

DOI: [10.14515/monitoring.2022.2.2071](https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.2.2071)



А. А. Поплавская

ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ВНУТРЕННИХ И ВНЕШНИХ ТРУДОВЫХ ЦЕННОСТЕЙ СТУДЕНТОВ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ

Правильная ссылка на статью:

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. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.2.2071>.

For citation:

Poplavskaya A. A. (2022) Factors of Internal and External Work Values Formation among Russian Universities' students. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 2. P. 181–206. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.2.2071>. (In Russ.)

ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ВНУТРЕННИХ И ВНЕШНИХ ТРУДОВЫХ ЦЕННОСТЕЙ СТУДЕНТОВ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ

ПОПЛАВСКАЯ Анита Андреевна — аспирант, аналитик Центра внутреннего мониторинга, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия
E-MAIL: apoplavskaya@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0002-8122-8853>

Аннотация. Цель настоящей статьи — выявление типов трудовых ценностей студентов восьми российских вузов, а также дифференциация вероятности их распространенности среди обучающихся с различными характеристиками. В статье использованы данные опроса, собранные в рамках исследования «Мониторинг студенческого опыта» в 2020 г. С помощью факторного анализа выделены семь типов трудовых ценностей студентов, два из которых отражают внутренние ценности (полезность, саморазвитие), а пять — внешние (материальное продвижение, надежность, общение, мобильность и гибкость). Регрессионный анализ позволил определить основные факторы формирования соответствующих типов трудовых ценностей. Работа в университете во время учебы, проживание в общежитии и обучение на гуманитарных специальностях повышают вероятность ориентации на полезность труда и способствуют восприятию работы как общественного долга. Наличие работы внутри университета и вне его, обучение на инженерных специальностях, а также высокий уровень успеваемости повышают вероятность формирования ценности саморазвития. При этом

FACTORS OF INTERNAL AND EXTERNAL WORK VALUES FORMATION AMONG RUSSIAN UNIVERSITIES' STUDENTS

Anita A. POPLAVSKAYA¹ — PhD Student; Analyst at the Center for Institutional Research
E-MAIL: apoplavskaya@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0002-8122-8853>

¹ HSE University, Moscow, Russia

Abstract. The article aims to identify the types of students' work values and differentiate the probability of their prevalence among students with different characteristics. This article uses survey data from the project "Monitoring the Student Experience" collected in eight Russian universities in 2020. The author distinguished seven types of students' work values based on factor analysis. Two of them referred to internal values (social utility, self-development), and the five work values — to external ones (material advancement, security, communication, mobility, and flexibility). The regression analysis helped identify factors that determine the corresponding work value. Working at the university while studying, living in the dormitory, and studying in the Humanities and Social Science majors increase the likelihood of being oriented towards social utility and contribute to the perception of work as a social duty. Working inside or outside the university, studying engineering, and getting higher grades - tend to increase the likelihood of the "self-development" value formation. At the same time, closeness to graduation decreases the probability of following the internal work values and increases the reorientation towards the value of security and stability.

ближе к выпуску важность внутренних трудовых ценностей снижается, уступая место ценности надежности и стабильности рабочих позиций.

Ключевые слова: трудовые ценности, внутренние и внешние ценности, студенты, рынок труда, работа во время учебы, молодежь

Благодарность. Автор выражает благодарность к. эк. наук, профессору НИУ ВШЭ В. В. Радаеву и к. с. наук Д. О. Стребкову за ценные комментарии в процессе подготовки статьи. В работе используются данные, собранные в рамках исследования «Мониторинг студенческого опыта» консорциума «Доказательная цифровизация для успеха студентов» (<https://edtechdata.ru/conso>). Особая благодарность выражается координаторам вузов — участникам консорциума в проведении данного исследования: Т. Ю. Аполлоновой, Ю. А. Цофиной, К. Н. Лях, К. В. Мертинс, О. В. Шулежко, К. Н. Захарьину, Н. Н. Загриценко, Е. А. Ледкову и Н. Ю. Тутыхину.

Keywords: work values, intrinsic and extrinsic values, students, labor market, work while studies, youth

Acknowledgments. The author expresses her gratitude to the scientific advisor, Vadim V. Radaev (Cand. Sci. (Econ.)), Professor of the HSE University, for valuable comments while preparing the article, and to an anonymous reviewer for the constructive criticism. The author also thanks for the opportunity to use the data collected in the study “Monitoring of Student Experience” of the Consortium “Evidence-based digitalization for student success” (<https://en.edtechdata.ru/conso>). The gratitude is expressed to the coordinators of the universities participating in this study: T. Apollonova, Y. Tsolina, K. Lyakh, K. Mertins, O. Shulezhko, K. Zakharyin, N. Zagritsenko, E. Ledkov, and N. Tutykhin.

Введение

Трудовые ценности являются отправной точкой для построения мотивационной структуры будущих высококвалифицированных работников — студентов высших учебных заведений, которые вскоре начнут активно включаться в рынок труда. Изучение этого параметра представляет особый интерес для социологов, пытающихся понять, каких настроений придерживаются потенциальные работники и какие ожидания от рынка труда у них формируются.

Трудовые ценности измеряются через оценку важности различных аспектов работы для человека или выбор тех или иных характеристик работы в качестве приоритетных [Johnson, 2001; Lechner et al., 2017]. Существует множество типологий трудовых ценностей, но классическим является их разделение на внутренние и внешние [Ryan, Deci, 2000]. *Внутренние* трудовые ценности отражают важность содержания трудовой деятельности, сопряжены с самой работой и получением удовольствия от процесса ее выполнения. *Внешние*, наоборот, проявляются в том случае, если человеку важны материальные (зарплата, льготы и т. п.) или немате-

риальные (уважение, защищенность и т. п.) выгоды от работы, а сама деятельность не интересна и не важна¹.

О влиянии тех или иных трудовых ценностей на последующую карьеру индивида написано множество работ. В частности, исследователи отмечают, что трудовые ценности сказываются на выборе профессиональной стези, уровнях удовлетворенности работой, вовлеченности в рабочие процессы и лояльности организации, а также на будущих профессиональных достижениях и вознаграждении работника [Balsamo, Lauriola, Saggino, 2013; Johnson, 2001; Mortimer, Lorence, 1979]. Суммируя результаты многочисленных исследований, скажем, что преобладание внутренних мотивов труда над внешними, заинтересованность в выполнении рабочих задач и высокий уровень лояльности организации являются ключевыми предикторами повышения производительности трудовой деятельности, успешности работника на рынке труда и высокого уровня удовлетворенности работой. Причем данная тенденция еще более актуальна для высококвалифицированного умственного труда.

На данных Мониторинга экономики образования 2015 г. были выявлены наиболее важные для российских студентов бакалавриата и специалитета характеристики работы, а именно: достойная оплата труда (58%) и хороший коллектив (50%) [Российская молодежь: образование и наука..., 2017: 51]. Лишь четверть студентов выделяли интересную, творческую работу в качестве важной характеристики будущей профессиональной деятельности, и десятая часть ориентировалась на позиции с высоким уровнем самостоятельности. В то же время по итогам опроса российских работодателей, исследователи выявили, что при найме выпускников руководство организаций прежде всего обращает внимание на их личные качества. Опыт работы, полученная квалификация, успеваемость выделялись как второстепенные по значимости критерии выбора сотрудников. «Личный интерес» в качестве необходимой характеристики будущего работника выделила наибольшая доля потенциальных работодателей (64%), далее по значимости шли умение брать на себя ответственность при принятии решений и навыки работы в команде [Российская молодежь: образование и наука..., 2017: 56]. Налицо несоответствие между ожиданиями развития внутренних трудовых ценностей у выпускников вузов среди работодателей и широкое распространение внешних трудовых ценностей среди студентов. Более того, вопрос о том, как формируются те или иные трудовые ценности выпускников вузов, остается открытым.

Целью настоящей статьи является выявление трудовых ценностей студентов российских вузов на базе новых опросных данных 2020 г. Автор не стремится найти образ типичного студента, придерживающегося определенного набора трудовых ценностей (внешних или внутренних), а наоборот, намерена создать более комплексную картину дифференциации трудовых ценностей среди студентов с определенными характеристиками путем выделения типов трудовых ценностей и предикторов их формирования в процессе обучения в университете. Существуют ли значимые различия в трудовых ценностях в зависимости от социально-демографических характеристик студентов? А в зависимости от наличия

¹ Руководствуясь классификацией жизненных ценностей, разработанной Милтоном Рокичем, внешние трудовые ценности можно отнести к инструментальным, а внутренние — к содержательным или терминальным.

работы во время учебы? Действительно ли студенты младших курсов в большей степени ориентируются на содержание труда, а студенты старших курсов в большей степени нацелены на заработок? Есть ли различия в потенциальной важности тех или иных аспектов работы для студентов различных специальностей? Зависят ли трудовые ценности от уровня успеваемости? Ответы на эти и другие вопросы позволят более детально посмотреть на проблемы формирования внутренних и внешних трудовых ценностей в процессе обучения в российских высших учебных заведениях и найти пути к дальнейшему исследованию данной темы.

В начале статьи дано определение трудовых ценностей и описаны основные подходы к их измерению. Далее читатель может ознакомиться с кратким обзором посвященных этой теме зарубежных и отечественных научных работ, из которого выведены гипотезы настоящего исследования. Следующая часть статьи посвящена обзору используемых данных и применяемых методов исследования и результатам анализа данных. В заключении подведены итоги исследования, описаны его ограничения, намечены планы по развитию темы в будущем.

Трудовые ценности: определение, способы измерения и типы классификаций

Трудовые ценности — это концепты, отражающие предпочтения в сфере труда, организующие поведение индивида и направляющие его на пути построения карьеры [Hitlin, Piliavin, 2004].

Чаще всего трудовые ценности измеряются с помощью вопроса о важности отдельных аспектов работы, описывающих ее различные характеристики [Lechner et al., 2017; Papavasileiou et al., 2017; Магун, 2006, 2007 и др.]. Существуют разные подходы к составлению данного вопроса в анкетах: респондентам предлагается расположить ценности от наименее к наиболее важным, ранжировать их, оценить по шкале от «совершенно не важно» до «очень важно», а также выделить нескольких наиболее важных ценностей, в том числе с ограничением их количества до трех или пяти.

Для составления списка ценностей и дифференциации между различными их типами исследователи обычно опираются на одну или несколько классификаций жизненных ценностей, предложенных Т. Парсонсом, М. Рокичем, Г. Хофстеде или Ш. Шварцем. В итоге мы имеем множество типологий трудовых ценностей, но консенсус относительно их количества и содержательной наполненности так и не был достигнут [Papavasileiou et al., 2017; Johnson et al., 2007]. В статье М. Джонсон и ее коллег представлен обширный обзор и критический анализ различных теоретических концепций трудовых ценностей [Johnson et al., 2007]. Авторы доказали превосходство классического разделения между внутренними и внешними трудовыми ценностями, предложенного Ричардом Райаном и Эдвардом Деси и до сих пор пользующегося популярностью среди исследователей [Ryan, Deci, 2000].

В других классификациях трудовых ценностей исследователи либо проводят различия между различными видами внутренних и внешних ценностей, либо добавляют дополнительные категории трудовых ценностей (компетентность, статус, автономия, организационная культура, рабочая среда, взаимоотношения с коллегами и др.) (см., например, [Jin, Rounds, 2012; Johnson, Elder, 2002]). Однако

в конечном итоге все предложенные авторами трудовые ценности можно отнести к более широким категориям внутренних и внешних трудовых ценностей.

Зарубежные исследования трудовых ценностей студентов

Одной из наиболее значимых зарубежных работ по изучению ценностей молодежи считается монография Г. Хьюмана и Ч. Райта, посвященная влиянию полученного образования на ценности индивида [Human, Wright, 1979; Spates, 1983]. В ней авторы доказали, что в период получения образования молодые люди формируют ценности, которые оказывают влияние на их дальнейшую жизнь и карьеру.

Однако, когда мы имеем дело с трудовыми ценностями, мы все-таки говорим о неоднородности их распространенности, в частности, среди студентов. И важнейшей задачей является понимание того, от чего зависит предпочтение тех или иных аспектов работы перед другими. Среди основных факторов формирования тех или иных трудовых ценностей авторы выделяют пол, возраст, характеристики семьи, направление образования и опыт работы.

Пол. Исследователи отмечают, что женщины в целом более склонны придавать важность внутренним аспектам работы, а мужчины — внешним² [Balsamo, Lauriola, Saggino, 2013; Johnson, 2001, 2005]. При этом под внутренними мотивами авторы обычно понимают альтруизм или ориентацию на общественную пользу. Мы можем обозначить данные ценности как внутренние коллективистские, так как они в большей степени направлены вовне, а также отдельно выделить ценность общения для женщин. В то же время для мужчин характерны установки на конкуренцию, достижение и высокий заработок, что в целом можно характеризовать как ориентацию на внешние трудовые ценности. Более того, с возрастом важность внешних аспектов работы для мужчин возрастает [Johnson, 2005]. Причем создание семьи и деторождение увеличивает важность внешних мотивов труда для представителей обоих полов — повышается важность высокой заработной платы и стабильности работы [Krahn, Galambos, 2014].

Возраст. Зарубежные авторы, анализирующие результаты лонгитюдных исследований на соответствующую тему, выявили несколько тенденций в развитии трудовых ценностей на протяжении жизненного цикла. Во-первых, молодые люди обычно выбирают в качестве важных большее количество ценностей, хотя «всего и сразу» (англ. «wanting it all»), а взрослея, придают значимость сравнительно меньшему количеству ценностей (так называемая концепция «сжатия» ценностных ориентиров (англ. «zeroing in»)) [Johnson, Monserud, 2012; Porfeli, 2007]. В основном это связано с самоопределением человека и тем, что с возрастом трудовые ценности становятся более реалистичными, чем подростковые представления о труде. Более того, работники пытаются приводить свои трудовые ценности в соответствие со своими жизненными обстоятельствами, с корпоративной культурой организации, в которую они устраиваются, и с культурой рынка труда в целом [Johnson, 2001; Mortimer, Lorence, 1979].

² Данное различие в трудовых ценностях мужчин и женщин объясняется множеством факторов, включая психоэмоциональные различия, обусловленность поведения социальными ролями и общественными ожиданиями (подробнее о различиях в распространенности внутренних и внешних трудовых ценностей среди мужчин и женщин можно ознакомиться в предыдущих статьях: [Поплавская, Соболева, 2017, 2019]).

Во-вторых, было выявлено, что в период юношества молодые люди придают большую важность внутренним аспектам работы, а с возрастом подобный акцент снижается и происходит переориентация на внешние трудовые ценности [Chow, Galambos, Krahn, 2017; Johnson, Monserud, 2012; Johnson, 2001; Jin, Rounds, 2012]. Прежде всего это связано со становлением индивидов в процессе социализации и с принятием на себя новых социальных ролей (работник, муж/жена, родитель и т. п.), что неизбежно приводит к изменениям в мотивационной структуре личности.

Характеристики семьи. Ряд исследователей отмечает, что материальный статус родителей оказывает существенное влияние на развитие тех или иных трудовых ценностей у индивида [Kasser, Koestner, Lekes, 2002; Kohn, Schoenbach, 1993; Hitlin, Piliavin, 2004]. Западные исследования показали, что подростки, рожденные в семьях с невысоким материальным достатком в большей мере склонны придавать важность внешним трудовым ценностям. В то же время высокий социальный и культурный статус родителей повышает вероятность ориентации детей на содержательные мотивы труда и на саморазвитие. База опросных данных, которая будет использоваться в рамках настоящего исследования, не позволяет определить социальный класс и уровень культурного капитала родителей студента, однако имеется вопрос о типе проживания во время обучения (проживание совместно с родителями или отдельно). Автор предполагает, что совместное проживание с родителями будет подразумевать наличие общего семейного бюджета. И следовательно, студент будет освобожден от необходимости зарабатывать деньги и во время обучения в университете будет придавать большую важность терминальным характеристикам работы. Также в опросе есть данные о проживании в общежитии во время учебы. Можно предположить, что общение со сверстниками и совместный быт будут формировать у студента установку на общение.

Направление обучения. Множественные зарубежные исследования трудовых ценностей студентов различных направлений обучения показали, что существует значимая связь между обучением на определенной специальности и формированием определенных трудовых ценностей у студента (подробнее см.: [Balsamo, Lauriola, Saggino, 2013]). Было выявлено, что студенты гуманитарных направлений в большей степени ценят содержательные аспекты труда, ориентируются на альтруизм и общественную пользу, а также ценят надежность и комфортность рабочего места. Студенты, изучающие *прикладные науки*, придерживаются ценностей достижения на рабочем месте, придают важность саморазвитию, а также общественному одобрению. Студенты, обучающиеся по программам *естественнонаучной направленности*, ценят возможности саморазвития на рабочем месте, карьерный рост, престиж работы и общение с коллегами. При этом саморазвитие понимается студентами естественнонаучных и прикладных специальностей по-разному: первая группа студентов соотносит данное понятие с повышением социальной ответственности за свою деятельность и увеличением выполняемых обязательств, а вторая группа уделяет больше внимание развитию собственных навыков и способностей для повышения конкурентоспособности и востребованности на рынке труда.

Опыт работы. Переход от образования к работе считается важным фактором изменения в трудовых ценностях индивида. С получением первого опыта работы

молодые люди начинают более четко формулировать свои трудовые ценности, выбирать меньшее количество трудовых ценностей среди предложенных в списке [Johnson, Monserud, 2012; Lechner et al., 2017]. То есть количество притязаний в сфере труда уменьшается, несоответствия между ожиданиями и реальностью сглаживаются, и вчерашние студенты начинают выстраивать свои ценности в соответствии с реальной ситуацией на рынке и/или согласовывать их с внутриорганизационной корпоративной этикой.

Относительно содержательной направленности изменений в трудовых ценностях работающих студентов исследователи приходят к противоречивым результатам: одни считают, что значимость внешних ценностей работы уменьшается после выхода на рынок труда [Chow, Galambos, Krahn, 2017], а другие показывают снижение важности внутренних аспектов работы по мере построения карьеры [Johnson, 2001; Lechner et al., 2017]. Автор настоящей статьи полагает, что распространение внутренних или внешних трудовых ценностей среди работающих студентов во многом зависит от сферы деятельности и характера работы. В нашем исследовании есть возможность разделить тип работы во время учебы на работу «внутри» и «вне» университета, а также определить количество затрачиваемого на работу времени. Основная гипотеза состоит в том, что студенты, работающие в университете, из-за, вероятно, более высокого уровня взаимосвязи между учебой и работой, будут придавать большее значение содержанию своего труда и ориентироваться на внутренние трудовые ценности, а студенты, работающие вне университета, скорее будут склонны к приоритизированию внешних трудовых ценностей.

Отечественные исследования трудовых ценностей студентов

Существующие работы о трудовых ценностях российского населения в целом и молодежи в частности обычно начинают с того, что наше общество находится в процессе трансформации системы трудовых отношений, переориентации с советской системы трудовой мотивации на рыночную.

Авторы говорят об изменениях трудовых ценностей населения в сторону ценностей комфортного материализма и росте притязаний в сфере труда, заключающегося в желаниях получения высокого заработка, достижения высоких позиций и быстрой самореализации при малых трудовых затратах [Магун, 2006, 2007]. При этом после перестройки, помимо ориентации на стабильный заработок и надежность места работы, работающее население страны стало реже упоминать длительный отпуск в качестве важной характеристики работы и чаще ориентироваться на результативный труд как путь к повышению своего социально-экономического статуса на рынке труда. Что касается молодежи, то, по мнению многих отечественных исследователей, начиная с 90-х гг. XX века ценности российской молодежи рационализируются, индивидуализируются, заменяя традиционные приоритеты в сфере труда всевозможными материальными притязаниями [Магун, Энгватов, 2006; Гудков, Дубин, Зоркая, 2011; Горшков, Шереги, 2010; Бабинцев, Реутов, 2010; Сотникова, 2011; Казарина-Волшебная, Комиссарова, Турченко, 2012]. По результатам исследований, значимость терминальной ценности содержательного труда для молодых людей уменьшается, и молодежь постепенно переориентируется в сторону инструментальных ценностей.

Автор настоящей статьи подчеркивает, что трудовые ценности являются абстрактными категориями, измерение которых представляет определенные сложности. Существует опасность создания стереотипизированной картины ценностных приоритетов молодежи, приводящей к пессимистическому восприятию этой категории работников со стороны представителей старших поколений и потенциальных работодателей. Подобную проблему также подчеркивают зарубежные авторы [Maloni, Hiatt, Campbell, 2019; Parry, Urwin, 2011]. Поэтому новые исследования трудовых ценностей российской молодежи представляют особую важность. В настоящей работе сделана попытка уйти от дихотомического восприятия направленности всей российской молодежи в сторону терминальных или инструментальных ценностей. С этой целью выявлены предикторы формирования различных типов трудовых ценностей во время обучения студента в университете.

Здесь также стоит отметить, что отдельное внимание в отечественной литературе уделяется трудовым установкам, самоидентификации и трудовому поведению *молодых инженеров*. Именно они, по мнению многих авторов, играют одну из ключевых ролей в процессе становления и развития экономики страны, способствуя стабильной работе ключевых технологических и промышленных предприятий. В советское время были популярны опросы студентов инженерной направленности и уже работающих инженеров, особенное внимание уделялось мотивации инженеров и их трудовым ориентациям [Чередниченко, Шубкин, 1985; Рабочий и инженер..., 1985; Социально-психологический портрет..., 1977]. Эта профессия традиционно отождествлялась с высоким уровнем моральных качеств инженера как работника, обладающего высоким уровнем внутренней мотивации к труду (творчество, инициатива, ответственность, интерес к общему делу, бескорыстие), а также пренебрежением к внешними трудовыми ценностями (денежному вознаграждению или карьерному росту). Современные исследования молодых инженеров российских предприятий подтвердили устойчивость ориентации инженеров на содержательные аспекты труда и их меньшее внимание к материальным (подробнее см.: [Козина, Виноградова, 2016]). При этом в интервью молодые инженеры как одну из значительных трудовых ценностей выделяли получение *высокого заработка*, значение которого они понимали как *достойный уровень денежного обеспечения*, позволяющий им жить самостоятельно, чувствовать уверенность в завтрашнем дне. Более того, молодые инженеры показывали ориентацию на повышение заработка в будущем, как награды за свой ответственный подход к работе и преданность общему делу.

Среди современных российских исследований трудовых ценностей *студенческой молодежи* в основном доминируют региональные исследования. В большинстве из них выборка составляет менее 650 человек и только в некоторых опросах количество респондентов превышает 1000 человек. В частности, можно выделить ряд исследований трудовых ценностей студентов вузов Нижнего Новгорода [Ретивина, 2019; Пакина, 2014], Казани, Саранска, Пензы [Кошарная, Корж, 2013], Ростовской области и Краснодарского края [Сотникова, 2011], Тюменской области [Андреянова, Тарасова, Печеркина, 2018] и др. В некоторых случаях авторы делают обобщенные выводы относительно трудовых ценностей российской молодежи, однако выборка ограничивается студентами вузов нескольких

городов или одного города. Исключением является опрос в рамках Мониторинга экономики образования 2015 г., в котором приняли участие более 3350 студентов бакалавриата и специалитета из более 100 образовательных организаций высшего образования. Однако авторы ограничились описательной статистикой наиболее важных для студентов характеристик будущей работы [Российская молодежь: образование и наука..., 2017].

Существующие исследования трудовых ценностей современных российских студентов не ставили своей целью дифференциацию трудовых ценностей в зависимости от характеристик студентов. Автор настоящего исследования проводит анализ предикторов формирования различных типов трудовых ценностей во время обучения в университете и выдвигает следующие гипотезы для их последующей проверки.

1. Индивидуалистические трудовые ценности (саморазвитие, достижения статуса и т. п.) в большей степени присущи юношам, в то время как коллективистские ценности (общественная польза, общение и т. п.) в большей степени присущи девушкам.

2. Совместное проживание с родителями повышает вероятность наличия внутренних трудовых ценностей у студентов, а проживание в общежитии повышает вероятность ориентации на общение.

3. Наличие работы во время учебы влияет на трудовые ценности студентов. Работа вне университета повышает вероятность ориентации на внешние аспекты труда, а работа в университете способствует развитию внутренних трудовых ценностей.

4. Обучение на инженерных специальностях в российских вузах повышает вероятность ориентации на внутренние трудовые ценности. При этом обучение на гуманитарных специальностях повышает вероятность ориентации на общественную пользу.

5. Принадлежность студента к младшим курсам обучения повышает вероятность его приверженности внутренним трудовым ценностям, а близость к выпуску — внешним.

6. Высокий уровень успеваемости повышает вероятность ориентации на внутренние трудовые ценности.

Методология и эмпирическая база исследования

Для проверки поставленных в исследовании гипотез используются данные, собранные в рамках исследования «Мониторинг студенческого опыта» консорциума «Доказательная цифровизация для успеха студентов». Исследование проводилось весной 2020 г. в восьми региональных российских вузах-участниках консорциума (ЯГТУ, ЯрГУ, НГТУ, ТПУ, УлГПУ, СФУ, ЮФУ, ДВФУ). Опрос проводился онлайн, ссылка на него была отправлена на корпоративные почты студентов и размещалась в личных кабинетах вузовских электронных систем.

В исследовании приняли участие 6163 студента, обучающихся на программах бакалавриата, специалитета и магистратуры. Для целей настоящего исследования были отобраны студенты бакалавриата. Выборка составила 5002 студента.

В выборке преобладают девушки (62 %) (см. приложение). Половина опрошенных студентов проживают совместно с родителями. 34 % студентов сочетают учебу с работой вне университета, 4 % студентов работают непосредственно в университете. 71 % опрошенных обучаются на бюджетных местах, примерно половина респондентов — на инженерных специальностях, 30 % на социальных, и 17 % — по программам математических и естественных наук³. Распределение по курсам обучения равномерное, с небольшим преобладанием первокурсников и второкурсников в выборке, что типично для опросов студентов. Что касается успеваемости респондентов, то 18 % оценили свою успеваемость на «отлично», 39 % являются хорошистами, остальные иногда или часто получают удовлетворительные оценки.

Трудовые ценности студентов российских вузов

Для определения трудовых ценностей студентов в анкету был включен вопрос «Что для вас является наиболее значимым при выборе работы после окончания университета? Выберите не более пяти самых важных для Вас аспектов работы». Распределение ответов представлено на рисунке 1. В топ ценностей студентов вошли две конкурирующие между собою ценности: внешняя (высокий уровень заработной платы) и внутренняя (личная заинтересованность в работе). Более трети опрошенных в качестве важных ценностей назвали надежность работы, ее соответствие знаниям и способностям, карьерный рост и дружный коллектив. Среди ответов были варианты «Другое» и «Ничего из перечисленного»: доли по ним не представлены на рисунке, так как количество выбравших данные варианты ответа составило десятые доли процента.

Рисунок 1. Трудовые ценности студентов бакалавриата восьми российских вузов (N = 5002, %)



³ Распределение предложено авторами исследования.

Описательная статистика помогает увидеть наиболее и наименее популярные по важности для студентов аспекты работы. Однако для исследователей трудовых ценностей более важным является выявление мотивационного комплекса респондентов и понимание того, какие группы респондентов придерживаются тех или иных наборов трудовых ценностей [Hitlin, Piliavin, 2004]. Напомним, что в анализируемом вопросе студентов просили выбрать до пяти рабочих характеристик. Таким образом, респондент мог создать содержательный набор трудовых ценностей. Для определения наиболее типичных среди всех опрошенных студентов наборов трудовых ценностей был использован факторный анализ, метод главных компонент с использованием вращения матрицы факторных нагрузок варимакс с нормализацией Кайзера. Для повышения интерпретируемости факторов из модели были исключены две характеристики работы с наименее высокими показателями общности: «соответствие работы моим ценностям и мировоззрению» и «работа, уважаемая широким кругом людей». В результате минимальное значение общности повысилось до 0,43, а итоговая модель факторного анализа продемонстрировала различия между семью типами трудовых ценностей или факторов. В таблице 1 представлены переменные с факторными нагрузками, по модулю превышающими 0,3. В сумме семь полученных факторов объясняют 53,7 % дисперсии выбора отдельных характеристик работы, что говорит о достаточно высокой объяснительной способности итоговой модели.

Таблица 1. Типы трудовых ценностей студентов бакалавриата восьми российских вузов

	Полезность	Саморазвитие	Материальное продвижение	Надежность	Общение	Мобильность	Гибкость
Высокий уровень заработной платы			0,616				
Дружный коллектив					0,583		
Личная заинтересованность в работе				-0,623		-0,313	
Соответствие работы моим знаниям, умениям и навыкам		-0,336	-0,414		-0,517		
Тренинги и развитие на рабочем месте	-0,513		-0,369			0,369	-0,342
Широкие перспективы карьерного роста			0,583				-0,464
Предлагаемые льготы и социальный пакет				0,686			

	Полезность	Саморазвитие	Материальное продвижение	Надежность	Общение	Мобильность	Гибкость
Надежность и стабильность работы		-0,311		0,415		-0,372	
Гибкий график							0,788
Полезность работы для общества	0,651						
Возможность проявления инициативы на рабочем месте		0,71					
Общение с людьми					0,67		
Возможность создавать что-то новое		0,627					
Частые командировки						0,699	
Возможность работать на благо страны	0,612						
Перспектива переезда за границу			0,394			0,481	
<i>Информативность факторов</i>	<i>9,8</i>	<i>7,6</i>	<i>9,1</i>	<i>7,5</i>	<i>6,4</i>	<i>7,0</i>	<i>6,3</i>

Метод выделения факторов: метод главных компонент.

Метод вращения: варимакс с нормализацией Кайзера.

Вращение сошлось за 15 итераций.

В таблице отображены факторные нагрузки, значение которых по модулю выше 0,300.

Первый фактор отражает установку на моральное обоснование важности работы ее общественной пользой и ориентацией на труд во благо своей страны. Данный фактор озаглавлен как «полезность» работы. Второй фактор можно охарактеризовать как ориентацию на внутренние трудовые ценности в противовес внешним — он демонстрирует установку на активную позицию, желание проявлять инициативу в рабочих вопросах и создавать новый продукт. При этом надежность рабочего места и прямое использование своих квалификаций характеризуются как неважные характеристики будущей работы. Данный фактор может быть назван как ценность «саморазвития».

Третий фактор включает в себя важность повышения заработной платы и своих карьерных позиций в рамках работы, что говорит о четкой ориентации на инструментальные трудовые ценности материального продвижения. Четвертый фактор отражает твердо выраженные ценности стабильности работы и получения социальных гарантий в противовес следованию внутренним предпочтениям и интересам и может быть озаглавлен как «надежность». В некоторых исследованиях «хороший заработок» и «надежность работы» объединяются в один фактор

(см, например, [Стребков, Шевчук 2017; Магун, 2006]). Раздвоение традиционной совокупности компонент на два фактора может быть объяснено измененной формулировкой характеристики работы, отражающей оплату труда, а также добавлением ряда новых характеристик работы в качестве вариантов ответов на вопрос. Так, в настоящем исследовании используется формулировка «высокий уровень заработной платы», говорящий о важности материальных вознаграждений выше среднего, а количество характеристик работы расширяется от традиционных 11 до 16 используемых в модели характеристик.

В рамках пятого фактора сгруппировались переменные, характеризующие особую ориентацию на общественное взаимодействие. Общение с людьми и дружный коллектив становятся ключевыми аспектами работы при пренебрежении соответствия работы способностям и изначальной квалификации. Шестой фактор может быть озаглавлен как «мобильность»: он выявляет желательность частой смены локации и, возможно, итогового стремления к переезду за границу. Наконец, седьмой фактор отражает ценность гибкого графика в противовес более традиционной ориентации на построение карьеры в рамках организации и перспективы развития на рабочем месте⁴.

Полученные семь факторов отражают разнонаправленные наборы трудовых ценностей. Содержательно факторы можно расположить по шкале «внутренние» — «внешние». Два первых фактора расположены на левом полюсе шкалы и отражают ориентацию на обоснование работы ее особым внутренним смыслом или интересом к самому процессу труда, а именно факторы «полезность» и «саморазвитие». Следующие два фактора («материальное продвижение», «надежность») относятся к правому полюсу, так как в них придается важность полученным в результате работы материальным и статусным вознаграждениям, социальным гарантиям и льготам, а не самому процессу труда. Факторы «общение» и «мобильность» также направлены вовне и скорее говорят о значимости социального окружения и пространства для индивида при отсутствии значимой связи с внутренним содержанием и целями работы. Фактор «гибкость» также находится ближе к правому полюсу, так как в нем придается важность особому способу организации труда. Подобное различие в количестве ценностей, соотносимых с внешним и внутренним краями шкал, объясняется большим количеством вариаций внешних трудовых ценностей [Lechner et al., 2017; Maloni, Hiatt, Campbell, 2019].

Некоторые из выявленных факторов также можно расположить в пространстве «индивидуализм — коллективизм». Так, например, ценности полезности и общения относятся к коллективистским ориентациям, а саморазвитие, материальное продвижение, надежность, мобильность и гибкость скорее относятся к индивидуалистическим ценностям.

Предикторы формирования различных типов трудовых ценностей

В результате факторного анализа всем респондентам были присвоены факторные оценки [factor scores] по каждому из семи факторов. Больше или меньше

⁴ Знаки факторных нагрузок здесь были заменены на противоположные, что позволило более четко проинтерпретировать результат факторного анализа, а также в рамках регрессионного анализа сделать выводы относительно детерминант формирования ориентации на «гибкость» среди опрошенных студентов.

значение факторной оценки объясняет наличие или отсутствие выбора в пользу того или иного типа трудовых ценностей у респондента.

Для выявления наличия взаимосвязи между различными характеристиками респондентов и вероятностью их приверженности тому или иному типу трудовых ценностей был использован регрессионный анализ (см. табл. 3). В качестве зависимых переменных выступили семь переменных, отражающих факторные оценки по каждому из выявленных факторов. В качестве независимых переменных были использованы социально-демографические характеристики респондента (пол, проживание с родителями, проживание в общежитии), образовательные характеристики (направление обучения, курс обучения, уровень успеваемости), а также трудовые характеристики (наличие работы «в» и «вне» университета).

Пол. В результате регрессионного анализа было выявлено, что получающие высшее образование девушки с большей вероятностью склонны придавать важность надежной работе, а также возможностям общения на рабочем месте, и в меньшей степени ориентируются на ценности проявления личной инициативы и создания инноваций. В то же время российские студентки в меньшей степени, чем студенты, ориентируются на коллективистские внутренние трудовые ценности, а также меньше ценят гибкость рабочего графика.

Тип проживания. Гипотеза о влиянии типа проживания на трудовые ценности студентов подтвердилась лишь частично. Так, проживающие с родителями студенты меньше ориентируются на карьерный рост и сопутствующую ему высокую заработную плату, а также на надежность рабочего места, что может говорить об их большей финансовой защищенности по сравнению со студентами, проживающими отдельно. Ориентация на инициативу и общение также нетипична для студентов, живущих совместно с родственниками, видимо, из-за наличия общения в кругу малой социальной группы и меньшей необходимости в реализации себя вовне ее. При этом студенты, проживающие в общежитии, выстраивают две траектории относительно будущей работы: либо они ориентируются на общественную пользу своего труда, либо на смену обстановки (переезд за границу или частые командировки). Гипотеза о большей ориентации проживающих в общежитии студентов на общение не подтвердилась.

Курс обучения. Чем выше курс обучения, тем менее ценным становится для студента фактор саморазвития на рабочем месте, наиболее четко отражающий индивидуалистические внутренние трудовые ценности. Также с повышением курса уменьшается стремление к моральному обоснованию своей работы ее общественной пользой. При этом старшекурсники с большей вероятностью ориентируются на надежность рабочего места и показывают меньшую вероятность приверженности ценностям мобильности.

Направление обучения. В исследовании принимали участие три группы студентов, обучающиеся по направлениям: (1) инженерное дело, технологии и технические науки, (2) математические и естественные науки, (3) социальные науки. В регрессионном анализе в качестве референтной группы выступили студенты инженерных специальностей в виду большего внимания к ним в отечественной литературе. Нулевые модели влияния направления обучения на приверженность студента каждой из семи трудовых ценностей подтвердили некоторые результаты

представленного в таблице 2 регрессионного анализа. Во-первых, студенты инженерных специальностей в большей степени ориентируются на индивидуалистические внутренние ценности саморазвития. Дополнительный корреляционный анализ показал, что студенты инженерных специальностей значительно чаще выбирают «интерес к работе» в качестве важной трудовой ценности, что пересекается с результатами предыдущими исследований [Козина, Виноградова, 2016; Чередниченко, Шубкин, 1985; Рабочий и инженер..., 1985; Социально-психологический портрет..., 1977]. Во-вторых, в соответствии с выдвинутой гипотезой, студенты гуманитарных специальностей в большей степени, чем студенты инженерных, готовы работать на пользу общества и пренебрегать материальными вознаграждениями и перспективами карьерного роста. Также они больше других ориентируются на общение с людьми и гибкость графика. А студенты, обучающиеся по направлению «Математика и естественные науки» в большей степени, чем все остальные, склонны придавать значимость возможностям трудовой мобильности.

Уровень успеваемости. Высокие оценки, полученные в университете, влияют на формирование трудовых ценностей индивидов. С одной стороны, первоначальная гипотеза подтверждается: отличники в большей степени ориентируются на саморазвитие в трудовой сфере, а также на достижение высоких карьерных позиций и заработных плат. С другой стороны, взаимосвязи между оценками и ориентацией на общественную пользу выявлено не было. Отдельный корреляционный анализ показал, что академически успешные студенты значительно чаще ожидают соответствия работы знаниям и навыкам, полученным во время обучения в университете. При этом менее академически успешные студенты чаще ориентируются на общение и на гибкий график.

Работа во время учебы. Опросные данные позволяют определить, каким образом наличие работы внутри университета и вне его связано с приверженностью студента различным типам трудовых ценностей. Среди тех, кто совмещает работу в университете с учебой, большинство работают до 20 часов в неделю. Что касается студентов, работающих вне университета, то они были разделены на тех, кто занят до 20 часов в неделю, и тех, кто посвящает работе вне университета 20 и более часов в неделю.

В результате регрессионного анализа было выявлено, что работа в университете повышает вероятность ориентации студента как на индивидуалистические, так и на коллективистские внутренние трудовые ценности. Работа вне университета в целом повышает внутреннюю мотивацию по саморазвитию. Мы можем предположить, что студенты, совмещающие учебу с работой вне университета, склонны к получению знаний и навыков на рабочем месте и более активно стремятся к получению опыта, чаще проявляют инициативу. При этом работа вне университета, вне зависимости от затрачиваемого на нее времени, понижает вероятность приверженности ценности общественной пользы и повышает вероятность выбора в пользу ценности мобильности. При наличии работы вне университета более 20 часов в неделю вероятность появления ценности материального продвижения, а также общения в рабочем коллективе растет.

Таблица 2. Регрессионный анализ. В качестве зависимых переменных выступают факторные оценки по каждому фактору

	Полезность	Саморазвитие	Материальное продвижение	Надежность	Общение	Мобильность	Гибкость
Социально-демографические характеристики							
Женский пол	-0,130***	-0,185***	-0,035	0,097***	0,107***	-0,008	-0,054*
Проживание в общежитии	0,151***	-0,043	-0,049	0,002	0,017	0,102**	-0,051
Проживание с родителями	-0,017	-0,078**	-0,091**	-0,061*	-0,077**	0,012	-0,009
Образовательные характеристики							
<i>Направление обучения: Инженерное дело, технологии и технические науки — реф. группа</i>							
Математические и естественные науки	0,091**	-0,061	0,006	0,058	0,097**	0,109***	-0,061
Социальные науки	0,193***	-0,106***	-0,110***	-0,050	0,272***	0,059*	0,151***
Курс	-0,037***	-0,047***	-0,017	0,081***	0,008	-0,057***	0,001
Уровень успеваемости	-0,001	0,029**	0,026**	0,002	-0,054***	-0,0003	-0,084***
Трудовые характеристики							
Работа в университете	0,155**	0,131*	-0,103	0,063	0,106	0,060	0,107
Работа вне университета (менее 20 часов в неделю)	-0,122***	0,151***	0,017	-0,064*	0,039	0,067*	0,017
Работа вне университета (более 20 часов в неделю)	-0,197***	0,236***	0,117**	-0,001	0,192***	0,203***	0,057
Константа	0,105*	0,145**	0,054	-0,216***	0,004	0,027	0,287***
R ²	0,021	0,023	0,007	0,015	0,028	0,009	0,016

Примечание: В таблице представлены коэффициенты регрессии; уровень значимости обозначается:
* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Параметры модели: R Square

Заключение

Целью статьи было выявление трудовых ценностей бакалавров восьми российских региональных вузов, а также дифференциация вероятности распространённости этих ценностей среди студентов с различными социально-демографическими, образовательными и трудовыми характеристиками.

Анализ ответов на вопрос о важных аспектах будущей работы показал отсутствие единого комплекса трудовых ценностей среди будущих работников и разно-

направленность их ориентаций. Среди наиболее значимых характеристик работы студенты выбрали две конкурирующие между собою ценности: внешнюю (высокий уровень зарплаты) и внутреннюю (личная заинтересованность в работе). Вторыми по значимости ценностями стали надежность работы, соответствие работы знаниям и способностям, карьерный рост и дружный коллектив. Далее были выделены наиболее типичные среди всех опрошенных студентов наборы трудовых ценностей. С помощью факторного анализа автор выявила семь типов трудовых ценностей студентов, два из которых отражают ценности внутренние (общественная полезность, саморазвитие), а пять — внешние (материальное продвижение, надежность, общение, мобильность и гибкость).

Регрессионный анализ продемонстрировал дифференциацию распространности трудовых ценностей среди студентов в зависимости от пола, типа проживания, направления и курса обучения, уровня успеваемости студента, а также наличия работы внутри университета или вне его. Первая гипотеза о большей склонности девушек к коллективистским трудовым ценностям подтвердилась лишь частично. Оказалось, что студентки с меньшей вероятностью ориентируются как на индивидуалистические, так и на коллективистские внутренние трудовые ценности. Согласно зарубежной литературе, они с большей вероятностью склонны ценить надежность рабочего места и благожелательную коммуникационную среду [Balsamo, Lauriola, Saggino, 2013; Johnson, 2001, 2005]. Меньшая ориентация девушек на гибкий график соотносится с их повышенной ориентацией на стабильность работы и общение с коллективом, что, однако, отчасти не согласуется с общей картиной более высокой, по сравнению с мужчинами, ориентации женщин на частичную занятость и гибкий график [Cennamo, Gardner, 2008; Twenge et al., 2010]. Данное противоречие может быть объяснено большей вовлеченностью в работу на полный рабочий день среди российских девушек, чем среди юношей [Poplavskaya, 2021], а также тем, что в настоящем исследовании опрашивались студентки, которые во время обучения в вузе могли ориентироваться на четкий график, а в дальнейшем, при изменении социальных ролей (вступление в брак, появление детей и т. п.), переориентироваться на гибкость. Данный результат также важен с точки зрения измерения первоначальных намерений девушек и юношей, будущих высококвалифицированных работников российского рынка труда, в отношении их представлений об организации своей работы. По результатам данного исследования девушки выглядят чуть более консервативными и ориентированными на надежность рабочих позиций.

Вторая гипотеза не подтвердилась. Тип проживания отчасти влияет на наличие или отсутствие тех или иных трудовых ценностей у студентов. Фактор «проживания с родителями» не показал четко интерпретируемых результатов, а фактор «проживания в общежитии» показал взаимосвязь с ориентацией на общественную пользу или на мобильность. Можно предположить, что траектория зависит от большего или меньшего включения студента в общение со своими сверстниками, а также характера взаимоотношений с ним. Однако данный результат нуждается в дальнейшем объяснении в рамках качественных исследований.

Третья гипотеза нашла свое подтверждение в опросных данных. Действительно, работа в университете повышает вероятность наличия внутренних коллективист-

ских трудовых ценностей у студентов и способствует восприятию работы как общественного долга. При этом работа вне университета во время получения высшего образования формирует у студентов внутренние индивидуалистические ценности саморазвития, отчасти стимулируя их обретать новые знания и навыки вне университета, но не ориентирует на полезность труда, и повышает вероятность желательности трудовой мобильности.

Четвертая гипотеза о приверженности студентов инженерных специальностей внутренним трудовым ценностям подтвердилась лишь частично. Регрессионный анализ показал, что студенты инженерных специальностей действительно в большей степени, чем другие, ориентированы на саморазвитие и ими руководит интерес к содержательной стороне трудовой деятельности. Однако, не они, а студенты, обучающиеся по направлению «Социальные науки», показали большую ориентацию на общественную пользу работы, общение с людьми, и меньшую ориентацию на заработок, что соответствует зарубежным исследованиям, выявившим альтруистическую направленность ценностных ориентиров студентов гуманитарных специальностей [Balsamo, Lauriola, Saggino, 2013].

Пятая гипотеза подтвердилась: обучение студента на старших курсах понижает вероятность наличия у него внутренних трудовых ценностей и повышает вероятность его ориентации на надежные рабочие позиции, что полностью согласуется с результатами зарубежных исследований [Chow, Galambos, Krahn, 2017; Johnson, Monserud, 2012; Johnson, 2001; Jin, Rounds, 2012].

Шестая гипотеза подтвердилась частично: получение более высоких оценок студентами повышает вероятность их ориентации на саморазвитие, а также на высокий заработок и карьерный рост. При этом более академически успешные студенты менее склонны придавать важность гибкому графику, что противоречит современным западным представлениям о запросе высококвалифицированных работников на гибкость организации труда [Spreitzer, Cameron, Garrett, 2017]. Они скорее ориентируются на надежную работу с определенным графиком, предоставляющую возможности повышения заработка и карьерных позиций.

Среди главных ограничений исследования можно назвать абстрактность трудовых ценностей и сложность их измерения. В настоящем исследовании был использован стандартный подход: вопрос о важности различных аспектов работы для студента. Анализ ответов помогает выявить фундамент мотивационной системы будущих высококвалифицированных работников российского рынка труда. Как работодателям, так и руководству высших учебных заведений важно иметь представление о ценностной системе, которая формируется у российской молодежи в рамках обучения в вузе, в том числе об ориентирах студентов относительно их будущей работы. Вторым ограничением является сам объект исследования: студенты как молодые люди без полноценного опыта работы. Могут ли трудовые ценности, которые они считают значимыми сегодня, повлиять на их карьерные траектории завтра? Действуют ли обнаруженные взаимосвязи между наличием работы во время учебы и наличием тех или иных трудовых ценностей только в одном направлении, а именно является ли наличие тех или иных трудовых ценностей следствием опыта работы или же сам выбор в пользу работы во время учебы и выбор работы внутри университета или вне его, связаны с наличием тех

или иных трудовых ценностей? Это отдельные исследовательские вопросы, ответы на которые можно получить с помощью проведения лонгитюдных исследований, которые автор планирует реализовать в следующих работах. Отдельным аргументом может быть выделен тот факт, что современная молодежь придерживается концепции «lifelong learning» (непрерывное образование), и изучение трудовых ценностей работающих во время обучения студентов представляет особую важность в текущем контексте, когда молодежь активно сочетает или планирует сочетать работу и учебу. При этом в настоящем исследовании у 38 % студентов на момент опроса была оплачиваемая работа, а в качестве отдельной и новой исследовательской задачи были рассмотрены корреляции между типом работы (в университете или вне его) и наличием двух типов трудовых ценностей студентов (внутренних и внешних).

Понимание отличий в трудовых ценностях сегодняшних студентов также важно для выстраивания эффективного диалога с ними со стороны факультетов, повышения вовлеченности в учебу, а также для модификации учебных программ и образовательного процесса [Maloni, Hiatt, Campbell, 2019; Ng, Schweitzer, Lyons, 2010]. Вопрос о том, должен ли университет ставить своей задачей формирование внутренней трудовой мотивации у будущих высококвалифицированных работников умственного труда, остается открытым. В любом случае, изначальное понимание трудовых ценностей современных российских студентов, обучающихся на программах разных направленностей, необходимо для мотивирования будущих работников различных сфер отечественного рынка труда и поддержания успешности их перехода от учебы к работе.

Среди основных направлений будущих исследований можно выделить изучение трудовых ценностей выпускников российских вузов. Молодые люди будут примерять на себя новые социальные роли, приоритеты в сфере труда неизбежно будут меняться. Однако процесс этих изменений поддается наблюдению, и исследователям важно понимать, как российский рынок труда меняет ценностные ориентиры выпускников с теми или иными социально-демографическими, образовательными и предшествующими трудовыми характеристиками.

Список литературы (References)

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. С. 324—343. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.17>.

Andrianova E. V., Tarasova A. N., Pecherkina I. F. (2018) Motives and Work Values of Youth: Paradoxes of Development. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 324—343. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.17>. (In Russ.)

Бабинцев В. П., Реутов Е. В. Самоорганизация и атомизация молодежи как актуальные формы социокультурной рефлексии // Социологические исследования. 2010. № 1. С. 109—115. URL: https://www.isras.ru/files/File/Socis/2010-1/Babinzev_Reutov.pdf (дата обращения: 12.04.2022).

Babintsev V. P., Reutov E. V. (2010) Self-Organization and Atomization of Youth as Actual Forms of Socio-Cultural Reflection. *Social Research*. No. 1. P. 109—115. URL: https://www.isras.ru/files/File/Socis/2010-1/Babinzev_Reutov.pdf (accessed: 12.04.2022). (In Russ.)

Горшков М. К., Шереги Ф. Э. Молодежь России: социологический портрет. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга (ЦСПиМ), 2010.

Gorshkov M. K., Sheregi F. E. (2010) Russia's Youth: A Sociological Portrait. Moscow: Center for Social Forecasting and Marketing (CSFaM). (In Russ.)

Гудков Л., Дубин Б., Зоркая Н. Молодежь России. М.: Московская школа политических исследований, 2011.

Gudkov L., Dubin B., Zorkaya N. (2011) Youth of Russia. Moscow: Moscow School of Political Studies. (In Russ.)

Казарина-Волшебная Е. К., Комиссарова И. Г., Турченко В. Н. Парадоксы трансформации ценностных ориентаций российской молодежи // Социологические исследования. 2012. № 6. С. 121—126. URL: https://www.isras.ru/files/File/Socis/2012_6/Kazarina.pdf (дата обращения: 12.04.2022).

Kazarina-Volshebnyaya E. K., Komissarova I. G., Turchenko V. N. (2012) Paradoxes of the Transformation of the Value Orientations of Russian Youth. *Social Research*. No. 6. С. 121—126. URL: https://www.isras.ru/files/File/Socis/2012_6/Kazarina.pdf (accessed: 12.04.2022). (In Russ.)

Козина И. М., Виноградова Е. В. Молодые инженеры: трудовые ценности и профессиональная идентичность // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. № 1. С. 215—230. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2016.1.08>.

Kozina I. M., Vinogradova E. V. (2016) Young Engineers: Labor Values and Professional Identity. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 1. P. 215—230. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2016.1.08>. (In Russ.)

Кошарная Г. Б., Корж Н. В. Ценностные ориентации студенческой молодежи в трудовой сфере // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2013. № 2. С. 58—64. URL: https://izvuz_on.pnzgu.ru/on9213 (дата обращения: 12.04.2022).

Kosharnaya, G. B., Korzh N. V. (2013) Value Orientations of Student Youth in the Labor Sphere. *News of Higher Educational Institutions. Volga Region. Social Sciences*. No. 2. URL: https://izvuz_on.pnzgu.ru/on9213 (accessed: 12.04.2022). (In Russ.)

Магун В. С. Динамика трудовых ценностей российских работников, 1991—2004 гг. // Российский журнал менеджмента. 2006. Т. 4. № 4. С. 45—74. URL: <https://rjm.spbu.ru/article/view/639> (дата обращения: 12.04.2022).

Magun V. S. (2006) Dynamics of Labor Values of Russian Workers, 1991—2004. *Russian Journal of Management*. Vol. 4. No. 4. P. 45—74. URL: <https://rjm.spbu.ru/article/view/639> (accessed: 12.04.2022). (In Russ.)

Магун В. С. Как меняются российские трудовые ценности // Отечественные записки. 2007. № 3. С. 98—117.

Magun V. S. (2007) How Russian Labor Values Are Changing. *Otechestvennyye Zapiski*, No. 3. P. 98—117 (In Russ.)

Магун В. С., Энговатов М. В. (2006) Динамика притязаний и изменение ресурсных стратегий молодежи (1985—2005 гг.) // Отечественные записки. 2006. № 3. С. 76—96.

Magun V. S., Engovatov M. V. (2006) Dynamics of Aspirations and Changes in Youth Resource Strategies (1985—2005. *Otechestvennyye zapiski*. 2006. No. 3. P. 76—96. (In Russ.)

Пакина Т. А. Трудовые ценности и установки современных студентов (на материале социологического исследования) // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2014. № 3. С. 120—131. <https://doi.org/10.24290/1029-3736-2014-0-3-120-131>.

Pakina T. A. (2014) Labor Values and Attitudes of Today's College Students on the Material of Sociological Research. *Moscow State University Bulletin. Series 18. Sociology and Political Science*. No. 3. P. 120—131. <https://doi.org/10.24290/1029-3736-2014-0-3-120-131>. (In Russ.)

Поплавская А. А., Соболева Н. Э. Удовлетворенность различными аспектами работы мужчин и женщин в России // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2017. № 5. С. 271—288. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2017.5.15>.

Poplavskaya A. A., Soboleva N. E. (2017) Men's and women's satisfaction with various job aspects in Russia. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 5. P. 271—288. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2017.5.15>. (In Russ.)

Поплавская А. А., Соболева Н. Э. Реализация достижительных мотивов мужчин и женщин на рынках труда разных стран мира // Экономическая социология. 2019. Т. 20. № 2. С. 52—85. URL: https://ecsoc.hse.ru/2019-20-2/annot.html#doc_257809931 (дата обращения: 12.04.2021).

Poplavskaya A., Soboleva N. (2019) Realization of Male and Female Achievement Motives in the Labor Markets across the World. *Journal of Economic Sociology*. Vol. 20. No. 2. P. 52—85. URL: https://ecsoc.hse.ru/2019-20-2/annot.html#doc_257809931 (accessed: 12.04.2021). (In Russ.)

Рабочий и инженер: Социальные факторы эффективности труда / под ред. Шкаратана О. И. М.: Мысль, 1985.

Shkaratan O. I. (Ed.). (1985). *Worker and Engineer: Social Factors of Labor Efficiency*. Moscow: Mysl. (In Russ.)

Ретивина В. В. Трудовые ценности и установки современной студенческой молодежи // Высшее образование в России. 2019. Т. 29. № 1. С. 57—63. URL: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2019-28-1-57-63>.

Retivina V. V. (2019) Work Values and Attitudes of Modern Student Youth. Higher Education in Russia Vol. 29. No 1. P. 57—63. URL: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2019-28-1-57-63>. (In Russ.)

Российская молодежь: образование и наука. М.: НИУ ВШЭ, 2017. URL: <https://issek.hse.ru/news/211255586.html> (дата обращения: 12.04.2021).

Russian Youth: Education and Science (2017) Moscow: NRU HSE. URL: <https://issek.hse.ru/news/211255586.html> (accessed: 12.04.2021). (In Russ.)

Сотникова А. В. Ценность труда в иерархии ценностей студенческой молодежи в контексте формирования профессиональной мотивации (на примере Юга России) // Общество и право. Т. 33. № 1. С. 262—268.

Sotnikova A. V. (2011) The Value of Labor in the Hierarchy of Student Youth Values in the Context of the Formation of Professional Motivation (On the Example of the South of Russia). *Society and Law*. Vol. 33. No. 1. P. 262—268. (In Russ.)

Социально-психологический портрет инженера: по материалам обследования инженеров ленинградских проектно-конструкторских организаций / под ред. Ядова В. А. М.: Мысль, 1997.

Yadov V. A. (Ed.) (1977) Socio-Psychological Portrait of an Engineer: Based on a Survey of Engineers from Leningrad Design Organizations. Moscow: Mysl. (In Russ.)

Стребков Д. О., Шевчук А. В. Трудовые ценности самостоятельной и организационной занятости // Социологические исследования. 2017. № 1. С. 81—93. URL: https://www.isras.ru/index.php?page_id=2624&jn=socis&jn=socis&jid=6518 (дата обращения: 22.04.2021).

Strebkov D. O., Shevchuk A. V. Work Values of Self-Employment and Organizational Employment. *Social Research*. 2017. No. 1. P. 81—93. URL: https://www.isras.ru/index.php?page_id=2624&jn=socis&jn=socis&jid=6518 (accessed: 22.04.2021). (In Russ.)

Твенге Д. Поколение I / пер. с англ. А. Толмачева. М.: РИПОЛ классик, 2019.

Twenge D. (2019) Generation I / Transl. from English by A. Tolmachev. Moscow: RIPOL Classic. (In Russ.)

Чередниченко Г. А., Шубкин В. Н. Молодежь вступает в жизнь (социологические исследования проблем выбора профессии и трудоустройства). М.: Мысль, 1985. Cherednichenko G. A., Shubkin V. N. (1985) The Youth Are Taking Over (Sociological Research on the Choice Problems of Profession and Employment). Moscow: Mysl. (In Russ.)

Balsamo M., Lauriola M., Saggino A. (2013) Work Values and College Major Choice. *Learning and Individual Difference*. Vol. 24. P. 110—116. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2012.12.022>.

Cennamo L., Gardner D. (2008) Generational Differences in Work Values, Outcomes and Person-Organization Values Fit. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 23. No. 8, P. 891—906. <https://doi.org/10.1108/02683940810904385>

Chow A., Galambos N. L., Krahn H. J. (2017) Work Values During the Transition to Adulthood and Mid-Life Satisfaction: Cascading Effects across 25 Years. *International Journal of Behavioral Development*. Vol. 41/ No.1. P. 105—114. <https://doi.org/10.1177/0165025415608518>.

Hitlin S., Piliavin J. A. (2004) Values: Reviving a Dormant Concept. *Annual Review of Sociology*. Vol. 30. No. 1. P. 359—393. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.30.012703.110640>.

Hyman H. H., Wright C. R. (1979) Education's Lasting Influence on Values. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Jin J., Rounds J. (2012) Stability and Chance in Work Values: A Meta-Analysis of Longitudinal Studies. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 80. No. 1. P. 326—339.

Johnson M. K. (2001) Change in Job Values during the Transition to Adulthood. *Work and Occupations*. Vol. 28. No. 3. P. 315—345.

Johnson M. K. (2005) Family Roles and Work Values: Processes of Selection and Change. *Journal of Marriage and Family*. Vol. 67. No. 2. P. 352—369. <http://dx.doi.org/10.1111/j.0022-2445.2005.00121.x>.

Johnson M. K., Elder Jr. G. H. (2002) Educational Pathways and Work Value Trajectories. *Sociological Perspectives*. Vol. 45. No. 2. P. 113—138.

Johnson M. K., Monserud M. A. (2012) Work Value Development from Adolescence to Adulthood. *Advances in Life Course Research*. Vol. 17. No. 2. P. 45—58. <http://dx.doi.org/10.1016/j.alcr.2012.02.002>.

Johnson M. K., Mortimer J. T., Lee J. C., Stern M. J. (2007) Judgments about Work: Dimensionality Revisited. *Work and Occupations*. Vol. 34. No. 3. P. 290—317. <http://dx.doi.org/10.1177/0730888407303182>.

Kasser T., Koestner R., Lekes N. (2002) Early Family Experiences and Adult Values: A 26-Year, Prospective Longitudinal Study. *Personality and Social Psychology Bulletin*. Vol. 28. No. 6. P. 826—835. <http://dx.doi.org/10.1177/0146167202289011>.

Kohn M. L., Schoenbach C. (1993) Social Stratification, Parents Values and Childrens Values. *New Directions in Attitude Measurement*. New York, NY. Berlin: Walter de Gruyter.

Krahn H. J., Galambos N. L. (2014) Work Values and Beliefs of “Generation X” and “Generation Y”. *Journal of Youth Studies*. Vol. 17. No. 1. P. 92—112. <http://dx.doi.org/10.1080/13676261.2013.815701>.

Lechner C. M., Sortheix F. M., Göllner R., Salmela-Aro K. (2017) The Development of Work Values During the Transition to Adulthood: A Two-Country Study. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 99. P. 52—65.

Maloni M., Hiatt M. S., Campbell S. (2019) Understanding the Work Values of Gen Z Business Students. *The International Journal of Management Education*. Vol. 17. No. 3. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijme.2019.100320>.

Mortimer J. T., Lorence J. (1979) Work Experience and Occupational Value Socialization: A Longitudinal Study. *American Journal of Sociology*. Vol. 84. P. 1361—1385.

Ng E. S.W., Schweitzer L., Lyons S. T. (2010) New Generation, Great Expectations: A Field Study of the Millennial Generation. *Journal of Business and Psychology*. Vol. 25. No. 2. P. 281—292. <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-010-9159-4>.

Papavasileiou E., Lyons S., Shaw G., Georgiou A. (2017) Work Values in Tourism: Past, Present and Future. *Annals of Tourism Research*. Vol. 64. P. 150—162. <http://dx.doi.org/10.1016/j.annals.2017.03.007>.

Parry E., Urwin P. (2011) Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence. *International Journal of Management Reviews*. Vol. 13. No. 1. P. 79—96. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2370.2010.00285.x>.

Poplavskaya A. (2021) Differences in Employment Patterns Between Young Men and Women: Cross-National Comparison of Dynamics in Post-Soviet Countries. In: Karabchuk T., Kumo K., Gatskova K; Skoglund E. (eds.) *Gendering Post-Soviet Space: Demography, Labor Market and Values in Empirical Research*. Singapore: Springer. P. 73—89. https://doi.org/10.1007/978-981-15-9358-1_4.

Porfeli E. J. (2007) Work Values System Development During Adolescence. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 70. No. 1. P. 42—60. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2006.04.005>.

Ryan R. M., Deci E. L. (2000) Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*. Vol. 55. P. 68—78. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>.

Spates J. L. (1983) The Sociology of Values. *Annual Review of Sociology*. Vol. 9. No. 1. P. 27—49.

Spreitzer G. M., Cameron L., Garrett L. (2017) Alternative Work Arrangements: Two Images of the New World of Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. No. 4. P. 473—499. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113332>.

Twenge J. M., Campbell S. M., Hoffman B. J., Lance C. E. (2010) Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal of Management*. Vol. 36. No. 5. P. 1117—1142.

Приложение

Характеристики респондентов (N = 5002)

Характеристики респондента		Процент
Пол	Мужской	38
	Женский	62
Место проживания	С родителями	49
	В общежитии	28
	В съемной квартире/комнате/доме отдельно от родителей	12
	В своей квартире/доме отдельно от родителей	10
Направление обучения	Инженерное дело, технологии и технические науки	52
	Математические и естественные науки	17
	Социальные науки	30
Курс обучения	1 курс	30
	2 курс	27
	3 курс	22
	4 курс	18
	5 курс	3
Уровень успеваемости	Преимущественно удовлетворительные	7
	В основном хорошо и удовлетворительно	16
	В основном отлично и хорошо, но были и удовлетворительные оценки	21
	Только отлично и хорошо	39
	Только отличные оценки	18
Наличие работы	В университете	4
	Вне университета (до 20 часов в неделю)	22
	Вне университета (более 20 часов в неделю)	12