968. 244 p. URL: <https://archive.org/details/beliefsattitudes00rokerich/page/n1/mode/2up> (дата обращения: 25.08.2025)
8. *Борщевский Г.А.* Традиционные российские ценности и социальные практики: опыт эмпирической проверки // *Социологические исследования*. 2024. № 3. С. 57–70. EDN: <https://elibrary.ru/kuoobc>. <https://doi.org/10.31857/S0132162524030051>
9. *Баева Л.В.* Традиционные ценности: понятие и смыслы // *Patria*. 2024. Т. 1. № 3. С. 8–22. EDN: <https://elibrary.ru/faqjmi>. <https://doi.org/10.17323/3034-4409-2024-1-3-8-22>
10. *Перевезенцев С.В., Селезнева А.В., Евгеньева Т.В., Сорокопудова О.Е., Страхов А.Б., Палитай И.С., Тулегенова Д.Д., Скипин Н.С., Боронин А.Р., Шакирова А.А., Турков Е.А.* Русские ценности: традиционные смыслы и их отражение в сознании современной молодежи: коллективная монография. Москва: Квадрига, 2024. 720 с. EDN: <https://elibrary.ru/eznvjq>
11. *Гилязова О.С.* Традиционные российские ценности: понятия, назначение, достоинства и ограничения // *Социально политические исследования*. 2024. № 2(23). С. 27–45. EDN: <https://elibrary.ru/orhseq>. <https://doi.org/10.20323/2658-428X-2024-2-23-27>
12. *Inglehart R.F., Baker W.E.* Modernization, cultural change, and the persistence of traditional values // *American Sociological Review*. 2000. Vol. 65. Iss. 1. P. 19–51. <https://doi.org/10.2307/2657288>
13. *Inglehart R.F.* Changing values among western publics from 1970 to 2006 // *West European Politics*. 2008. Vol. 31. Iss. 1-2. P. 130–146. <https://doi.org/10.1080/01402380701834747>
14. *Twenge J.M.* iGen: Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy – and completely unprepared for adulthood (and what that means for the rest of us). New York: Atria Books, 2017. 342 p. URL: https://archive.org/details/igenwhytodayssup0000twen_o7f8 (дата обращения: 25.08.2025)
15. *Груздев И.А., Старцев С.В.* Ренессанс традиции: рецепция активной молодежью России традиционных ценностей // *Patria*. 2024. Т. 1. № 1. С. 70–90. EDN: <https://elibrary.ru/kwhknf>
16. *Рудакова О.Н.* Правовое обеспечение традиционных ценностей как основы конституционных ценностей // *Право и государство: теория и практика*. 2023. № 4(220). С. 97–99. EDN: <https://elibrary.ru/zsrqhm>. http://doi.org/10.47643/1815-1337_2023_4_97

17. *Алексеенок А.А., Наливайко К.В., Тянь С.* Социологический анализ традиционных ценностей современной студенческой молодежи (на материалах Циндао) // Научный результат. Социология и управление. 2025. Т. 11. № 1. С. 5–22. EDN: <https://elibrary.ru/ebqant>. <http://doi.org/10.18413/2408-9338-2025-11-1-0-1>
18. *Ростовская Т.К., Калиев Т.Б.* Ценностные ориентиры современной молодежи: особенности и тенденции: монография. Москва: ООО «Русайнс», 2019. 228 с. EDN: <https://elibrary.ru/cnrzaq>
19. *Тулегенова Д.Д., Селезнева А.В.* «Традиционное» и «новое» в политических ценностях российской молодежи (на материалах экспертного опроса) // Полилог. 2022. Т. 6. № 2. EDN: <https://elibrary.ru/popsgd>. <http://doi.org/10.18254/S258770110020714-7>
20. *Лапин Н.И.* Актуальные теоретико-методологические аспекты исследований российской модернизации // Социологические исследования. 2015. № 1(369). С. 5–10. EDN: <https://elibrary.ru/tlptbt>
21. *Finegan J.E.* The impact of person and organizational values on organizational commitment // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2000. Vol. 73. Iss. 2. P. 149–169. <http://doi.org/10.1348/096317900166958>
22. *Zutowski D.G.* Psychological influences on vocational development. New York: Houghton Mifflin, 1970. 99 p. URL: https://openlibrary.org/books/OL21597217M/Psychological_influences_on_vocational_development (дата обращения: 25.08.2025)
23. *Поплавская А.А.* Факторы формирования внутренних и внешних трудовых ценностей студентов российских вузов // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2022. № 2(168). С. 181–206. EDN: <https://elibrary.ru/bofbgg>. <http://doi.org/10.14515/monitoring.2022.2.2071>
24. *Темницкий А.Л.* Традиции и инновации в трудовой культуре российских рабочих // Социологические исследования. 2021. № 4. С. 61–73. EDN: <https://elibrary.ru/ieyfdn>. <http://doi.org/10.31857/S013216250010467-6>
25. *Покида А.Н., Зыбуновская Н.В.* Трансформация системы трудовых ценностей занятого населения // Социально-трудовые исследования. 2022. № 1(46). С. 164–176. EDN: <https://elibrary.ru/fdqbos>. <http://doi.org/10.34022/2658-3712-2022-46-1-164-176>
26. *Радаев В.В.* Миллениалы. Как меняется российское общество: монография. Москва: НИУ ВШЭ, 2023. 296 с. EDN: <https://elibrary.ru/rwcxhg>. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2792-4>
27. *McCord M.* The ABC of XYZ: Understanding the global generations. Sydney: UNSW Press, 2009. 262 p. URL: <https://archive.org/details/abcofxyzundersta0000mccr/mode/2up> (дата обращения: 23.08.2025)
28. *Hofstede G., Bond M.H.* The Confucius connection: from cultural roots to economic growth // Organizational Dynamics. 1988. Vol. 16. Iss. 4. P. 5–21. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(88\)90009-5](https://doi.org/10.1016/0090-2616(88)90009-5)
29. *Диннер И.В.* Трансформация трудовых ценностей молодежи в контексте глобальных социально-экономических изменений // Инновационная экономика и общество. 2024. № 3(45). С. 2–11. EDN: <https://elibrary.ru/kydao>
30. *Twenge J.M.* A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes // Journal of Business and Psychology. 2010. Vol. 25. Iss. 2. P. 201–210. <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-010-9165-6>

Статья поступила в редакцию 18.09.2025; одобрена после рецензирования 05.12.2025; принята к публикации 30.12.2025

Об авторах:

Гамидуллаева Лейла Айваровна, доктор экономических наук, доцент; заведующая кафедрой менеджмента и государственного управления; SPIN-код: 2136-9154, Researcher ID: E-7822-2016, Scopus ID: 56436586400

Еремина Екатерина Витальевна, кандидат социологических наук, доцент; доцент кафедры менеджмента и государственного управления; SPIN-код: 5204-9847, Researcher ID: AAT-9832-2021, Scopus ID: 57206890978

Мурзина Ирина Александровна, кандидат социологических наук, доцент; доцент кафедры менеджмента и государственного управления; SPIN-код: 9026-1279, Researcher ID: GZK-6326-2022

Ретинская Вера Николаевна, кандидат социологических наук, доцент; доцент кафедры менеджмента и государственного управления; SPIN-код: 8612-6697, Researcher ID: GRR-3322-2022

Вклад авторов:

Гамидуллаева Л. А. – научное руководство исследованием, проведение критического анализа материалов, редактирование текста статьи, перевод на английский язык.

Еремина Е. В. – разработка концептуальной структуры исследования, подготовка обзора научной литературы, статистический анализ и интерпретация полученных данных, формулирование ключевых выводов и научной новизны работы.

Мурзина И. А. – написание теоретической части исследования, проведение аналитического обзора литературных источников, качественный анализ эмпирических данных, систематизация и обобщение выводов работы.

Ретинская В. Н. – подбор и адаптация методического инструментария исследования, организация и координация сбора эмпирических данных, написание разделов, посвященных методологии и результатам исследования.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

References

1. Howe N., Strauss W. *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069*. New York: William Morrow and Company, 1991, 558 p. URL: <https://archive.org/details/generationshistostrarich/page/n5/mode/2up> (accessed: 01.09.2025) (In Eng.)
2. Magun V.S. Structure and dynamics of labor values of the Russian population. In: *Russia: A transforming society*. Ed. by V.A. Yadov. Moscow: KANON-press-C, 2001. P. 430–448. EDN: <https://elibrary.ru/syxhz> (In Russ.)
3. Schwartz S.H., Siechuch J., Vecchione M., Davidov E., Fischer R., Beyerlein C., Ramos A., Verkasalo M., Linnqvist J.-E., Demirutic K., Diril n-Gumus O., Konti M. Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2012; 103(4):663–688. <http://doi.org/10.1037/a0029393> (In Eng.)
4. Magun V.S. The evolution of basic values of the Russians, 2006–2021. *Sociological studies*. 2023; (12):44–58. EDN: <https://elibrary.ru/riajnu>. <http://doi.org/10.31857/S013216250029336-2> (In Russ.)
5. Aranzhin V.V., Nekhoda E.V. Labor values influence on the choice of employment forms and types: theoretical analysis results. *Russian Journal of Labor Economics*. 2022; 9(1):161–178. EDN: <https://elibrary.ru/trhhzc>. <http://doi.org/10.18334/et.9.1.114077> (In Russ.)
6. Filippova K.V. Transformations of the labor values system of the Russian society in the context of the theory of generations. *Humanitarian, Socio-Economic and Social Sciences*. 2023; (5):66–72. <https://elibrary.ru/mkcsnk>. <http://doi.org/10.23672/SAE.2023.74.42.038> (In Russ.)
7. Rokeach M. *Beliefs, attitudes, and values: A theory of organization and change*. San Francisco: Jossey-Bass, 1968, 244 p. URL: <https://archive.org/details/beliefsattitudes00rokerich/page/n1/mode/2up> (accessed: 25.08.2025) (In Eng.)
8. Borshchevskiy G.A. Empirical study of traditional Russian values and social practices. *Sociological studies*. 2024; (3):57–70. EDN: <https://elibrary.ru/kuoobc>. <https://doi.org/10.31857/S0132162524030051> (In Russ.)
9. Baeva L.V. Traditional values: A concept and meanings. *Patria*. 2024; 1(3):8–22. EDN: <https://elibrary.ru/faqjmi>. <https://doi.org/10.17323/3034-4409-2024-1-3-8-22> (In Russ.)
10. Perevezentsev S.V., Selezneva A.V., Evgenieva T.V., Sorokopudova O.E., Strakhov A.B., Palitai I.S., Tulegenova D.D., Skipin N.S., Boronin A.R., Shakirova A.A., Turkov E.A. *Russian values: Traditional meanings and their reflection in the consciousness of modern youth*. Monograph. Moscow: Quadriga, 2024, 720 p. EDN: <https://elibrary.ru/eznvjq> (In Russ.)
11. Gilyazova O.S. Traditional Russian values: concepts, purpose, advantages, and limiting factors. *Social and Political Research*. 2024; (2(23)):27–45. EDN: <https://elibrary.ru/orhseq>. <https://doi.org/10.20323/2658-428X-2024-2-23-27> (In Russ.)
12. Inglehart R.F., Baker W.E. Modernization, cultural change, and the persistence of traditional values. *American Sociological Review*. 2000; 65(1):19–51. <https://doi.org/10.2307/2657288> (In Eng.)
13. Inglehart R.F. Changing values among western publics from 1970 to 2006. *West European Politics*. 2008; 31(1-2):130–146. <https://doi.org/10.1080/01402380701834747> (In Eng.)
14. Twenge J.M. *iGen: Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy – and completely unprepared for adulthood (and what that means for the rest of us)*. New York: Atria Books, 2017. 342 p. URL: https://archive.org/details/igenwhytodayssup0000twen_o7f8 (accessed: 25.08.2025) (In Eng.)
15. Gruzdev I.A., Startsev S.V. Renaissance of tradition: reception of traditional values by active youth of Russia. *Patria*. 2024; 1(1):70–90. EDN: <https://elibrary.ru/kwhknf> (In Russ.)
16. Rudakova O.N. Legal support of traditional values as the basis of constitutional values. *Law and State: the Theory and Practice*. 2023; (4(220)):97–99. EDN: <https://elibrary.ru/zrqrhm>. http://doi.org/10.47643/1815-1337_2023_4_97 (In Russ.)
17. Alekseenok A.A., Nalivayko K.V., Tian X. A sociological analysis of the traditional values of modern students (based on the materials of Qingdao). *Research Result. Sociology and Management*. 2025; 11(1):5–22. EDN: <https://elibrary.ru/ebqntt>. <http://doi.org/10.18413/2408-9338-2025-11-1-0-1> (In Russ.)
18. Rostovskaya T.K., Kaliev T.B. *Value guidelines of modern youth: features and trends*. Monograph. Moscow: Rusains, 2019. 228 p. EDN: <https://elibrary.ru/cnrzaq> (In Russ.)
19. Tulegenova D.D., Selezneva A.V. Traditional and New in the value orientations of Russian youth: results of the expert survey. *Polylogos*. 2022; 6(2):7. EDN: <https://elibrary.ru/popsgd>. <http://doi.org/10.18254/S258770110020714-7> (In Russ.)
20. Lapin N.I. Crucial theoretical and methodological aspects of Russian modernization studies. *Sociological studies*. 2015; (1(369)):5–10. EDN: <https://elibrary.ru/tlptbt> (In Russ.)
21. Finegan J.E. The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2000; 73(2):149–169. <http://doi.org/10.1348/096317900166958> (In Eng.)

22. Zutowski D.G. Psychological influences on vocational development. New York: Houghton Mifflin, 1970, 99 p. URL: https://openlibrary.org/books/OL21597217M/Psychological_influences_on_vocational_development (accessed: 25.08.2025) (In Eng.)
23. Poplavskaya A.A. Factors of internal and external work values formation among Russian universities' students. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2022; (2(168)):181–206. EDN: <https://elibrary.ru/bofbgg>. <http://doi.org/10.14515/monitoring.2022.2.2071> (In Russ.)
24. Temnitskiy A.L. Traditions and innovations in labour culture of Russian workers. *Sociological studies*. 2021; (4):61–73. EDN: <https://elibrary.ru/ieyfnf>. <http://doi.org/10.31857/S013216250010467-6> (In Russ.)
25. Pokida A.N., Zybnovskaya N.V. Transformation of the work values system of the employed population. *Social and Labor Research*. 2022; (1(46)):164–176. EDN: <https://elibrary.ru/fdqbos>. <http://doi.org/10.34022/2658-3712-2022-46-1-164-176> (In Russ.)
26. Radaev V.V. Millennials. How Russian society is changing. Monograph. Moscow: National Research University Higher School of Economics, 2023. 296 p. EDN: <https://elibrary.ru/rwcxhg>. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2792-4> (In Russ.)
27. McCrindle M. The ABC of XYZ: Understanding the global generations. Sydney: UNSW Press, 2009. 262 p. URL: <https://archive.org/details/abcofxyzundersta0000mccr/mode/2up> (accessed: 23.08.2025) (In Eng.)
28. Hofstede G., Bond M.H. The Confucius connection: from cultural roots to economic growth. *Organizational Dynamics*. 1988; 16(4):5–21. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(88\)90009-5](https://doi.org/10.1016/0090-2616(88)90009-5) (In Eng.)
29. Dinner I.V. Transformation of youth labor values in the context of global socio-economic changes. *Innovative Economics and Society*. 2024; (3(45)):2–11. EDN: <https://elibrary.ru/kydaoz> (In Eng.)
30. Twenge J.M. A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology*. 2010; 25(2):201–210. <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-010-9165-6> (In Eng.)

The article was submitted 18.09.2025; approved after reviewing 05.12.2025; accepted for publication 30.12.2025

About the authors:

Leyla A. Gamidullaeva, Doctor of Economic Sciences, Associate Professor; Head of the Department of Management and Public Administration; SPIN: 2136-9154, Researcher ID: E-7822-2016, Scopus ID: 56436586400

Ekaterina V. Eremina, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor; Associate Professor of the Department of Management and Public Administration; SPIN: 5204-9847, Researcher ID: AAT-9832-2021; Scopus ID: 57206890978

Irina A. Murzina, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor; Associate Professor of the Department of Management and Public Administration; SPIN: 9026-1279, Researcher ID: GZK-6326-2022

Vera N. Retinskaya, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor; Associate Professor of the Department of Management and Public Administration; SPIN: 8612-6697, Researcher ID: GRR-3322-2022

Contribution of the Authors:

Gamidullaeva L. A. – scientific supervision of the study, critical analysis of materials, editing of the article, translation into English.

Eremina E. V. – development of the conceptual structure of the study, preparation of a review of the scientific literature, statistical analysis and interpretation of the obtained data, formulation of key conclusions and scientific novelty of the work.

Murzina I. A. – writing the theoretical part of the study, conducting an analytical review of literary sources, qualitative analysis of empirical data, systematization and generalization of the conclusions of the work.

Retinskaya V. N. – selection and adaptation of the research methodological tools, organization and coordination of collecting empirical data, writing sections devoted to the methodology and results of the research.

All authors have read and approved the final version of the manuscript.