

## СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА И ПРОФЕССИЙ

УДК 316.334.2

### Российская работающая молодежь: стратегии достижения благополучия

*Е. С. Балабанова, А. Г. Эфендиев, А. С. Гоголева*

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,  
Российская Федерация, 101000, Москва, Мясницкая ул., 20

**Для цитирования:** Балабанова Е. С., Эфендиев А. Г., Гоголева А. С. Российская работающая молодежь: стратегии достижения благополучия // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2021. Т. 14. Вып. 1. С. 33–52. <https://doi.org/10.21638/spbu12.2021.103>

В статье представлены результаты анализа стратегий достижения благополучия российской работающей молодежи. На эмпирической базе, включающей опрос 1121 человека в возрасте от 20 до 30 лет в Москве и крупных городах 8 федеральных округов РФ, описаны пять основных стратегий. (1) «Уход в семью» является преимущественно женской стратегией, направленной на достижение баланса работы и жизни. Для нее характерна высокая удовлетворенность жизнью при неудовлетворенности работой и карьерой, ориентация на низкую трудовую мобильность. (2) «Разумное потребление» включает экономное расходование семейных ресурсов и сберегательную активность. Оно отражает доминирование материалистических ценностей, ориентацию на умеренную и спокойную жизнь и отсутствие профессиональных амбиций. (3) «Связи и предпринимательство» — ярко выраженная достиженческая стратегия, нацеленная на накопление социального капитала и предпринимательскую деятельность. Особенности стратегии является нравственный нигилизм в сочетании с ориентациями на личную ответственность и самоэффективность. (4) «Инвестиции в профессионализм» — трудоемкая стратегия, нацеленная на получение новых профессиональных знаний и навыков и наращивание трудовых усилий. Это преимущественно мужская стратегия, больше характерная для жителей регионов, чем Москвы. (5) «Гражданский активизм» — стратегия, нацеленная на защиту своих прав и участие в общественной и политической жизни — является самой редко упоминаемой. Она характерна прежде всего для жителей Москвы. Показано, что для разных стратегий определяющими факторами формирования являются разные комбинации социально-демографических характеристик, отрасли занятости, региона проживания, организационных условий занятости, ценностей и ориентаций респондентов. Выявлено, что одни стратегии фор-

мируются как «стратегии накапливаемых преимуществ», другие — в большей степени как компенсаторные.

*Ключевые слова:* работающая молодежь, стратегии достижения благополучия, баланс работы и жизни, жизненные ценности, трудовые ценности, самозффективность.

Стремительно меняющийся мир, высокие темпы изменений в социально-экономической, технологической, культурной сферах, нарастание неопределенности в сфере занятости — реалии жизни современного человека. В этих условиях быстро устаревают модели поведения, считавшиеся эффективными в предыдущие десятилетия. Поиск поведенческих моделей и, более широко, жизненных стратегий, адекватных современным условиям, наиболее актуален для молодежи, находящейся на раннем этапе своей профессиональной карьеры. Именно эти группы населения — в возрасте 20–30 лет — принимают на себя основное бремя либерализации рынков труда, неопределенности, нестандартных трудовых отношений.

В российской социологии изучение адаптационных стратегий россиян стало одной из ведущих тем с начала 1990-х годов, что было обусловлено уникальной по своим масштабам и скорости изменений сменой политических, экономических и социальных институтов в стране. С одной стороны, изучались адаптационные стратегии населения в целом, позволяющие, в частности, описать поведенческие модели успешных и неуспешных групп [1–4]. С другой стороны, особое внимание уделялось социально и экономически уязвимым социальным группам, находящимся в трудных жизненных ситуациях [5–9]. Несмотря на снижение темпов изменений в последние полтора десятилетия, исследования стратегий адаптации сохраняют свою актуальность, в том числе в связи с чередой экономических кризисов (2008–2010, 2014–2016, а также глобальным кризисом 2020 г., который еще ждет своего исследователя). Так, ситуация в России, непосредственно предшествовавшая «коронавирусному кризису», характеризовалась как «негативная стабилизация» [10], отличительными чертами которой было прекращение падения доходов населения при их сохранении на более низком, чем до кризиса 2014–2016 гг., уровне.

Важнейшими результатами исследований процессов социально-экономической адаптации россиян в последние годы стали данные о дефиците активных стратегий улучшения уровня жизни и высокой доле «пассивных дезадаптантов» [4; 11; 12]. Отмечена высокая значимость для благосостояния и успешной карьеры социальных ресурсов [13], а также экономического, культурного и социального капитала семьи [14]. При этом относительно скромную роль, по мнению исследователей, играл человеческий капитал, что отразилось в низких монетарных отдачах на образование, знания и квалификацию. Последнее обусловило как большую долю работающих не по специальности [15], так и дефицит мотивации для профессионального развития и переквалификации россиян [4; 14; 16; 17]. Отмеченный выше дефицит активных адаптационных стратегий проявлялся в том числе и в том, что основные изменения наблюдались не в сфере труда и оплачиваемой занятости, а в рационализации потребительского поведения — экономии либо на качестве, либо на количестве потребляемых товаров и услуг [18]. Особо отметим результаты исследований, выявившие высокую значимость для успешной адаптации и позитивной динамики материального положения факторов индивидуально-личностно-

го характера — хорошего здоровья, внутренней локализации ответственности за свою жизнь, дальнего горизонта планирования [10; 19].

Значимость внутриличностных установок для материального благополучия и восходящей социальной мобильности вскрывает наиболее существенное, на наш взгляд, ограничение исследований через призму «социальной адаптации». Последняя понимается как формирование моделей поведения, отвечающих внешним вызовам [20]. Иными словами, «адаптация» включает в себя преимущественно реактивное поведение с целью приспособления к изменившимся условиям внешней среды. По умолчанию предполагается, что эти изменения имеют негативный характер, несут в себе реальные или потенциальные угрозы для индивидов, социальных групп или населения в целом. В описании внешней среды проявляется характерная стилистическая особенность российских социологических публикаций — активное использование «катастрофизмов» [21] — «непростая экономическая ситуация», «обострение негативных социальных процессов», «тяжелое материальное положение», «рост жизненных трудностей в период экономического кризиса» и т. д.

Как нам представляется, в современных российских исследованиях остается недооцененным проактивный компонент поведения индивидов и социальных групп, то есть обусловленность действий людей их собственными устремлениями, побуждениями. Стремление действовать исходя из внутренних стимулов, независимо или даже вопреки внешним обстоятельствам, отражается в понятии жизненной стратегии как «динамической, саморегулирующей системы социокультурных представлений личности о собственной жизни, ориентирующей и направляющей ее поведение в течение длительного времени» [22].

Понятие проактивности и проактивных жизненных стратегий представляется исключительно важным, если объект нашего анализа — молодежь, в частности работники молодых возрастов. В отличие от старших поколений, у нынешних 20–30-летних не было травматичного опыта «смены формаций» 1990-х годов с резким падением жизненного уровня и утратой жизненных ориентиров. Современные реалии, в том числе неопределенность и непредсказуемость (столь болезненные для старших поколений), принимаются молодежью как данность. Если для старших поколений актуальны именно «адаптационные» стратегии, нацеленные на приспособление, сохранение достигнутого уровня жизни и накопленных ресурсов, то поведение молодежи целесообразнее описывать как «стратегии достижения благополучия», исходящие из внутренних мотивов, нацеленные на личностный и профессиональный рост, самореализацию, самоопределение, накапливание ресурсов, повышение профессионального и социального статуса и благосостояния.

Молодежь представляет исключительный интерес для российского исследователя, прежде всего по той причине, что происходящий в настоящее время социальный перелом связан не с радикальными экономическими или политическими преобразованиями в стране, а со сменой поколений, приходом людей с существенно иной картиной мира, другими поведенческими практиками [23]. Поскольку «поколение Y», или «миллениалы», наращивает свою представленность в составе рабочей силы, жизненные стратегии современной молодежи в ближайшие десятилетия будут определять и тенденции развития российского общества в целом.

Многие авторы рисуют весьма пессимистичный социальный портрет современной молодежи. Даются «катастрофичные» оценки эрозии нравственных

ценностей [24; 25], отмечается преобладание иждивенческих настроений [26], отсутствие интереса к общественно значимым ценностям. Современная молодежь «не спешит взрослеть», откладывая на более поздний возраст вступление в брак, рождение детей, выход на рынок труда [23]. Отмечается отсутствие у молодежи ориентаций на трудоголизм, меньшая привязанность к профессиональной карьере при высокой значимости личной свободы, досуга, баланса работы и жизни [27–29]. Большое распространение получила точка зрения Джин Твенге [30], что поколение миллениалов эгоцентрично и лениво, отличается нарциссизмом и нетерпеливостью в исполнении своих жизненных ожиданий [31; 32].

Однако в литературе отмечаются и такие позитивные качества молодого поколения, как признание важности уровня образования и профессионального статуса для самоидентификации, что интерпретируется как готовность признать ценности меритократического общества [33]. Та же Джин Твенге признает, что работники поколения Y отличаются амбициозностью, креативностью, целеустремленностью и твердой уверенностью в своих способностях [28]. Некоторые исследователи отмечают, что миллениалы выделяются не низкими, а, наоборот, высокими показателями признания важности работы в своей жизни (*work centrality*), в отличие от старших поколений, отдающих предпочтение ценности семьи [34]. Аналогичные различия наблюдаются и в системе мотивации представителей разных поколений: если старшим поколениям исключительно важна социальная атмосфера на рабочем месте, то поколению Y — содержание работы и возможности карьерного развития [35]. В системе установок молодежи ярко выражены ориентация на развитие профессиональных навыков и стремление решать амбициозные, «бросающие вызов» (*challenging*) рабочие задачи [36–38].

Противоречия наблюдаются и в оценках того, выиграла или проиграла молодежь от современных тенденций развития трудовых отношений. Одни авторы чаще обращают внимание на легкость адаптации молодежи к новым социально-экономическим реалиям, ее благоприятное самочувствие и оптимизм, более высокую удовлетворенность жизнью и уровень счастья и социального благополучия [23; 29; 39]. Отмечается достаточно высокая уверенность работающей молодежи в стабильности занятости [40]. Успешность адаптации к технологическим требованиям современных рабочих мест в значительной степени связывается со свойственной ей легкостью освоения цифровых технологий [23; 33], а также более высоким уровнем культурного капитала, измеряемого уровнем образования родителей [29].

По мнению же других исследователей, именно молодежь несет на себе основное бремя неопределенностей на рынке труда. Молодые группы работников больше других уязвимы перед тенденциями вымывания «срединных» позиций на рынке труда, на них приходится основной рост «плохих» рабочих мест, тенденций нестабильности, незащищенности, прекаризации труда [12; 41].

По нашему мнению, отмеченные выше противоречия в оценках трудовых и жизненных установок и уровня благополучия современной молодежи связаны с особенностью большинства исследований, в которых молодежные группы анализируются недифференцированно, в основном в сравнении со старшими поколениями. Между тем «миллениалы», к которым обычно относят рожденных в период 1981–2000 гг., — это очень большая группа, включающая на данный момент людей в возрасте 21–39 лет, очевидно находящихся на разных этапах жизненного цикла.

По нашему мнению, их вряд ли оправданно анализировать в качестве целостной социальной группы. Как считают некоторые авторы, различия, например, в трудовых ценностях обусловлены не столько принадлежностью людей к определенным поколениям, сколько возрастом, и особенно этапом жизненного цикла, наличием семейных обязанностей [32; 42]. Кроме того, как отмечает, например, Е. Аврамова [33], массовые опросы обычно не учитывают и *внутреннюю дифференцированность молодежных групп* по наличию ресурсов, уровню благосостояния, жизненным планам и моделям поведения.

Еще одним ограничением исследований является то, что анализ жизненных стратегий тесно переплетен с изучением процессов социальной стратификации и представлениями людей о факторах жизненного успеха или достижения высокого социального статуса. Это обуславливает использование достаточно общих вопросов о жизненных принципах и ценностях, о том, что, по мнению респондентов, определяет социальный статус или нужно для успеха в жизни. Подобные вопросы дают представление о настроениях, нормативных установках, представлениях о должном. Однако мы считаем важным использование в инструментарии вопросов, максимально нацеленных именно на *фиксацию поведенческих намерений людей*.

Отметим также, что имеющиеся исследования в основном нацелены на оценку доли россиян, выбирающих определенные адаптационные или жизненные стратегии. На наш взгляд, пока недостаточное внимание уделяется анализу факторов, обуславливающих выбор разных стратегий среди работающей молодежи. Ресурсный подход, активно используемый российскими исследователями [10; 11], предполагает, что выбор поведенческих стратегий обусловлен теми ресурсами (экономическими, культурными, социальными), которые имеются в распоряжении индивидов. По этой логике социальные процессы нацелены прежде всего на аккумуляцию преимуществ, что исключительно важно в изучении процессов вертикальной социальной мобильности. Однако можно предложить и альтернативное объяснение, которое заключается в том, что индивиды выстраивают свои жизненные стратегии, следуя логике компенсации дефицитных ресурсов. Это особенно важно с учетом того факта, что качество жизни — комплексное понятие, предполагающее баланс трудовой, семейной, досуговой, общественной сфер жизни индивида. Хорошо известен, например, факт, что удовлетворенность работой и удовлетворенность жизнью — тесно связанные, но не идентичные феномены. Необходимость достижения баланса разных сфер жизни позволяет выдвинуть предположение, что работники, удовлетворенные одними аспектами своей жизни, будут испытывать потребность в гармонизации тех сфер, которые «провисают», в связи с которыми наблюдается неудовлетворенность.

Таким образом, мы формулируем три исследовательских вопроса:

1. Какие существуют стратегии достижения благополучия среди работающей молодежи?
2. Что в первую очередь обуславливает выбор молодыми работниками стратегий достижения благополучия — личностные особенности, ценности, установки, аскриптивные характеристики (пол, возраст, регион проживания) или занимаемые профессиональные позиции?

3. Какие факторы в большей мере оказывают влияние на выбор тех или иных стратегий — наличие ресурсов или их дефицит? Направлены ли стратегии работающей молодежи прежде всего на аккумулирование имеющихся преимуществ или, напротив, на компенсацию недостаточных ресурсов?

### Организация и выборка исследования

Наш анализ построен на результатах стандартизованного опроса молодежи, работающей по найму, в Москве, Центральном, Северо-Западном, Южном, Северо-Кавказском, Приволжском, Уральском, Сибирском, Дальневосточном федеральных округах, проводившегося осенью 2019 г. В выборку были включены 1121 человек в возрасте от 20 до 30 лет (1989–1999 года рождения), то есть входящие в младшую когорту миллениалов. Условием отбора респондентов была минимальная продолжительность стажа в 6 месяцев на текущем рабочем месте.

Опрашивались специалисты и рядовые работники, занятые на профильной (основной) для данной организации деятельности, работающие в следующих отраслях (согласно перечню Росстата): обрабатывающее производство, производство и распределение электроэнергии, газа и воды, строительство, оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств и бытовых изделий, транспорт и связь, операции с недвижимым имуществом, финансовая деятельность, информационные технологии, образование, здравоохранение, государственное и муниципальное управление. Основные параметры выборки представлены в табл. 1.

Таблица 1. Основные параметры выборки исследования

Параметры выборки	%
<i>Пол</i>	
Мужской	47,4
Женский	52,6
<i>Кем работает</i>	
Рядовой работник (рабочий, водитель, продавец и т. п.)	39,6
Специалист со средним профессиональным или высшим образованием, не имеющий подчиненных	57,6
Руководитель нижнего и среднего уровня	2,8
<i>Прочие параметры выборки</i>	
	<b>Средние значения</b>
Возраст, лет	27,1
Общий трудовой стаж, лет	5,6
Количество мест постоянной работы в течение трудовой деятельности	2,0
Стаж работы в организации / на предприятии, лет	3,0

Ключевым индикатором, нацеленным на поставленные исследовательские вопросы, были представления молодых работников о стратегиях улучшения собственного благополучия. Респондентам был задан вопрос «По Вашему мнению,

чтобы жить лучше, Вам нужно...», с возможностью выбора не более 5 вариантов ответа из 15. Подобная формулировка вопроса исходила из приведенных выше аргументов, что, во-первых, стратегии «улучшения жизни» не сводятся к проблеме «адаптации» или «преодоления жизненных трудностей» и включают не только реактивные, но и проактивные поведенческие установки, что особенно актуально для работающей молодежи, находящейся на восходящем этапе жизненного и профессионального пути. Во-вторых, «улучшение жизни» предполагает не только достижение материального благополучия, но и гармонизацию разных сфер жизни молодого работника, достижение баланса работы и жизни. В-третьих, варианты ответов нацелены на фиксацию не абстрактных ценностно-идеологических представлений, но поведенческих намерений молодежи. Данный индикатор является элементом «подсистемы стратегического ориентирования» в системе жизненного ориентирования личности [22], направленной на осмысление, предвосхищение будущего, контроль над будущими событиями своей жизни.

Табл. 2 отражает представления работающей молодежи об основных стратегиях достижения благополучия.

Прежде всего отметим, что лидерами рейтинга оказались «достиженческие», трудоцентристские способы улучшения своей жизни. С одной стороны, это расходуется с утверждениями о том, что современная молодежь не ценит образование как ресурс вертикальной мобильности. Напротив, налицо преобладание ориентаций

**Таблица 2. Распределение ответов на вопрос «По Вашему мнению, чтобы жить лучше, Вам нужно... Отметьте не более 5 вариантов»**

Варианты ответа	%
Обучаться новым специальностям, приобретать новые профессиональные навыки	31
Больше работать	29
Больше жить для себя, своей семьи	27
Активнее налаживать нужные связи с людьми	23
Открыть собственное дело	23
Уделять больше времени и сил своей семье	19
Больше заботиться о своем здоровье	17
Экономить, более рационально вести бюджет	16
Пытаться зарабатывать любыми способами	16
Поменять место работы	14
Откладывать деньги на черный день и особые события	11
Активнее искать работу	10
Поменять место жительства	8
Настойчивее требовать того, что Вам положено по закону	8
Активнее участвовать в общественной, политической жизни	6

молодых работников на трудолюбие, сверхурочную и множественную занятость, самостоятельность, независимость, подкрепленные наличием востребованных знаний и навыков. С другой стороны, тот факт, что даже среди молодежи 20–30 лет лишь треть отметили готовность к получению новых специальностей и навыков, подтверждает данные общероссийских исследований [4] о весьма скромных масштабах переквалификации и самостоятельного обновления профессиональных знаний работников.

Более четверти респондентов отметили вариант «Больше жить для себя, своей семьи», а каждый пятый — «Уделять больше времени и сил своей семье». Ожидается, что эти варианты ответа значительно чаще отмечали женщины, чем мужчины, о чем речь пойдет ниже.

С меритократическими, трудоцентристскими установками соседствует ориентация почти четверти респондентов на активное налаживание полезных социальных связей. Важность и дефицитность этого ресурса, в особенности если речь идет о трудоустройстве молодежи, неоднократно отмечалась российскими исследователями [13; 39; 40].

Отметим высокую долю респондентов, выбравших вариант «Открыть собственное дело» (23 %). Эта цифра значительно превышает аналогичные показатели других исследований. Например, приводятся данные, что реально занимаются предпринимательством или планируют заняться им только 6 % молодых россиян [39]. Возможно, в данном случае мы сталкиваемся с известным противоречием высокой привлекательности, престижности предпринимательства и довольно высокими барьерами для входа в этот вид деятельности [18; 43].

Далее по частоте упоминаний идут практики, связанные с рационализацией потребления — «Экономить, более рационально вести бюджет» (16 %) и связанный с ним вариант «Откладывать деньги на черный день и особые события» (11%). В то время как, по мнению некоторых исследователей, рационализация потребительского поведения стала наиболее распространенным способом социально-экономической адаптации российского населения в последние годы [18], можно предположить, что эти усредненные данные получены в результате перевеса старших групп населения в общероссийских выборках. Как видим, для работающей молодежи данный вид стратегии не является доминирующим.

Интересно, что наши данные расходятся с утверждениями об исключительно высокой трудовой, профессиональной и пространственной мобильности молодежи [18; 23; 40]. Как видно из данных табл. 1, при среднем по выборке трудовом стаже 5,6 лет респонденты успели поработать в среднем в двух организациях, что трудно назвать гипермобильностью. Лишь 14 % респондентов указали в качестве стратегий достижения благополучия вариант «Поменять место работы» и только 8 % — «Поменять место жительства». На наш взгляд, о более высокой мобильности молодежи можно говорить лишь в сравнении со старшими поколениями. Кроме того, это еще один пример того, что надо с осторожностью относиться к качественным, «экспертным» оценкам, в частности к гипермобильности молодого поколения работников.

В результате применения процедуры факторизации методом главных компонент и вращения методом *Varimax* мы выделили пять укрупненных стратегий достижения благополучия. Факторные нагрузки исходных переменных представлены в табл. 3.



Таблица 3. Результаты факторного анализа ответов на вопрос  
«По Вашему мнению, чтобы жить лучше, Вам нужно... Отметьте не более 5 вариантов»

Исходные переменные	Факторы и факторные нагрузки				
	1	2	3	4	5
	Уход в семью	Разумное потребление	Связи и предпринимательство	Инвестиции в профессионализм	Гражданский активизм
Уделять больше времени и сил своей семье	0,708	–	–		–
Больше жить для себя, своей семьи	0,645	–	–		–
Больше заботиться о своем здоровье	0,503	–	–	–0,374	–
Активнее искать работу	–0,334	–	–	–	–
Поменять место работы	–0,329	–	–	–	–
Экономить, более рационально вести бюджет	–*	0,785	–	–	–
Откладывать деньги на черный день и особые события	–	0,728	–	–	–
Активнее налаживать нужные связи с людьми	–	–	0,767	–	–
Открыть собственное дело	–	–	0,561	–	–
Обучаться новым специальностям, приобретать новые профессиональные навыки	–	–	–	0,749	–
Больше работать	–	–	–	0,534	–
Поменять место жительства	–	–	–	–0,316	–
Пытаться зарабатывать любыми способами	–	–	–	0,308	–
Настойчивее требовать того, что Вам положено по закону	–	–	–	–	0,804
Активнее участвовать в общественной, политической жизни	–	–	–	–	0,616

Примечание: \* Прочерками обозначены факторные нагрузки менее 0,3.

Корреляционный анализ и анализ средних значений позволили сделать предварительные выводы о специфике каждой из пяти стратегий и сформировать список предикторов для регрессионного анализа. Интересно, что ни одна из стратегий значимо не связана с возрастом респондентов. Приведенные ниже таблицы представляют результаты регрессионного анализа с зависимыми переменными — значениями факторов, соответствующими каждой из пяти стратегий. Предикторы были разделены на несколько групп: социально-демографические характеристики; регион проживания; отрасль занятости; жизненные и трудовые ценности; практики трудовой деятельности. В приведенных ниже таблицах представлены только значимые предикторы.

**Стратегия «Уход в семью».** Эта латентная переменная отражает поведение, сфокусированное на заботе о своей семье и здоровье (табл. 4). С отрицательными коэффициентами в нее вошли установки на трудовую мобильность.

Как видно из результатов, представленных в табл. 4, «Уход в семью» — это стратегия замужних женщин, выполняющих основную часть домашних обязанностей и активно участвующих в сетях родственной поддержки. Особенность этой

Таблица 4. Значимые предикторы стратегии «Уход в семью», стандартизованные  $\beta$ -коэффициенты

Предикторы	$\beta$
Удовлетворенность своей жизнью в целом	0,151***
Получают от родственников: бесплатные услуги, помощь в домашнем труде, уходе за детьми	0,140***
Пол (0 — ж, 1 — м)	-0,131***
Удовлетворенность развитием собственной карьеры на сегодняшний день	-0,101**
Состоят в браке	0,082**
Оценка собственной востребованности на рынке труда	-0,082**
Нынешняя должность стала должностным повышением	0,079**
Выполняют основную нагрузку по ведению домашнего хозяйства и уходу за детьми	0,076*
Удовлетворенность недостиженческими аспектами работы (режим, график, стабильность, социальный пакет)	-0,076*
Хотели ли бы сменить текущее место работы	-0,066*
При приеме на данную должность существовал конкурс	0,064*
Депривация <sup>1</sup> трудовой ценности «Возможности обучения, профессионального развития»	0,061*
Ценностная установка: «Необходимо прилагать максимум усилий для роста своей квалификации»	0,060*
<b>Скорректированный R<sup>2</sup></b>	0,123

<sup>1</sup> Рассчитывалась как разность между значимостью данной трудовой ценности и удовлетворенностью соответствующим аспектом работы.

стратегии — удовлетворенность жизнью при неудовлетворенности работой — как ее достиженческими (карьерными, возможностями развития), так и недостиженческими аспектами. Стратегия «Ухода в семью» ярче выражена у работников, низко оценивающих свою востребованность на рынке труда и, соответственно, не ориентированных на смену места своей работы.

При этом данную стратегию нельзя характеризовать исключительно как компенсаторную или «бегство от работы». Обратим внимание на такие значимые предикторы, как наличие недавних должностных повышений и конкурса при приеме на работу, депривация ценности возможности обучения и развития и ценностная установка на рост квалификации. Скорее, данная стратегия отражает стремление к гармонизации разных сфер жизни, прежде всего работы и семьи. Можно предположить, что это модель поведения работников, желающих профессионально развиваться, но разочарованных рутинностью работы и не готовых прилагать усилия для того, чтобы изменить ситуацию (например, сменить работу).

**Стратегия «Разумное потребление».** Эта стратегия сформирована двумя исходными переменными, отражающими ориентацию на рационализацию потребительского поведения путем экономии и сберегательной активности (табл. 5).

Таблица 5. Значимые предикторы стратегии «Разумное потребление», стандартизованные  $\beta$ -коэффициенты

Предикторы	$\beta$
Я/мы живем «от зарплаты до зарплаты»	-0,129***
Жизненная ценность: Образованность, культурный кругозор	-0,097**
Как бы Вы оценили успешность Вашей карьеры по сравнению с ровесниками в Вашей профессиональной сфере деятельности?	-0,087**
Количество домашних обязанностей за 2 года возросло	0,080**
Отрасль занятости: Торговля	0,070*
Жизненная ценность: Лучше жить материально скромно, но спокойно, без особых тревог, забот и волнений	0,063*
Получают от родственников: Помощь вещами и/или продуктами	0,063*
<b>Скорректированный R<sup>2</sup></b>	0,042

Как видно из списка значимых предикторов (табл. 5), «Разумное потребление» — еще одна стратегия молодых работников, не добившихся успеха в своей профессиональной карьере (и не стремящихся к нему). Однако, в отличие от «Ухода в семью», данная стратегия не предсказывается ценностями или ориентациями, отражающими интерес к работе. Напротив, ее можно описать как «мещанскую»: отсутствие интереса к образованию и культурным ценностям, ориентация на умеренную, скромную, спокойную жизнь. Она воплощает традиционалистский жизненный принцип, сформулированный в известной английской идиоме «не потратить — все равно что заработать» (a penny saved is a penny earned). Интересно, что в данном случае значимым предиктором оказалась занятость в сфере торговли.

Можно предположить, что эта стратегия соответствует реальным поведенческим практикам: ориентирующиеся на «Разумное потребление» действительно рационально расходуют бюджет, не живя от зарплаты до зарплаты, активно занимаясь домашними делами и участвуя в сетях родственного обмена.

**Стратегия «Связи и предпринимательство».** Данная стратегия интересна тем, что она образована двумя сильно связанными исходными переменными — «Активнее налаживать нужные связи с людьми» и «Открыть собственное дело» (табл. 6). Связь этих переменных отражает одно из базовых условий успешной предпринимательской деятельности — наличие социального капитала. Интересно, что ориентация на собственный бизнес и налаживание полезных связей оказались отделенными от трудоцентристской стратегии № 4 («Инвестиции в профессионализм»), о которой речь пойдет ниже.

Таблица 6. Значимые предикторы стратегии «Связи и предпринимательство», стандартизованные  $\beta$ -коэффициенты

Предикторы	$\beta$
Жизненная ценность: моральное совершенство, честность, доброта, жизнь в соответствии с совестью	-0,112***
Достиженческие трудовые ценности (возможность влиять на людей, карьера, самостоятельность, профессиональное развитие)	0,082**
Депривация трудовой ценности «Отношения с коллегами и руководителем»	0,081**
Удовлетворенность своей жизнью в целом	0,081*
В своих неудачах человек должен винить в первую очередь себя	0,079**
Наличие детей	-0,073*
Удовлетворенность недостиженческими аспектами работы (режим, график, стабильность, социальный пакет)	0,070*
Работают на производстве (0) или в офисе (1)	0,067*
Фактор приема на нынешнюю работу: «Это было случайное стечение обстоятельств»	0,064*
Жизненный принцип: Всего в жизни не достигнешь, не надо суетиться, а лучше жить спокойно, сегодняшним днем	-0,060*
<b>Скорректированный R<sup>2</sup></b>	0,07

Самым сильным предиктором стратегии «Связи и предпринимательство» оказалась низкая значимость ценности «жизни по совести» (см. табл. 6), что, видимо, отражает представление молодежи о предпринимательстве как деятельности, свободной от моральных ограничений. В остальном эта стратегия соответствует позитивному образу удовлетворенного своей жизнью молодого работника с ярко выраженными ориентациями на достиженческие ценности и самоэффективность. Интересно, что данная стратегия ярче выражена у тех, кто ценит хорошие отношения с коллегами и руководителями, но не удовлетворен данным аспектом своей трудовой жизни. Возможно, ориентация на связи и предпринимательство — пока-

затель нонконформизма молодых работников, для которых характерны индивидуалистические ценности личной ответственности и эффективности.

Если рассмотренные выше стратегии «Ухода в семью» и «Рационального потребления» предсказывались наличием семейных и домашних обязательств, то «Связи и предпринимательство» — напротив, стратегия свободных от семейных обязанностей молодых людей (не имеющих детей). Отметим также, что сильнее тяготеют к этой стратегии офисные работники, вне зависимости от конкретной отрасли.

**Стратегия «Инвестиции в профессионализм».** Данную стратегию можно назвать трудоцентристской, так как она образована исходными переменными, отражающими ориентации на профессиональное обучение, освоение новых специальностей, навыков, а также на интенсификацию трудовых усилий (табл. 7). «Трудоцентризм» оказался отрицательно связанным с заботой о собственном здоровье и с миграционными планами.

Таблица 7. Значимые предикторы стратегии «Инвестиции в профессионализм», стандартизованные  $\beta$ -коэффициенты

Предикторы	$\beta$
Индивидуальная эффективность как критерий вознаграждений в организации	0,187***
Оценка возможности потерять нынешнюю работу (1 — «Это маловероятно», 5 — «Вполне возможно»)	0,105***
Место проживания (0 — регионы, 1 — Москва)	-0,101**
Пол (0 — ж, 1 — м)	0,090**
Есть ли у Вас еще какая-либо работа, другие виды деятельности, приносящие доход? (1 — «Да, достаточно постоянная»)	0,059*
<b>Скорректированный R<sup>2</sup></b>	0,06

Как видно из результатов анализа, стратегия «Инвестиции в профессионализм» не зависит от ценностей и установок респондентов, а предсказывается прежде всего реальными практиками трудовой деятельности, ситуацией на рабочем месте (табл. 7). Ведущим предиктором данной стратегии оказались меритократические критерии вознаграждений в организациях, когда величина заработка определяется объемом, качеством работы и достижением конкретных показателей. Таким образом, мы видим, что система вознаграждений является важнейшим стимулом как количества трудовых усилий, так и стремления работников профессионально развиваться.

Важно отметить, что трудоцентристская стратегия активизируется в случае ощущения нестабильности своей занятости, высокой вероятности потерять работу. Таким образом, эта стратегия в значительной степени формируется исходя из дефицита ресурсов — в данном случае стабильности, надежности занятости.

«Инвестиции в профессионализм» — это прежде всего мужская стратегия и, что любопытно, на нее в большей степени ориентированы жители регионов, а не Москвы. Получается, что именно регионы в настоящее время являются хранителями ценностей профессионального образования и трудоцентризма, в то время как

жители Москвы выделяются ориентациями на защиту своих прав (стратегия № 5, о которой речь пойдет ниже).

Как и стратегия «Разумного потребления», стратегия «Инвестиции в профессионализм» значимо предсказывается реальными поведенческими практиками работающей молодежи, в частности наличием множественной занятости, подработок.

**Стратегия «Гражданский активизм».** Эта стратегия образована двумя наиболее редко выбираемыми опциями, отмеченными менее чем 10% респондентов, — «Настойчивее требовать того, что Вам положено по закону» и «Активнее участвовать в общественной, политической жизни» (табл. 8). Сам факт того, что данные выборы оказались маргинальными, свидетельствует об аполитичности, неготовности большинства молодых работников защищать свои права, вступать в конфронтацию с работодателем или государственной властью.

Таблица 8. Значимые предикторы стратегии «Гражданский активизм», стандартизованные  $\beta$ -коэффициенты

Предикторы	$\beta$
Место проживания (0 — регионы, 1 — Москва)	0,150***
Депривация трудовой ценности «Возможность проявить самостоятельность, инициативу»	0,076*
Желание остаться в организации	0,076*
Отрасль занятости: Образование	0,073*
Профессиональная репутация и социальные связи в трудоустройстве	0,073*
Дистанция власти <sup>2</sup>	-0,069*
Сколько лет Вы работаете в этом городе?	-0,067*
<b>Скорректированный R<sup>2</sup></b>	0,06

Как показал анализ, основным предиктором данной стратегии стало проживание в Москве (см. табл. 8). Вероятно, это отражает региональную специфику российского рынка труда: в условиях наличия альтернатив текущей занятости работники московских предприятий и организаций в меньшей степени, чем в регионах, готовы терпеть нарушения своих прав. Примечательно, что значимой оказалась также занятость в сфере образования — вероятно, потому что работники в этой отрасли лучше информированы о своих правах и, соответственно, более чувствительны к их нарушению.

Обратим внимание, что к стратегии «Гражданского активизма» в большей степени склонны респонденты с низкими значениями индекса «Дистанции власти», то есть не согласные с утверждениями о том, что работники должны быть покорными и молчаливыми. На защиту своих прав также сильнее ориентированы респонденты

<sup>2</sup> Индекс рассчитывался как среднее арифметическое степени согласия с утверждениями (по 5-балльной шкале): «Руководители должны принимать большинство решений, не консультируясь с подчиненными»; «Подчиненные должны безоговорочно выполнять требования руководителей»; «Работники не должны выражать несогласие с решениями своих руководителей».

ты, для которых важны возможности проявления самостоятельности и инициативы на работе, но которые при этом не удовлетворены данным аспектом своей трудовой жизни.

## Обсуждение результатов

В соответствии с поставленными выше исследовательскими вопросами, в нашем исследовании были выявлены основные стратегии достижения благополучия среди работающей молодежи и описаны ключевые факторы, влияющие на выбор данных стратегий.

Резюмируем основные особенности пяти выделенных стратегий.

1. «Уход в семью» является преимущественно женской стратегией, направленной на достижение баланса работы и жизни. Для нее характерна высокая удовлетворенность жизнью при неудовлетворенности работой и карьерой, ориентация на стабильные отношения с работодателем (низкую трудовую мобильность).
2. «Разумное потребление» включает экономное расходование семейных ресурсов и сберегательную активность.
3. «Связи и предпринимательство» — ярко выраженная достиженческая стратегия, нацеленная на накопление социального капитала и предпринимательскую деятельность.
4. «Инвестиции в профессионализм» — трудоцентристская стратегия, нацеленная на освоение новых профессиональных знаний и навыков и наращивание трудовых усилий. Это преимущественно мужская стратегия, больше характерная для жителей регионов, чем Москвы.
5. «Гражданский активизм» — стратегия, нацеленная на защиту своих прав и участие в общественной и политической жизни, — является самой редко упоминаемой. Она характерна прежде всего для жителей Москвы и работников сферы образования.

Наши данные не позволяют сформулировать однозначный ответ на вопрос, какие группы факторов — личностные особенности, ценности, установки, занимаемые профессиональные позиции или социально-демографические характеристики — являются ведущими в формировании стратегий достижения благополучия. Анализ показал, что для разных стратегий ведущими оказываются разные группы факторов. Так, пол респондентов обуславливает выбор стратегий «Уход в семью» (женщины) и «Инвестиции в профессионализм» (мужчины). Наличие семейных обязанностей значимо для выбора стратегий «Уход в семью» (положительная связь) и «Связи и предпринимательство» (отрицательная). Проживание в Москве усиливает вероятность выбора стратегии «Гражданский активизм», а в регионе — «Инвестиции в профессионализм». Отраслевая принадлежность оказалась значимой для выбора стратегий «Разумное потребление» (торговля) и «Гражданский активизм» (образование). Единственная стратегия, фактором формирования которой оказались трудовые практики в организациях, — это «Инвестиции в профессионализм» (критерии вознаграждения в соответствии с индивидуальной эффективностью работника).

Отдельно отметим значимость ценностей и установок для формирования стратегий. Так, «Разумное потребление» обусловлено доминированием материалистических ценностей, ориентацией на умеренную и спокойную жизнь и отсутствие профессиональных амбиций. Особенности стратегии «Связи и предпринимательство» является нравственный нигилизм в сочетании с ориентациями на личную ответственность и самоэффективность. Выбор стратегии «Гражданский активизм» обусловлен низким значением «дистанции власти» — несогласием с утверждениями о том, что работники должны быть покорными и молчаливыми.

Финальный вопрос исследования касался выяснения того, что в большей мере оказывает влияние на выбор тех или иных стратегий — наличие ресурсов или их дефицит. Как показали наши результаты, одни стратегии можно обозначить как стратегии накапливаемых преимуществ. К ним относится прежде всего стратегия «Связи и предпринимательство», обусловленная наличием у молодых работников личностных ресурсов — ориентации на достижения и самоэффективность. Другие стратегии, напротив, носят в значительной степени компенсаторный характер, поскольку либо нацелены на выравнивание тех сторон своей жизни, которые получают недостаточно ресурсов, вызывают ролевые конфликты и неудовлетворенность («Уход в семью»), либо обусловлены потенциальными угрозами, в частности ощущением нестабильности своей занятости («Инвестиции в профессионализм»).

В заключение отметим, что, при всех отличиях молодежи от старшего поколения, молодые работники в возрасте 20–30 лет представляют собой весьма неоднородную, внутренне дифференцированную группу. Описанные нами стратегии достижения благополучия обусловлены сочетанием гендерной принадлежности респондентов, региона проживания, отрасли занятости, организационными практиками вознаграждений, индивидуальными ценностями, установками. Можно ожидать, что эти стратегии будут воплощаться в реальных жизненных практиках молодых работников, усиливая социально-экономические преимущества одних групп и удерживая других на относительно невысоком, но субъективно приемлемом уровне жизни.

Перспективными направлениями развития результатов данного исследования, как нам представляется, может быть выяснение механизмов реализации описанных стратегий, согласованности поведенческих намерений и реального поведения респондентов. Отдельный важный вопрос — это анализ успешности каждой из пяти стратегий, их соответствие экономическим условиям, требованиям рынка труда в современной России, вклада в достижение социально-экономического благополучия и социального самочувствия молодежи.

## Литература

1. Гордон Л. А. Социальная адаптация в современных условиях // Социологические исследования. 1994. № 8. С. 3–15.
2. Заславская Т. И. Социальный механизм трансформации российского общества // Социологический журнал. 1995. № 3. С. 5–21.
3. Шабанова М. А. Массовые адаптационные стратегии и перспективы институциональных трансформаций // Мир России. 2001. № 3. С. 78–104.
4. Каравай А. В. Изменения в стратегиях социально-экономической адаптации россиян в конце XX — начале XXI в. // Журнал институциональных исследований. 2020. № 12 (1). С. 144–159.
5. Радаев В. В. Работающие бедные: велик ли запас прочности // Социологические исследования. 2000. № 8. С. 28–37.



6. Петрова Л.Е. «Новые бедные» ученые: жизненные стратегии в условиях кризиса // Экономическая социология. 2001. Т. 2, № 1. С. 26–42.
7. Балабанова Е.С. Стратегии совладания с жизненными трудностями: самостоятельность или зависимость? // Экономическая социология. 2002. Т. 3, № 3. С. 59–78.
8. Ярошенко С.С. Северное село в режиме социального исключения // Социологические исследования. 2004. № 7. С. 71–82.
9. Демин А.Н. Психологические механизмы поведения личности в ситуации безработицы // Психологический журнал. 2006. Т. 27, № 2. С. 31–43.
10. Тихонова Н.Е. «Негативная стабилизация» и факторы динамики благосостояния населения в посткризисной России // Социологический журнал. 2019. Т. 25, № 1. С. 27–47.
11. Авраимова Е.М. Стратегии населения, направленные на повышение благосостояния // Общественные науки и современность. 2016. № 2. С. 64–72.
12. Бочаров В.Ю., Гаврилюк Т.В. Модели экономического поведения рабочей молодежи // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2019. Т. 12. Вып. 2. С. 134–152.
13. Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. Практики трудоустройства как элемент социальной организации российской фирмы // Журнал институциональных исследований. 2011. Т. 3, № 2. С. 5–22.
14. Тихонова Н.Е. Факторы жизненного успеха и социального статуса в сознании россиян // Вестник Института социологии. 2018. Т. 9, № 4. С. 11–43.
15. Тихонова Н.Е., Каравай А.В. Динамика некоторых показателей общего человеческого капитала россиян в 2010–2015 гг. // Социологические исследования. 2018. № 5. С. 84–98.
16. Лукьянова А.Л. Отдача от образования: что показывает метаанализ // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2020. Т. 14, № 3. С. 326–348.
17. Тихонова Н.Е., Каравай А.В. Ресурсы россиян в условиях кризиса: динамика и роль в адаптации к новым условиям // Социологические исследования. 2016. № 10. С. 43–53.
18. Козырева П.М., Смирнов А.И. Жизнь в условиях неопределенности кризисного общества: опыт и ожидания // Социологические исследования. 2018. № 6. С. 66–78.
19. Звоновский В.Б., Мацкевич М.Г. Локализация ответственности как фактор социального поведения // Социологические исследования. 2009. № 3. С. 45–57.
20. Авраимова Е.М., Логинов Д.М. Адаптационное поведение населения как фактор социального развития // Вестник РФФИ. Гуманитарные и общественные науки. 2018. № 3. С. 36–44.
21. Балабанова Е.С. О профессиональной культуре российского социолога // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Социальные науки. 2016. № 4 (44). С. 75–85.
22. Резник Т.Е., Резник Ю.М. Жизненные стратегии личности // Социологические исследования. 1995. № 12. С. 100–105.
23. Радаев В.В. Миллениалы на фоне предшествующих поколений: эмпирический анализ // Социологические исследования. 2018. № 3. С. 15–33.
24. Зоркая Н.А. Современная молодежь: к проблеме «дефектной социализации» // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2008. № 4 (96). С. 8–22.
25. Зарубина Н.Н. Молодежь в условиях аномии: кто примет ответственность за будущее России? // Общественные науки и современность. 2016. № 1. С. 52–63.
26. Шереги Ф.Э. Российская молодежь: настроение, ожидания, ценностные ориентации. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2013.
27. Cennamo L., Gardner D. Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit // Journal of Managerial Psychology. 2008. Vol. 23. P. 891–906.
28. Twenge J.M. A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes // Journal of Business and Psychology. 2010. Vol. 25. P. 201–210.
29. Радаев В.В. Миллениалы: Как меняется российское общество. М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2019.
30. Twenge J.M. Generation Me: Why today's young Americans are more confident, assertive, entitled — and more miserable than ever before. New York: Free Press, 2006.
31. Ng E. S. W., Schweitzer L., Lyons S. T. New generation, great expectations: a field study of the millennial generation // Journal of Business and Psychology. 2010. Vol. 25, no. 2. P. 281–292.
32. Kalleberg A. L., Marsden P. V. Work Values in the United States: Age, Period, and Generational Differences // The Annals of the American Academy of Political and Social Science. 2019. Vol. 682. P. 43–59.
33. Авраимова Е.М. Социальное позиционирование и социальные практики российских миллениалов // Вестник Института социологии. 2019. Т. 10, № 3. С. 78–95.
34. Bennett M. M., Beehr T. A., Ivanitskaya L. V. Work-family conflict: differences across generations and life cycles // Journal of Managerial Psychology. 2017. Vol. 32, no. 4. P. 314–332.

35. Lub X. D., Bal P. M., Blomme R. J., Schalk R. One job, one deal... or not: Do generations respond differently to psychological contract fulfillment? // *International Journal of Human Resource Management*. 2016. Vol. 27, no. 6. P. 653–680.
36. Wong M., Gardiner E., Lang W., Coulon L. Generational differences in personality and motivation: Do they exist and what are the implications for the workplace? // *Journal of Managerial Psychology*. 2008. Vol. 23. P. 878–890.
37. Lu A. C. C., Gursoy D. Impact of Job Burnout on Satisfaction and Turnover Intention: Do Generational Differences Matter? // *Journal of Hospitality & Tourism Research*. 2016. Vol. 40, no. 2. P. 210–235.
38. Majer M. Leaders' Perspective of Millennial Employees in the Central & Eastern European Advertising Industry // *Journal of East European Management Studies*. 2020. Vol. 25, no. 1. P. 142–164.
39. Аврамова Е. М. Молодежь в социально-экономической и этической системе координат // *Общественные науки и современность*. 2017. № 1. С. 86–98.
40. Аврамова Е. М. Тенденции занятости российской молодежи в регионах // *Социологические исследования*. 2018. № 9. С. 130–134.
41. Kalleberg A. L. Labor Market Uncertainties and Youth Labor Force Experiences: Lessons Learned // *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*. 2020. Vol. 688. P. 258–270.
42. Costanza D. P., Badger J. M., Fraser R. L., Severt J. B., Gade P. A. Generational differences in work-related attitudes: A meta-analysis // *Journal of Business Psychology*. 2012. Vol. 27. P. 375–394.
43. Гудков Л. Д. «Доверие» в России: смысл, функции, структура // *Вестник общественного мнения*. 2012. № 2. С. 8–47.

Статья поступила в редакцию 8 октября 2020 г.;  
рекомендована в печать 29 января 2021 г.

#### Контактная информация:

Балабанова Евгения Сергеевна — д-р соц. наук, проф.; balabanova@hse.ru  
Эфендиев Азер Гамид оглы — д-р филос. наук, проф.; efendiev@hse.ru  
Гоголева Анна Сергеевна — канд. соц. наук, доц.; agogoleva@hse.ru

### Russian working youth: Strategies to achieve wellbeing

E. S. Balabanova, A. G. Efendiev, A. S. Gogoleva

National Research University “Higher School of Economics”,  
20, Myasnitskaya ul., Moscow 101000, Russian Federation

**For citation:** Balabanova E. S., Efendiev A. G., Gogoleva A. S. Russian working youth: Strategies to achieve wellbeing. *Vestnik of Saint Petersburg University. Sociology*, 2021, vol. 14, issue 1, pp. 33–52. <https://doi.org/10.21638/spbu12.2021.103> (In Russian)

The article presents the results of the analysis of strategies to achieve wellbeing among Russian working youth. The analysis is based on the survey of 1121 respondents between 20 and 30 years old, living in Moscow and major cities of eight federal districts of Russia. The article describes the following five strategies. (1) “Familism” is a predominantly female strategy directed at attaining a work-life balance. It is characterized by high life satisfaction, low work and career satisfaction, as well as by low labor mobility. (2) “Rational consumerism” includes the economical use of family resources and savings activities. It reflects the predominance of materialistic values, an orientation towards a moderate and quiet life, and the absence of professional ambitions. (3) “Networking and entrepreneurship” is a pronounced achievement-oriented strategy directed at the accumulation of social capital and entrepreneurial activity. The strategy is characterized by moral nihilism and by orientations towards personal responsibility and self-efficiency. (4) “Investing in professional development” is a work-centric strategy focused on increasing professional knowledge and the acquisition of new professional skills, together with increasing work efforts. This is a predominantly male strategy, more typi-

cal for respondents from Russian regions compared to Moscow. (5) “Civic activism” is a less frequently mentioned strategy directed at protecting one’s rights and participation in public and political life. It is common mainly for those living in Moscow. The analysis reveals that these five strategies are shaped by different combinations of the respondents’ individual characteristics, values and orientations, industry of employment, residency, and organizational practices. It was determined that some strategies are developed by the mechanism of accumulating advantages while others are predominantly compensatory in their nature.

*Keywords:* working youth, strategies to achieve wellbeing, work-life balance, life values, work values, self-efficacy.

## References

1. Gordon L. A. Social adaptation in modern conditions. *Sotsiologicheskie Issledovaniia*, 1994, no. 8, pp. 3–15. (In Russian)
2. Zaslavskaya T. I. Social mechanism of transformation of Russian society. *Sotsiologicheskii Zhurnal*, 1995, no. 3, pp. 5–21. (In Russian)
3. Shabanova M. A. Mass Adaptation Strategies and Prospects of Institutional Transformations. *Mir Rossii*, 2001, no. 3, pp. 78–104. (In Russian)
4. Karavay A. V. Changes in the Russians’ strategies of socio-economic adaptation in the late 20<sup>th</sup> — early 21<sup>st</sup> centuries. *Journal of Institutional Studies*, 2020, no. 12 (1), pp. 144–159. (In Russian)
5. Radaev V. V. Working Poor: How Great is Safety Margin? *Sotsiologicheskie Issledovaniia*, 2000, no. 8, pp. 28–37. (In Russian)
6. Petrova L. “New Poor” Scientists: Life Strategies under the Crisis, *Ekonomicheskaiia Sotsiologiia*, 2001, vol. 2, no. 1, pp. 26–42. (In Russian)
7. Balabanova E. S. Strategies of Coping with Life Strains: Autonomy or Dependence? *Ekonomicheskaiia Sotsiologiia*, 2002, vol. 3, no. 3, pp. 59–78. (In Russian)
8. Yaroshenko S. S. Poverty of Sovereignty: Northern Village in the Grips of Social Exclusion. *Sotsiologicheskie Issledovaniia*, 2004, no. 7, pp. 71–82. (In Russian)
9. Diomin A. N. Psychological Mechanisms of Personality Behavior under the Unemployment Conditions. *Psikhologicheskii Zhurnal*, 2006, vol. 27, no. 2, pp. 31–43. (In Russian)
10. Tikhonona N. E. “Negative Stabilization” and Factors of Population Welfare Dynamics in Post-Crisis Russia. *Sotsiologicheskii Zhurnal*, 2019, vol. 25, no. 1, pp. 27–47. (In Russian)
11. Avraamova E. Wellbeing Improvement Strategies. *Social Sciences and Contemporary World*, 2016, no. 2, pp. 64–72. (In Russian)
12. Bocharov V. Yu., Gavriluk T. V. Economic behavior models of the working youth. *Vestnik of Saint Petersburg University. Sociology*, 2019, vol. 12, no. 2, pp. 134–152. (in Russian)
13. Efendiev A. G., Balabanova E. S. Employment practices as a part of the social organization of the Russian firm. *Journal of Institutional Studies*, 2011, vol. 3, no 2, pp. 5–22. (In Russian)
14. Tikhonona N. E. Life Success and Social Status Factors in the Minds of Russian. *Vestnik instituta sotziologii*, 2018, vol. 9, no. 4, pp. 11–43. (In Russian)
15. Tikhonona N. E., Karavay A. V. Dynamics of Some Indicators of Russians’ General Human Capital in 2010–2015. *Sotsiologicheskie Issledovaniya*, 2018, no. 5, pp. 84–98. (In Russian)
16. Lukyanova A. L. Return from Education: What the Meta-Analysis Shows. *Ekonomicheskij zhurnal Vysshej Shkoly ekonomiki*, 2010, no. 14 (3), pp. 326–348. (In Russian)
17. Tikhonona N. E., Karavay A. V. Resources of Russians in Times of Crisis: Dynamics and Role in Adaptation to New Conditions. *Sotsiologicheskie Issledovaniya*, 2016, no. 10, pp. 43–53. (In Russian)
18. Kozyreva P., Smirnov A. Life in the Uncertainty of a Crisis Society: Experience and Expectations. *Sotsiologicheskie Issledovaniya*, 2018, no. 6, pp. 66–78. (In Russian)
19. Zvonovsky V. B., Matskevich M. G. Localized Personality as a factor for Social Behavior. *Sotsiologicheskie Issledovaniya*, 2009, no. 3, pp. 45–57. (In Russian)
20. Avraamova E., Loginov D. People’s adaptive behavior as a social development factor. *Vestnik RFFI. Humanities and Social Sciences*, 2018, no. 3, pp. 36–44. (In Russian)
21. Balabanova E. S. On the Professional Culture of Russian Sociologists. *Vestnik of Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod. Social Sciences*, 2016, no. 4 (44), pp. 75–85. (In Russian)
22. Reznik T. E., Reznik Y. M. Life strategies of personality. *Sotsiologicheskie Issledovaniia*, 1995, no. 12, pp. 100–105. (In Russian)

23. Radaev V. V. Millennials Compared to Previous Generations: An Empirical Analysis. *Sotsiologicheskie Issledovaniia*, 2018, no. 3, pp. 15–33. (In Russian)
24. Zorkaja N. Today's Youth: The Problem of the "Defective Socialization". *Vestnik Obshchestvennogo Mneniia. Dannie. Analiz, Diskussii*, 2008, no. 4 (96), pp. 8–22. (In Russian)
25. Zarubina N. The Youth in Terms of Anomie: Who Will Take the Responsibility for the Future of Russia? *Social Sciences and Contemporary World*, 2016, no. 1, pp. 52–63. (In Russian)
26. Sheregi F. Je. *The Russian Youth: Mood, Expectations and Value Orientations*. Moscow, Centr sotsial'nogo prognozirovaniia i marketinga Press, 2013. (In Russian)
27. Cennamo L., Gardner D. Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 2008, vol. 23, pp. 891–906.
28. Twenge J. M. A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 2010, vol. 25, pp. 201–210.
29. Radaev V. V. *Millennials: How the Russian Society Changes*. Moscow, HSE Publishing House, 2019. (In Russian)
30. Twenge J. M. *Generation Me: Why today's young Americans are more confident, assertive, entitled — and more miserable than ever before*. New York, Free Press, 2006.
31. Ng E. S. W., Schweitzer L., Lyons S. T. New generation, great expectations: a field study of the millennial generation. *Journal of Business and Psychology*, 2010, vol. 25, no. 2, pp. 281–292.
32. Kalleberg A. L., Marsden P. V. Work Values in the United States: Age, Period, and Generational Differences. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 2019, vol. 682, pp. 43–59.
33. Avraamova E. The social positioning and social practices of Russian millennials. *Vestnik instituta sotsiologii*, 2019, vol. 10, no. 3, pp. 78–95. (In Russian)
34. Bennett M. M., Beehr T. A., Ivanitskaya L. V. Work-family conflict: differences across generations and life cycles. *Journal of Managerial Psychology* 2017, vol. 32, no. 4, pp. 314–332.
35. Lub X. D., Bal P. M., Blomme R. J., Schalk R. One job, one deal... or not: Do generations respond differently to psychological contract fulfillment? *International Journal of Human Resource Management*, 2016, vol. 27, no. 6, pp. 653–680.
36. Wong M., Gardiner E., Lang W., Coulon L. Generational differences in personality and motivation: Do they exist and what are the implications for the workplace? *Journal of Managerial Psychology*, 2008, vol. 23, pp. 878–890.
37. Lu A. C. C., Gursoy D. Impact of Job Burnout on Satisfaction and Turnover Intention: Do Generational Differences Matter? *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 2016, vol. 40, no. 2, pp. 210–235.
38. Majer M. Leaders' Perspective of Millennial Employees in the Central & Eastern European Advertising Industry. *Journal of East European Management Studies*, 2020, vol. 25, no. 1, pp. 142–164.
39. Avraamova E. Young People in Socio-economic and Ethical Coordinate System. *Social Sciences and Contemporary World*, 2017, no. 1, pp. 86–98. (In Russian)
40. Avraamova E. Russian Youth Employment Trends in Regions. *Sotsiologicheskie Issledovaniia*, 2018, no. 9, pp. 130–134. (In Russian)
41. Kalleberg A. L. Labor Market Uncertainties and Youth Labor Force Experiences: Lessons Learned. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 2020, vol. 688, pp. 258–270.
42. Costanza D. P., Badger J. M., Fraser R. L., Severt J. B., Gade P. A. Generational differences in work-related attitudes: A meta-analysis. *Journal of Business Psychology*, 2012, vol. 27, pp. 375–394.
43. Gudkov L. D. "Trust" in Russia: The Meaning, Functions, Structure. *Vestnik obshchestvennogo mneniia*, 2012, no. 2, pp. 8–47. (In Russian)

Received: October 8, 2020

Accepted: January 29, 2021

#### Authors' information:

Evgeniya S. Balabanova — Dr. Sci. in Sociology, Professor; balabanova@hse.ru

Azer G. Efendiev — Dr. Sci. in Philosophy, Professor; efendiev@hse.ru

Anna S. Gogoleva — PhD in Sociology, Associate Professor; agogoleva@hse.ru