

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Национальный исследовательский университет
Высшая школа экономики»

На правах рукописи

Поплавская Анита Андреевна

**ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ТРУДОВЫХ ЦЕННОСТЕЙ И
МЕХАНИЗМЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ
(НА ПРИМЕРЕ РОССИЙСКОГО СТУДЕНЧЕСТВА)**

РЕЗЮМЕ ДИССЕРТАЦИИ
на соискание ученой степени кандидата социологических наук

Научный руководитель:

д.э.н. Радаев Вадим Валерьевич

Москва – 2024

Постановка проблемы исследования

Молодежь с высшим образованием рассматривается в качестве будущего ключевого обладателя культурного и человеческого капитала – от ее ценностей, интенций, потенциала и стратегий действий во многом зависят направления социального и экономического развития. Возраст 17-25 лет считается особым для становления личности человека и называется «формативным периодом», периодом «взросления» или «впечатлительных лет»¹. Считается, что именно в этот период закладываются фундаментальные ценности и ориентации, влияющие на дальнейшую жизнь человека, на характер восприятия жизни и поведение. Работа является одной из центральных сфер жизни современного общества, иногда определяемого в качестве трудоцентричного². В рамках данного диссертационного исследования рассматривается трудовая сфера жизни российской студенческой молодежи, более половины которой уже на этапе обучения в вузе активно вовлекается в рынок труда, начинает формировать свое отношение к работе и, согласно исследованиям, подобный опыт способствует доступу к более выгодным в плане оплаты и качества рабочих мест позициям на рынке³.

¹ Arnett J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American psychologist*, 55(5), 469; Krosnick J. A., Alwin D. F. (1989). Aging and susceptibility to attitude change. *Journal of personality and social psychology*, 57(3), 416; Радаев В. В. (2019). Миллениалы. Как меняется российское общество. М.: Изд. дом ВШЭ: 37-40.

² Сидорина, Т. Ю., Ищенко, Н. И. (2015). Трудоцентризм как образ жизни: пределы трудовых возможностей человека. *Terra Economicus*, 13(3), 136-146. Шевчук Андрей. Общество труда // Большая российская энциклопедия: научно-образовательный портал. Дата публикации: 01.06.2022. – Дата обращения: 16.08.2023.

³ Выпускники высшего образования на российском рынке труда: тренды и вызовы [Текст] : докл. к XXIII Ясинской (Апрельской) междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 2022 г. / Н. К. Емелина, К. В. Рожкова, С. Ю. Рощин, С. А. Солнцев, П. В. Травкин ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2022. — 160 с. — ISBN 978-5-7598-2652-1 (в обл.). — ISBN 978-5-7598-2462-6 (e-book).

При этом, в научной литературе⁴ и прикладных исследованиях⁵ образ будущих профессиональных кадров противоречив – они представляются одновременно как прагматичные и дезориентированные; предъявляющие высокие требования к рабочим местам и, в то же время, испытывающие проблемы с самоопределением, выбором предпочтительной сферы занятости и самого рабочего места; желающие найти баланс между работой и отдыхом и одновременно теряющие интерес к профессиональному развитию, ориентирующиеся на частую смену работодателей; желающие много зарабатывать и не очень много работать. Представляется, что данные состояния в отношении к труду могут создавать противоречивые картины реальности и порождать внутренние конфликты. А если все-таки эти ценностные вектора развития сочетаются между собою, то остается непонятным, на каких основаниях это происходит, какие логические и внелогические объяснения своему амбивалентному отношению к труду находят молодые люди. Во многом неясно, каких трудовых ценностей они придерживаются, как воспринимают свои текущие и будущие позиции на рынке, на что ориентируются, как определяют для себя образ достойной работы; и самое главное – что может влиять на их выбор и формировать образ идеальной работы.

Отношение к работе обычно концептуализируется с помощью теории трудовых ценностей. Последние определяются как субъективно важные характеристики работы и концептуально делятся на внутренние и внешние (*extrinsic – intrinsic*)⁶. *Внутренние*

⁴ Андрианова Е. В., Тарасова А. Н., Печеркина И. Ф. (2018) Мотивы и трудовые ценности молодежи: парадоксы развития. Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. No 3. С. 324–343; Ретивина В. В. (2019). Трудовые ценности и установки современной студенческой молодежи. Высшее образование в России, (1); Решетников О. В. (2014). Поколение Z и недалёкое будущее рынка труда. Школьные технологии. 1: 58–71; Казарина-Волшебная Е. К., Комиссарова И. Г., Турченко В. Н. (2012). Парадоксы трансформации ценностных ориентаций российской молодежи. Социологические исследования, (6), 121-126; Гудков Л., Дубин Б., Зоркая Н. (2011). Молодежь России. М.: Московская школа политических исследований; Горшков М. К., Шереги Ф. Э. (2010). Молодежь России: социологический портрет. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт социологии Российской академии наук. С. 592.

⁵ См. прикладные исследования Сбербанка и агентства Validata (2016), международной аудиторской компании Deloitte (2016), омнибусное исследование компании ГФК-Русь (2018), исследование социологической мастерской ЦИРКОН (2021), презентационные доклады международного кадрового агентства Naus («Поколение Y и рынок труда» от 2014 г. и «Поколение Z и рынок труда в России» от 2019 гг.).

⁶ Ryan R. M., Deci, E. L. (2000a). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67; Ryan R. M., Deci, E. L. (2000b). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68; Vansteenkiste M., Neyrinck, B., Niemiec, C.P., Soenens, B., De Witte, H. and Van den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: a self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80 (2): 251–27; Магун В. С. (1998). Российские трудовые ценности: идеология и массовое сознание. *Мир России. Социология. Этнология*, 7(4), 113-144; Магун В. С. (2006). Динамика трудовых ценностей российских работников, 1991- 2004 гг.. *Российский журнал менеджмента*. 4(4), 45-74; Стребков Д. О., Шевчук А. В. (2017). Трудовые ценности самостоятельной и организационной занятости. *Социологические исследования*, (1), 81-93.

трудовые ценности включают в себя активный интерес к рабочим задачам, желание самореализации, творчества и автономии на рабочем месте, а к *внешним трудовым ценностям* принято относить стремление к получению надежной рабочей позиции, стабильной и высокой заработной платы и/или к комфортным условиям труда, то есть придание большей важности внешним по отношению к содержанию работы характеристикам. Однако, предлагая различие между терминальным и инструментальным подходом к содержанию труда, конвенциональная теория трудовых ценностей все-таки сужает понимание ценности труда до индивидуальных предпочтений работников в сфере оплачиваемой занятости и фокусируется на соотношении важности различных характеристик работы индивидами с их собственными вкусами и предпочтениями. В данной теории не акцентируется внимание на более широком социально-экономическом контексте, в который погружен выбор человека в трудовой сфере его жизни (будь то выбор в зависимости от опыта взаимодействия, особенностей рынка труда, самого общества и/или исторического периода, в котором происходит выбор – факторов, которые находятся в зоне внимания социологии как науки⁷), а также не описывается процесс интернализации ценностей, в своем пределе подразумевающий ситуацию безальтернативного принятия внешних культурных предписаний и восприятие их как собственного интереса⁸. Более того, имплицитно дихотомия подразумевает два полюса в отношении к труду: «хороший» (терминальный, содержательный) и «плохой» (внешне ориентированный, инструментальный). Так, внутренние трудовые ценности признаются авторами в качестве основного драйвера социально-экономического развития экономики, фактора повышения производительности труда в организациях и залога успешности индивида на рынке⁹, а внешние ценности обычно описываются в негативном ключе (как препятствие для экономического роста и благополучия работника), хотя и имеют большую вероятность проявления на индивидуальном уровне в более взрослом

⁷ Грановеттер М. (2011). Социологические и экономические подходы к анализу рынка труда: социоструктурный взгляд. *Экономическая социология*, 12(2); Коулман Д. (2009). Введение социальной структуры в экономический анализ. *Экономическая социология*, 10(3), 33-40.

⁸ Бергер П., Лукман Т. (1995). *Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания*. М.: Медиум, 323; Вебер М. (2016). *Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии*: в 4 т./Макс Вебер. М.: Изд. дом Высшей школы экономики.

⁹ Kalleberg A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American sociological review*, 124-143; Brown D. (2002). The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction and success: A theoretical statement. *Journal of Counseling and Development*, 80, 48-55; Johnson M. K., Mortimer J. T. (2011). Origins and outcomes of judgments about work. *Social Forces*, 89(4), 1239-1260.

возрасте¹⁰ и в странах с менее благополучными социально-экономическими характеристиками¹¹.

В ситуации с российской молодежью (даже с высшим образованием), трудно четко определить, какова мотивация ее трудовой деятельности, какие характеристики рабочего места становятся основополагающими при выборе вакансий потенциальными профессионалами. Внутренние и внешние ценности как будто смешиваются между собой, а теория внутренних и внешних трудовых ценностей затрудняется с объяснением амбивалентного отношения к работе среди потенциальных профессионалов. Почему так происходит? Действительно ли современная российская молодежь настолько отличается от старших поколений работников, имеет иные ценностные приоритеты и ранее неизвестные мотиваторы труда? Насколько конвенциональная теория применима для описания сложившейся ситуации? Какие трудовые ценности преобладают среди студенческой молодежи? От чего они могут зависеть? Как может формироваться ценностное отношение к труду в период «впечатлительных лет»?

Чтобы ответить на данные вопросы, в настоящей работе мы проводим обзор предшествующих исследований о трудовых ценностях, изучаем исторически сложившийся концептуальный и методологический аппарат для их исследования, рассматриваем применимость, генерализируемость и консистентность конвенциональной теории¹² с точки зрения экономико-социологической перспективы, дорабатываем инструментарий для проведения количественных замеров, проводим масштабные опросы потенциальных высококвалифицированных кадров (студентов российских вузов в их «формативные» годы), анализируем полученные результаты, и, что бывает довольно редко в исследованиях трудовых ценностей – добавляем качественный этап, оставаясь максимально открытыми к интерпретации полученных нарративов и анализируя их с позиций концептуального аппарата экономической и общей социологии.

Степень научной разработанности проблемы

Изначально проблематику изучения жизненных и трудовых ценностей в научном дискурсе развивали психологи, обращаясь в основном к индивидуальному уровню анализа и связывая приверженность тем или иным ценностям с формирующейся мотивацией поведения человека. Среди классиков, развивающих типологии ценностей и методы их

¹⁰ Jin J., Rounds J. (2012). Stability and chance in wok values: A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 326–339.

¹¹ См. например: Kaasa A. (2011). Work values in European countries: Empirical evidence and explanations. *Revista de Management Comparat Internațional*, 12(5), 852-862.

¹² О характеристиках хорошей теории, см. подробнее: Wacker J. G. (1998). A definition of Theory: research guidelines for different theory-building research methods in operations management. *Journal of Operations Management*, 16: 361-385.

изучения, можно назвать таких известных ученых как М. Рокич, Ш. Шварц, Г. Хофстеде, Д. Сьюпер, Ф. Херцберг, А. Маслоу. Среди современных зарубежных авторов-психологов, изучающих трудовые ценности, можно выделить работы Р. Райан и Э. Деси, Д. Гарднер, Р. Дэвис, Дж. Джин, Д. Житовски, А. Кааса, Л. Локвист, Дж. Мейер, С. Натале, Дж. Раундс, М. Рос, А. Саджи, Дж. Твенге; среди российских авторов к этой традиции принадлежат работы В.С. Магуна; Н.М. Лебедевой и А.Н. Татарко. Трудовые ценности также изучают социологи, например: М. Джонсон, А. Каллеберг, М. Кон, М. Кашефи, Д. Старк, У. Шнизек; и политологи, например, Р. Инглхарт. Среди российских классиков выделим работы А.Г. Здравомыслова, Н.И. Лапина, Г.В. Осипова, В.А. Ядова; а также имена современников, изучающих трудовую мотивацию и ценности: Е.В. Андрианова, В.Ю. Бочаров, Е.В. Виноградова, М.А. Гнатюк, Ю.А. Зубок, И. М. Козина, Н.В. Корж, В.П. Кошарный, Г.А. Монусова, Л.А. Окольская, Т.А. Пакина, И.Ф. Печеркина, А.Н. Покида, В.В. Ретивина, М.Г. Руднев, Н.Э. Соболева, Д.О. Стребков, А.Н. Тарасова, А.Л. Темницкий, В.И. Чупров, А.В. Шевчук и др.. Не обходят стороной тему ценностей и экономисты: среди зарубежных авторов, можно назвать Д. Тросби, П. Урвин, Б. Фрей, М. Хаттер, среди отечественных коллег, затрагивающих тему ценностей, выделим имена М. Бодрикова, В.Е. Гимпельсона, Н.Е. Нехода. Часто отдельно или в соавторстве с психологами на тему трудовых ценностей пишут и представители менеджериальных направлений (например, Дж. Доуз, Э. Пэрри, Дж. Райан, Д. Ралстон, К. Смола, Ш. Саттон, Д. Черингтон и др. авторы).

Что касается более узкой темы изучения трудовых ценностей студентов, то одной из пионерных работ в этой области является монография Г. Хьюмана и Ч. Райта, в которой показана продолжительность влияния полученных в ходе образования ценностей на дальнейшую жизнь и карьеру индивида¹³. В современной зарубежной литературе рассматриваются трудовые ценности студентов различных направлений обучения¹⁴, социально-демографические и институциональные факторы приверженности тем или иным интегральным показателям трудовых ценностей. При этом акцент сделан на внутренние и внешние трудовые ценности, а среди значимых факторов выделяются пол, возраст, поколение, социально-экономический статус семьи и т.п.¹⁵ Лонгитюдные исследования

¹³ Hyman H. H., Wright C. R. (1979). Education's lasting influence on values. The University of Chicago Press, Chicago.

¹⁴ Balsamo M., Lauriola M., Saggino A. (2013). Work values and college major choice. *Learning and Individual Differences*, 24, 110-116.

¹⁵ Johnson M. K., Monserud M. A. (2012). Work value development from adolescence to adulthood. *Advances in Life Course Research*, 17(2), 45-58; Porfeli E. J. (2007). Work values system development during adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 42-60; Kohn M. L., Schoenbach C. (1993). Social Stratification, Parents Values and Childrens Values. *New Directions in Attitude Measurement*. New York. Berlin: Walter de Gruyter; Kasser T, Ryan RM, Zax M, Sameroff AJ. (1995). The relations of maternal and social environments to late adolescents' materialistic and prosocial values. *Dev. Psychol.*, 31, 907-14; Johnson M. K. (2001). Change in job values during

указывают на трансформацию трудовых ценностей в связи с взрослением индивида, самоопределением и вступлением в новые социальные роли: тенденцию к переориентации с содержательного на инструментальный подход к труду¹⁶, - этот процесс описывают в терминах «сжатия» ценностных ориентиров. Многочисленные исследования демонстрируют значимые различия между странами¹⁷, и поэтому мы считаем, что применимость в российском контексте выводов зарубежных исследований о значимых предикторах формирования инструментального или содержательного подхода к работе, а также о характере и этапах ценностной переориентации студентов в ходе взросления требует эмпирической проверки.

Среди современных российских исследований трудовых ценностей студенческой молодежи в основном доминируют региональные исследования, где в качестве результатов исследований приводится описательная статистика о типах и распространенности трудовых ценностей студентов¹⁸. Выборка обычно охватывает студентов одного года, одного направления обучения, одного вуза или географически сужается до одного региона или города (Нижний Новгород, Казань, Саранск, Пенза, Ростовская область, Краснодарский край, Тюменская область и др.). Отметим, что проблемы построения выборки характерны и для зарубежных исследований студентов, где также часто опрашиваются, например, студенты первого курса одного рассматриваемого вуза¹⁹. Однако, результаты подобных

the transition to adulthood. *Work and Occupations*, 28, 315–345; Chow A., Galambos, N. L., Krahn, H. J. (2015). Work values during the transition to adulthood and mid-life satisfaction: Cascading effects across 25 years. (in press) *International Journal of Behavioral Development*.

¹⁶ Jin J., Rounds J. (2012). Stability and chance in work values: A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 326–339; Johnson M. K. (2005). Family roles and work values: Processes of selection and change. *Journal of Marriage and Family*, 67(2), 352–369.

¹⁷ Schwartz S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 1-65). Academic Press; 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*, 99, 52-65; Kaasa A. (2011). Work values in European countries: Empirical evidence and explanations. *Revista de Management Comparat Internațional*, 12(5), 852-862; Магун В. С., Руднев М. Г. (2010). Базовые ценности россиян в европейском контексте. *Общественные науки и современность* (3), 5-22. Монусова Г. А., Магун В. С. (2010). Российские трудовые ценности в контексте международных сравнений. URL: http://conf.hse.ru/2010/prog_sections (дата обращения: 26.06. 2015).

¹⁸ Андрианова Е. В., Тарасова А. Н., Печеркина И. Ф. (2018) Мотивы и трудовые ценности молодежи: парадоксы развития. *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*. No 3. С. 324—343; Ретивина В. В. (2019). Трудовые ценности и установки современной студенческой молодежи. *Высшее образование в России*, (1); Пакина Т. А. (2014). Трудовые ценности и установки современных студентов (на материале социологического исследования). *Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология*, (3); Сотникова А. В. (2011). Ценность труда в иерархии ценностей студенческой молодежи в контексте формирования профессиональной мотивации (на примере Юга России). *Общество и право*, 1(33); Кошарная Г. Б., Корж Н. В. (2013). Ценностные ориентации студенческой молодежи в трудовой сфере. *Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки*, 2 (26).

¹⁹ См. например: Cortés-Pascual, P. A., Cano-Escoriaza, J., Orejudo, S. (2014). The work values of first year Spanish university students. *Higher education*, 68, 733-747.

исследований не генерализуемы и не помогают ответить на поставленные в настоящем исследовании вопросы. Более того, в них иногда появляются выводы относительно всей совокупности российской молодежи, что может становиться основанием для появления мифологизированного представления о трудовых ценностях студентов (например, как ориентированных только на высокий заработок, частую смену работодателей, гибкий график и т.п.), а далее может приводить к недопониманию и конфликтам на рабочих местах – проблеме, на которую указывают в том числе зарубежные исследователи²⁰.

Репрезентативных студенческих опросов о трудовых ценностях и об отношении студентов с разными социально-демографическими характеристиками, разных специальностей, курсов, регионов обучения по отношению к труду в России не проводилось, как и не ставился вопрос относительно возможностей наилучшего способа отражения основных противоречий в этой области жизни студенческой молодежи. Согласно М. Рокичу, ценности подразумевают устойчивое убеждение в том, что определенный способ существования предпочтительнее противоположного²¹, что указывает на ситуацию дуальности или даже возможности конфликта между ценностями. В итоге отношение потенциальных будущих профессионалов к их работе и основная зона противоречий в этой области их жизни не до конца прояснены, а механизмы формирования трудовых ценностей, особенно в период «формативных» лет, остаются недостаточно изученными в научно-исследовательской литературе.

Объект, предмет, цель и задачи исследования

Ключевым исследовательским вопросом является верификация и теоретическое осмысление внутренне противоречивой структуры трудовых ценностей российской молодежи, получающей высшее образование и начинающей свой карьерный путь на рынке труда.

Теоретический объект исследования: развитие теоретических подходов к пониманию и изучению типологий трудовых ценностей, а также процесса их дифференциации и формирования на протяжении первого этапа жизненного цикла индивида («формативного периода»).

Предмет исследования: возникшая у современной российской молодежи противоречивая структура трудовых ценностей.

²⁰ Maloni M., Hiatt M. S., Campbell S. (2019). Understanding the work values of Gen Z business students. *The International Journal of Management Education*, 17(3); Hansen J. C., Leuty M. E. (2012). Work Values Across Generations. *Journal of Career Assessment*, 20(1), 34–52; Parry E., Urwin P. (2011). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13(1), 79–96.

²¹ Rokeach M. (1973). *The nature of human values*. Free press.

Цель исследования: выявить зоны основного ценностного конфликта при принятии решений о будущей работе и объяснить, как конфликт разрешается молодыми людьми в процессе выбора будущей работы и профессионального становления.

Для реализации цели исследования последовательно решены следующие задачи:

1. Критическое осмысление и синтез существующих теоретических подходов к изучению, измерению, типологизации трудовых ценностей.
2. Анализ эмпирических работ по теме и формирование гипотез о трудовых ценностях современных студентов российских вузов, их иерархии, факторах дифференциации, а также ключевых различиях.
3. Проведение количественного исследования трудовых ценностей студентов российских вузов, проверка гипотез о релевантности выявленных зарубежными и отечественными учеными факторов дифференциации трудовых ценностей на национально-репрезентативных опросных данных последних лет (включая выявление новых факторов дифференциации на микро-, мезо- и макроуровнях, а также специфических для российского исследовательского поля факторов).
4. Выявление ценности труда для студентов российских вузов, зоны основного конфликта при выборе сферы оплачиваемой занятости и важных характеристик работы, а также логик обоснования решения в пользу того или иного восприятия работы на первых этапах построения карьеры.
5. Разработка и валидация теоретического аппарата для понимания и описания механизмов формирования трудовых ценностей человека в молодом возрасте, анализ основных противоречий и внутренних конфликтов, которые могут возникать в области конструирования отношения к работе.

Научная новизна

- 1) На основе анализа теоретических подходов к изучению трудовых ценностей предложено концептуальное развитие модели внутренних и внешних трудовых ценностей Р. Райана и Э. Деси (терминальный VS инструментальный подход к содержанию труда) через дополнительное измерение индивидуалистических и коллективистских ценностей Г. Хофстеде (ориентация на собственные VS коллективные потребности). Значимость введения дополнительного измерения трудовых ценностей подтверждена результатами количественного и качественного этапов диссертационного исследования.
- 2) Показано, что иерархия трудовых ценностей вузовской молодежи мало отличается от трудовых ценностей работающего населения страны, даже при учете временного лага и

добавления новых вариантов ответа в общепринятый вопрос о трудовых ценностях. В ядро трудовых ценностей, согласно анкетным опросам, входят: заработная плата, надежность труда и интерес. Также одинаковой является распространенность инструментального отношения к работе, то есть ее восприятия только лишь как средства заработка.

- 3) Выявлены основные факторы дифференциации трудовых ценностей студентов в российском контексте, включая поколение, пол, социально-демографические характеристики родительской семьи, специализация, курс обучения в вузе, уровень успеваемости, тип проживания и тип работы во время учебы, характеристики региона обучения.
- 4) Эмпирически подтверждена теория «сжатия» ценностных ориентиров – уменьшение значимости внутренних трудовых ценностей по мере взросления индивида (в нашем случае – уже на этапе обучения в вузе в связи с повышением курса обучения студентом). С помощью качественного этапа исследования выявлены ограничения и переосмыслен объяснительный аппарат данной теории.
- 5) Впервые в международном контексте проведено исследование трудовых ценностей студентов вузов в смешанной методологии, включающей в себя комплексное рассмотрение исследуемого феномена. В результате использования количественных методов получены представления об иерархии, типологии, интегральных показателях и факторах дифференциации трудовых ценностей, а результатом использования качественного подхода (метода обоснованной теории) стало переосмысление и концептуальное дополнение теории о ключевых типах трудовых ценностей и механизмах их формирования:
 - a) На основе результатов качественного этапа исследования проведено содержательное различие между рыночным (проектным) и общественно-ориентированным (домашним) подходом к труду. В этой зоне внутреннего выбора своей будущей трудовой траектории обнаружен основной ценностный конфликт.
 - b) Разработаны аналитические категории «двойной выгоды» (ориентация на материально и содержательно выгодные места работы) и «двойной неценности труда» (отсутствие как материальных выгод, так и общественного выигрыша от места работы).
 - c) Разработаны теоретические концепты: «Теория якорей ориентации на общественную пользу труда» (семья и профессия как основные институты формирования ценности общественно-полезного труда), «Теория агентов

формирования рыночного отношения к работе» (значимое влияние виртуальных образцов на формирование рыночного отношения к работе, роль психологов как помощников в легитимации индивидуалистических трудовых ценностей); «Теория институциональных дефицитов» (объективные затруднения в формировании осмысленных трудовых стратегий в виду нарушения ожиданий справедливого вознаграждения за работу).

Основные положения, выносимые на защиту

- 1) **Обновленная типология трудовых ценностей, тезис об их разноположенности и разных способах фиксации.** Трудовые ценности помимо деления на внутренние и внешние в зависимости от вовлеченности индивида в содержание рабочих задач (Р. Райан и Э. Деси), делятся на индивидуалистические и коллективистские в зависимости от ориентации на личные или общественные потребности (Г. Хофстеде). Индивидуалистические и коллективистские трудовые ценности отличаются по уровню их осознанности (задействуется автоматическое и кумулятивное сознание соответственно²²) и степени вербализации индивидом, а следовательно, по возможности и полноте их фиксации исследователями. Индивидуалистические трудовые ценности являются более поверхностными, автоматически усвояемыми и фиксируются в моментных опросах. Коллективистские трудовые ценности скорее относятся к глубинным проявлениям осмысленности труда, они менее заметны в рамках количественных опросов, но их важность актуализируется с помощью качественных методов исследования (интерпретивистский подход). Мы также утверждаем, что интернализированные коллективистские трудовые ценности являются фундаментальным основанием для *интереса к профессиональной деятельности* как ориентации на более широкий социо-культурный контекст, укорененную в обществе этику труда и желание приобщения к решению социально-значимых проблем (так как сама концепция профессии связана с процессом самоидентификации, понимаемой как занятие позиции в социально-экономической, хозяйственной структуре (Э. Дюркгейм, Т. Парсонс, Э. Хьюз, Дж. Эветтс и др.)). Таким образом, добавление коллективистских трудовых ценностей в анализ и их учет при описании отношения человека к труду добавляет помимо перспективы индивида (рациональное действие, возможность выбора, автоматическое сознание) структурную рамку (ценностно-ориентированное действие, культурно-обусловленная мотивация труда, кумулятивное сознание), учет которой

²² См. подробнее: DiMaggio P. (1997). Culture and cognition. Annual Review of Sociology, 23, 263–287.

считается важнейшим элементом понимания процессов появления, усвоения, передачи ценностей путем анализа установления взаимосвязи между макро- и микро-уровнями социальной реальности (Э. Гидденс, Дж. Коулман, М. Грановеттер, Н. Флигстин, Д. Макадам и др.).

- 2) **Парадокс незаметности коллективистских внутренних трудовых ценностей: сложность фиксации в рамках количественного опроса при латентной значимости на индивидуальном уровне.** Несмотря на то, что доля бакалавров, выбирающих общественную пользу труда в качестве важной характеристики работы, незначительна (по авторским подсчетам на основе опросных данных 2020-2021 гг., важность «полезности работы для общества» выделяют только 15–19% студентов бакалавриата в возрасте 18–24 лет); качественный этап исследования показал, что общественная польза труда является латентно значимой характеристикой работы или трудовой ценностью, следование которой определяется верой в (не)возможность ее реализации с помощью погружения в разные сферы профессиональной деятельности и (не)готовностью действовать внутренне обоснованно и сообразно представлениям о социально ориентированных целях труда. Проблема незаметности коллективистских трудовых ценностей в количественных исследованиях может быть связана как с особенностями обозначения их важности в моментных опросах, так и с «этическим поворотом» в исследованиях ценностей, что стимулирует более детально прорабатывать инструментарий анкетных опросов или проводить смешанные исследования.
- 3) **Зона внутреннего ценностного конфликта расположена в области выбора между индивидуально-выгодными и общественно-полезными трудовыми позициями, а выбор в любом направлении рационализируется и подкрепляется социально.** Анализ нарративов студентов показал, что смысл ценности работы конструируется в рамках противопоставления между направленностью на удовлетворение индивидуальных потребностей или общественных нужд. Свой ценностный выбор в пользу индивидуалистических или коллективистских трудовых ценностей молодые люди рационализируют с помощью двух логик: проектной (имеющей связь с рыночной) или домашней (имеющей связь с профессиональной). Первая логика ориентируется на накопление человеческого капитала путем саморазвития и ради доступа к средствам для дальнейшего наращивания капитала. Легитимизация индивидуалистического подхода происходит благодаря ориентации на виртуальные образцы, демонстрирующие легко усваиваемые понятия об успехе, и подкрепляется с помощью психологических практик. Вторая логика подчеркивает взаимосвязь индивида с социальными группами (семья, профессиональное сообщество), ориентируя на поддержание социального порядка

путем поиска своего места в нем и с помощью развития профессиональных навыков для выполнения социальной роли. Оба подхода содержат в себе внутренние трудовые ценности, понимаемые как интерес к содержанию работы, желание проявления творческого подхода, погруженность и вовлеченность в труд.

- 4) **Теория «сжатия» ценностных ориентиров: эмпирическая апробация и дополненный объяснительный аппарат.** Теория «сжатия» трудовых ценностей, заключающаяся в предположении об уменьшении значимости содержания рабочих задач и переориентации на внешние трудовые ценности по мере взросления индивида²³, получила косвенное эмпирическое подтверждение в рамках количественного этапа исследования. Так, студенты последних курсов обучения с большей вероятностью ориентируются на надежность работы, и в меньшей – на внутренние трудовые ценности в сравнении со студентами начальных курсов обучения. Однако, результаты качественного этапа исследования продемонстрировали, что субъективное восприятие «перелома» в трудовых ценностях сосредоточено не в переходе от внутренних к внешним, а от коллективистских к индивидуалистическим трудовым ценностям. Более того, внутренние и внешние индивидуалистические трудовые ценности сочетаются между собою в стремлении к получению «двойной выгоды» на рынке труда, создавая тем самым общий тренд ориентации на интересную и высокооплачиваемую занятость, что «смешивает» трудовые ценности между собою в формативный период, но не «сжимает» их до внешних трудовых ценностей или сугубо инструментального отношения к работе.

Что касается причин данного перехода, то согласно предыдущим работам, тенденция к переориентации на более инструментальное отношение к труду с возрастом объясняется отходом от идеалистических устремлений к более прагматичным²⁴, а также сменой социальных ролей и большей содержательной концентрации на иных сферах жизни (роль супруга/супруги, родителя и т.п.)²⁵. Однако, в ходе качественного этапа исследования объяснительный аппарат данной теории был подвергнут сомнению и концептуально дополнен. **Во-первых**, мы выводим случаи, в рамках которых

²³ Jin J., Rounds J. (2012). Stability and chance in wok values: A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 326–339.

²⁴ Johnson M. K. (2005). Family roles and work values: Processes of selection and change. *Journal of Marriage and Family*, 67(2), 352–369; Johnson M. K., Elder Jr. G. H. (2002). Educational pathways and work value trajectories. *Sociological Perspectives*, 45(2), 113-138.

²⁵ Jin J., Rounds J. (2012). Stability and chance in wok values: A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 326–339; 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, pp. 1117–1142; Loscocco K. A., Kalleberg A. L. (1988). Age and the meaning of work in the United States and Japan. *Social Forces*, 67(2), 337-356.

ориентация на внутренние коллективистские трудовые ценности сохраняется на первых этапах построения карьеры благодаря новой социальной роли, а именно появлению семьи у девушек (теория якорей: концепт поддержанной женской работы заботы), но, действительно, теряется при повышении финансовой ответственности за семью у юношей (теория якорей: концепт вынужденного мужского инструментализма). **Во-вторых**, мы вводим предположение о новом факторе влияния на изменение интересов молодых людей (их переориентации с общественно-полезных к индивидуально-выгодным сферам занятости) – восприятие организации системы вознаграждений на рынке труда как несправедливой и не предоставляющей гарантии на будущее, что становится барьером для желания саморазвития в рамках общественно-ориентированных направлений профессиональной занятости и способствует переходу к индивидуалистическим трудовым ценностям.

- 5) **Трудовые ценности студентов российских вузов дифференцированы.** Дифференциация трудовых ценностей происходит на микро-, мезо- и макроуровнях. Наряду со стандартными факторами дифференциации (пол, поколение, материальное положение и культурный капитал семьи), значимую взаимосвязь с трудовыми ценностями показали такие структурные факторы как направление обучения, курс обучения, наличие и место работы, тип проживания во время учебы, а также социально-экономические характеристики региона обучения (уровень безработицы и среднего душевого дохода). Некоторые гипотезы, сформированные на основе предыдущих отечественных и зарубежных исследований, не подтвердились: наличие высшего образования у отца (а не у матери), принадлежность к поколению зумеров (а не миллениалов), обучение на социально-гуманитарных специальностях (а не на инженерно-технических) повышает вероятность менее инструментального отношения к работе, а в среде с менее благополучными условиями студенты чаще ставят работу на центральное место, проявляют готовность к сверхурочной работе, а также к предпринимательству (скорее всего вынужденному).

Теоретические и методические основы исследования

Изучение ценностей в социально-гуманитарных науках всегда считалось важной и сложно реализуемой проблемой. Используя множество теоретических и методологических подходов²⁶, современные исследователи либо проводят исследования в определенной

²⁶ Spates J. L. (1983). The sociology of values. Annual review of sociology, 9(1), 27-49; Hitlin S., Piliavin J. A. (2004). Values: Reviving a dormant concept. Annu. Rev. Sociol., 30, 359-393; Лебедева Н.М., Татарко А.Н. (2007) Ценности культуры и развитие общества. М.: ВШЭ.

традиции (М. Рокич, Ш. Шварц, Г. Хофстеде, Р. Инглхарт, и др.), либо развивают их с помощью введения дополнительных шкал (например, М. Минков, М. Бонд)²⁷, концептуального объединения теорий (например, А. Кааса)²⁸, критического анализа возможностей их эмпирического применения²⁹.

В сфере изучения отношения к работе мультипарадигмальность применяется не всегда. В качестве отправной или центральной выделяется теория трудовых ценностей, разработанная психологами Э. Деси и Р. Райаном³⁰ в 2000-ые гг. и схожая с более ранней концепцией трудовых ценностей 1980-х гг., предложенной социологом А. Каллебергом³¹. Основное различие здесь проводится между внутренними и внешними трудовыми ценностями, которые определяются как субъективные представления индивида о важных характеристиках работы и измеряются с помощью анализа ответов на анкетные вопросы. Причем, конвенциональным в сфере изучения трудовых ценностей считается вопрос о важных характеристиках потенциального рабочего места, в то время как А. Каллеберг и Д. Старк понимают под трудовыми ценностями социально обусловленные «концепции желательного» в сфере труда, предлагая более широкое определение понятия³². Несмотря на различие определений, центральная дихотомия трудовых ценностей в обоих подходах идентична. К внутренним трудовым ценностям относится интерес к рабочим задачам, субъективная значимость проявления творчества и автономии, к внешним – важность остальных характеристик работы, не имеющих прямого отношения к содержанию трудовой деятельности. Соответственно выделяются содержательный, терминальный VS отстраненный, инструментальный подходы к трудовой деятельности, что имеет свое концептуальное основание и в более ранних исследованиях жизненных ценностей человека (Т. Парсонс, М. Рокич и др.). Стремительно набирая популярность и став

²⁷ См. например: Hofstede G., Minkov M. (2010). Long-versus short-term orientation: new perspectives. *Asia Pacific business review*, 16(4), 493-504. Hofstede, G., Bond, M. H. (1988). The Confucius connection: From cultural roots to economic growth. *Organizational dynamics*, 16(4), 5-21.

²⁸ Kaasa A. (2021). Merging Hofstede, Schwartz, and Inglehart into a Single System. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 52(4), 339–353.

²⁹ Minkov M., Kaasa A. (2021). A test of Hofstede's model of culture following his own approach. *Cross Cultural & Strategic Management*, 28(2), 384-406. Minkov M., Bond M. H., Dutt P., Schachner M., Morales O., Sanchez C., Jandosova J., Khassenbekov Y., Mudd B. (2018). A Reconsideration of Hofstede's Fifth Dimension: New Flexibility Versus Monumentalism Data From 54 Countries. *Cross-Cultural Research*, 52(3), 309-333.

³⁰ Ryan R. M., Deci, E. L. (2000a). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67; Ryan R. M., Deci, E. L. (2000b). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.

³¹ Kalleberg A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American sociological review*, 124-143.

³² Kalleberg A. L., Stark D. (1993). Career Strategies in Capitalism and Socialism: Work Values and Job Rewards in the United States and Hungary. *Social Forces*, 72(1), 181–198.

конвенциональной для большинства современных эмпирических исследований трудовых ценностей как в России, так и за рубежом, по нашему мнению, данная теоретическая дихотомия все-таки не помогает в полной мере описать и объяснить амбивалентность в отношении к труду среди современной российской молодежи, имеет свои теоретические и методологические ограничения.

Предлагая концептуальный аппарат для описания мотивации человека в сфере оплачиваемой занятости, теория трудовых ценностей не затрагивает антропологических вопросов разделения между ценностью (worth) и ценностями (values)³³, социального обоснования ценностей индивидов, их взаимосвязи с более широким институциональным контекстом³⁴, проблему продуцирования ценностей и смыслов на макроуровне и их интернализации на микроуровне³⁵, а также традиционный для экономико-социологических исследований вопрос социального конструирования категории *интереса*, выделяющегося в качестве центрального элемента внутренних трудовых ценностей и содержательного отношения к труду³⁶, но при этом порою позитивно коррелирующего с внешними трудовыми ценностями³⁷. Не уделяется должного внимания и пониманию смыслов, которые индивид может вкладывать в понятие «трудовых ценностей», внутренне-обусловленного или инструментального восприятия оплачиваемой занятости³⁸. Не проясняются до конца основания для того или иного отношения к работе, которая присуща социологии оценивания и считается важнейшим элементом понимания логики обоснования

³³ Старк Д. (2009). Гетерархия: организация диссонанса. *Экономическая социология*, 10(1), 57-89; Graeber D. (2001). *Toward an anthropological theory of value: The false coin of our own dreams*. Springer.

³⁴ Грановеттер М. (2002). Экономическое действие и социальная структура: проблема укорененности. *Экономическая социология*, 3(3), 44-58; 49-79; Коулман Д. (2009). Введение социальной структуры в экономический анализ. *Экономическая социология*, 10(3), 33-40.

³⁵ Коулман Д. (2004). Экономическая социология с точки зрения теории рационального выбора. *Экономическая социология*, 5(3), 35-44.

³⁶ Бергер П., Лукман Т. (1995). *Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания*. М.: Медиум, 323; Лаваль К. (2010). *Человек экономический. Эссе о происхождении неолиберализма*. М.: НЛЮ; Коулман Д. (2004). Экономическая социология с точки зрения теории рационального выбора. *Экономическая социология*, 5(3), 35-44; Эльстер Ю. (1993). *Социальные нормы и экономическая теория. THESIS: теория и история экономических и социальных институтов и систем*. 3: 73–91.

³⁷ Shevchuk A., Strebkov D., Davis S. N. 2018. Work Value Orientations and Worker Well-Being in the New Economy: Implications of the Job Demands-Resources Model among Internet Freelancers. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 38 (9–10): 736–753; Vansteenkiste M., Neyrinck, B., Niemiec, C.P., Soenens, B., De Witte, H. and Van den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: a self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80 (2): 251–27

³⁸ Вебер М. (2016). *Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии*: в 4 т./Макс Вебер. М.: Изд. дом Высшей школы экономики.

поведения индивида в разных сферах жизни³⁹. Более того, из исследований ценностей в отношении к труду во многом уходит перспектива конфликта (К. Маркс), структуры (Э. Дюркгейм), интеракции (М. Вебер), присущая трем классическим социологическим перспективам, на которых основана социальная наука⁴⁰ и которые легли в основу четырех направлений экономико-социологических исследований, которые мы используем в диссертации: нового институционализма (Н. Флигстин, Н. Биггарт, Дж. Мейер), сетевого (М. Грановеттер, Х. Уайт, Д. Старк) и социокультурного (П. Димаджио, В. Зелизер) подходов, а также теории рационального выбора (Дж. Коулман)⁴¹. По сути, нас волнует поставленный исследователями вопрос о возможности объяснения амбивалентности в современном мире путем отхода от постмодернистского взгляда на ценности как эволюционирующие, множественные, имеющие различные основания и неподдающиеся систематическому анализу⁴². Также мы исходим из экономико-социологической предпосылки новых институционалистов о том, что всякая неопределенность в конечном итоге переходит к более стабильному состоянию за счет легитимации и масштабирования в более широкой социальной среде⁴³, а следовательно, основные механизмы конструирования и направления развития трудовых ценностей поддаются учету, фиксации и объяснению.

Таким образом, теоретико-методологическая стратегия диссертационной работы в ее начальных точках выводится из необходимости идти по конвенциональному пути исследования трудовых ценностей и применять общепринятые в этой области методы изучения феномена. Констатируется приверженность количественному анализу в области исследования трудовых ценностей, в том числе студенческой молодежи – данная перспектива выделяется нами в качестве основного течения в области изучения ценностного отношения к труду. Следуя индивидуалистическому или эго-центрическому подходу в исследовании ценностей, мы используем стандартные для подобных исследований вопросы (согласие с высказываниями о значимости труда в жизни человека,

³⁹ Болтански Л., Тевено Л. (2000). Социология критической способности. Журнал социологии и социальной антропологии. 3 (3): 66–83; Lamont M. (2012) Toward a comparative sociology of valuation and evaluation. *Annual Review of Sociology* 38, 1: 201-221.

⁴⁰ Giddens A. (1971). *Capitalism and modern social theory: An analysis of the writings of Marx, Durkheim and Max Weber*. Cambridge University Press; Доббин Ф. (2016). Сравнительный и исторический подходы в экономической социологии. *Экономическая социология*. 17 (3): 37–81.

⁴¹ Радаев В. В. (2005). *Экономическая социология: учебное пособие для вузов*. ГУ-ВШЭ; *Экономическая социология: Новые подходы к институциональному и сетевому анализу*. (2002). М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), под ред. В.В. Радаева. 280 с.

⁴² Йоас Х. (2013). *Возникновение ценностей*. Пер. с нем. К. Г. Тимофеевой. СПб.: Алетейя. 312 с.

⁴³ Флигстин Н., Макадам Д. (2022). *Теория полей*. М.: Изд. дом ВШЭ.

а также вопрос о субъективно важных характеристиках работы). При этом, с помощью предварительного анализа инструментариев ключевых межстрановых сравнительных исследований (программы Европейского и Всемирного исследований ценностей (European Values Study (EVS) и World Values Survey (WVS)), нами выводится проблема «этического поворота» в исследованиях ценностей⁴⁴: а именно, сужение списка вариантов ответов до характеристик работы, связанных лишь с индивидуалистической перспективой ее восприятия, в связи с чем нивелируется возможность придания важности коллективистской обусловленности и направленности труда. Уже в начале исследования мы задаемся вопросом об обоснованности подобных исключений, дополняем общепринятый список вариантов ответов на вопрос о важных характеристиках работы категориями «полезность работы для общества», «возможность работать на благо страны» и т.п., при этом рандомизируя порядок ответов на вопрос о трудовых ценностях в рамках онлайн-опросов для предоставления респондентам возможностей свободного выбора из предложенного списка. Далее нами проводится анализ имеющихся в российском и зарубежном поле исследований трудовых ценностей студентов, выступающих в качестве представителей (а) молодежи в «формативные годы» – период наибольшей чувствительности к изменениям, (б) поколения зумеров/айдженеров, отличающегося от предыдущих поколений по ценностным, личностным и поведенческим характеристиками⁴⁵, а также как (в) группы потенциальных будущих профессионалов, обладающих особыми чертами⁴⁶. Из множественных эмпирических исследований выводятся гипотезы для их последующей проверки на основе собранного эмпирического материала. В русле социологических исследований мы стремимся (а) подвергнуть сомнению общераспространенные выводы о неизбежной инструментализации трудовых ценностей современной российской молодежи (будущих профессионалов), (б) проверить гипотезу о кардинальных отличиях молодежи от взрослых работников рынка труда, а также (в) показать дифференцированную картину трудовых ценностей студентов.

Однако, основной вопрос о том, в чем причина амбивалентного отношения к труду остается открытым. Дело в гетерогенности их ориентаций? Или же во внутренних

⁴⁴ Павлюткин И. В. (2020). Динамика религиозности молодежи в России. Научный результат. Социология и управление, 6(3), 153-183. Mazzucchelli S., Lomazzi V. (2016). Etica e ricerca sociologica: neutralità o impegno verso i valori?: analisi di un caso esemplificativo: l'european values study. Etica e ricerca sociologica: neutralità o impegno verso i valori?: analisi di un caso esemplificativo: l'european values study, 127-160.

⁴⁵ Радаев В. В. (2019). Миллениалы. Как меняется российское общество. М.: Изд. дом ВШЭ; Твенге Д. (2019). Поколение I. Почему поколение Интернета утратило бунтарский дух, стало более толерантным, менее счастливым — и абсолютно не готовым ко взрослой жизни* *и что это значит для всех остальных (Пер. с англ. А. Толмачева). М.: Группа компаний «РИПОЛ классик». 406 с.

⁴⁶ Мансуров В. А., Юрченко О. В. (2009). Социология профессий. История, методология и практика исследований. Социологические исследования. 8: 36–46.

противоречиях в отношении к труду, которые затруднительно объясняются с помощью применения конвенциональной дихотомии трудовых ценностей? Для того, чтобы ответить на него, мы проводим серию интервью с респондентами, ранее принявшими участие в количественном анкетировании. Квотная выборка качественного этапа исследования строится на основе результатов количественного этапа, что согласуется с методологией построения смешанных исследований⁴⁷. Для анализа собранных интервью мы используем метод обоснованной теории⁴⁸, стремимся быть максимально открытыми к интерпретации полученных нарративов и более широко рассмотреть механизм обоснования и конструирования трудовых ценностей, а также смыслы, которые являются доминирующими в поле. Разработанные авторские теории подкрепляются отсылками к классическим и современным социологическим и экономико-социологическим исследованиям и встраиваются в общую теоретическую дискуссию⁴⁹, которая основывается на более широкой теоретической традиции социологии (Э. Дюркгейм, Г. Зиммель, М. Вебер, К. Поланьи и др.), а также современных экономико-социологических направлениях анализа (сетевой подход, социокультурный и институциональный).

Информационная база исследования

В диссертации задействованы две опросные базы данных, а также серия интервью со студентами российских вузов.

В 2020-2021 гг. были проведены два национально-репрезентативных опроса студентов вузов, в которые автором диссертации были добавлены вопросы о трудовых ценностях и о согласии с высказываниями об образе будущей работы:

1. опрос студентов 8 российских региональных вузов-участников консорциума «Доказательная цифровизация для успеха студентов» («Мониторинг студенческого опыта» (edtechdata.ru), 2020 год (N = 5 002);
2. опрос студентов более 350 российских вузов (Проект по заказу Министерства науки и образования Российской Федерации «Научно-методическое обеспечение

⁴⁷ Creswell J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

⁴⁸ Glaser B.G., Strauss A.L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. New York: Aldine; Charmaz K. (2006) *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis*. Thousand Oaks (CA): Sage Publications; Suddaby R. (2006). From the editors: What grounded theory is not. *Academy of management journal*, 49(4), 633-642; Забаев И. В. (2011). Логика анализа данных в обоснованной теории (grounded theory): версия Б. Глезера. *Социология: методология, методы, математическое моделирование* (Социология: 4М). 32: 124–142.

⁴⁹ О построении теорий, см. подробнее: Абенд Г. (2015). Значение слова «теория» в социологии. *Социологические исследования*, (11), 23-29; Штомпка П. (2001). Теоретическая социология и социологическое воображение. *Социологический журнал*, (1), 148-158; Флигстин Н., Макадам Д. (2022). *Теория полей*. М.: Изд. дом ВШЭ.

развития системы управления качеством высшего образования в условиях коронавирусной инфекции COVID-19 и после нее», 2021 год (N = 14 795).

В декабре 2021 года автором диссертации было проведено 38 интервью со студентами от 18 до 24 лет. С целью пилотирования гайда, апробации полученных в ходе анализа нарративов со студентами результатов, а также возможности теоретических обобщений дополнительно были взяты 8 интервью с представителями старшего возраста (от 25 лет и старше), а также дополнительные интервью из проекта, посвященного предпринимательским практикам молодежи в России⁵⁰.

Практическая значимость работы

Материалы диссертационного исследования могут быть полезны для понимания трудовых ценностей и основных конфликтов в сфере профессионализации молодых кадров на отечественном рынке труда, использованы работодателями для улучшения взаимодействия с кадрами, а также в качестве обоснования для формирования социальной политики поддержки юных профессионалов как на уровне предоставления рабочей практики в университетах, так и на первых и последующих этапах построения карьеры на отечественном рынке труда. Разработанная типология трудовых ценностей и обновленный инструментарий может быть полезен для составления вопросов о трудовых ценностях и отношении к труду в рамках межстрановых и национальных опросов уже работающего населения. Выводы и концептуальные заключения качественного этапа исследования могут применяться для дальнейшего углубленного изучения отдельных тематик. Также результаты могут быть использованы в качестве кейса для преподавания курсов по социологии ценностей, экономической социологии, социологии труда, методам социологического исследования и другим дисциплинам, связанным с теоретическим и эмпирическим изучением морально-нравственных феноменов.

Структура работы

Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, насчитывающего 370 источника, и пяти приложений. Общий объем работы составил 216 страниц (23 п.л.)

Введение

Глава 1. Теория трудовых ценностей: истоки, анализ, дополнение, применение

⁵⁰ Проект был проведен Лабораторией исследований человеческого потенциала и образования летом 2022 года. Подробнее см.: Сорокин П. С., Вятская Ю. А., Черненко С. Е. Факторы успеха предпринимательских проектов студентов и выпускников российских вузов / Под общ. ред.: Я. И. Кузьминов, Л. М. Гохберг, Н. Б. Шугаль. Т. 43. Вып. 1. Издательский дом НИУ ВШЭ, 2023.

- 1.1. Теория внутренних и внешних трудовых ценностей: история становления и утверждения в качестве центральной
- 1.2. Менеджеральные концепции осмысленности труда: дополнение к понятию внутренних трудовых ценностей
- 1.3. Индивидуалистические и коллективистские ценности: дополнительная теоретическая рамка для исследования трудовых ценностей
- 1.4. Отечественные исследования трудовых ценностей: преимущественно негативная динамика изменений и позитивный образ инженеров
- 1.5. Факторы дифференциации трудовых ценностей

Глава 2. Количественный этап исследования: трудовые ценности и факторы их дифференциации

- 2.1. Методология количественного этапа исследования
- 2.2. Результаты анализа данных
- 2.3. Обсуждение результатов и основные выводы

Глава 3. Качественный этап исследования: от анализа нарративов к новым теоретическим построениям

- 3.1. Методология качественного этапа исследования
- 3.2. Результаты анализа данных
- 3.3. Теоретические построения: социологическое воображение и взаимосвязь с теорией
- 3.4. Обсуждение результатов и основные выводы

Заключение

Список литературы:

Приложения 1-5

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обозначается актуальность темы, проблемная ситуация, рассматривается степень научной разработанности проблемы, определяются цели, задачи и теоретико-методологические основы диссертационной работы, а также дается обоснование выбора в качестве рассматриваемого в исследовании кейса студенческой молодежи России. Далее сформулированы научная новизна исследования, основные положения, выносимые на защиту, предложен список работ и мероприятий, в рамках которых результаты исследования апробировались.

В **первой главе «Теория трудовых ценностей: истоки, анализ, дополнение, применение»** представлен анализ исторического развития подходов к изучению трудовых ценностей человека, демонстрируется критика конвенциональных подходов с точки зрения результатов менеджеральных исследований и аппарата экономической социологии. На основе анализа инструментариев анкет международных сравнительных исследований выявляется проблема «этического поворота» в исследованиях трудовых ценностей, в связи

с чем предлагается дополненная типология трудовых ценностей, с отсылкой к которой описываются результаты отечественных и зарубежных эмпирических исследований в области изучения трудовых ценностей студентов высших учебных заведений.

В параграфе 1.1 представлено конвенциональное определение ценностей и их отличие от других понятий (установки, социальные нормы, личностные характеристики) (Дж. Спэйтс, С. Хилин и Дж. Пилиавин). Указаны мотивационная и нормативная функции ценностей, их когнитивно-эмоциональная внутренняя обусловленность, а также основные отличительные черты, включающие в себя относительную стабильность на протяжении жизненного цикла, невозможность полной реализации в повседневности, кросс-ситуативность, а также проблемы соединения личностного и общественного уровней при анализе ценностей, т.е. сложностей с описанием процесса их интернализации.

Показано, что традиция изучения и измерения ценностей основана на количественной методологической парадигме. Во-первых, описаны разные подходы к изучению ценностей (Т. Парсонс, М. Рокич, М. Кон, Д. Олвин и Дж. Кросник, Ш. Шварц, Р. Инглхарт и др.), сделан вывод об их множественности и отсутствии консенсуса относительно верного способа аналитической фиксации и измерения ценностей. Во-вторых, анализируется история становления вопроса о трудовых ценностях в научной дискуссии. Акцентируется внимание на пионерном исследовании ценностей Г. Хофстеде, проведенном в 1960-х гг. на выборке 40 стран мира, в котором, помимо прочих различий, акцент сделан на разделении между индивидуалистическими и коллективистскими культурами труда. Также описывается масштабное международное исследование значимости работы (Meaning Of Work (MOW) 1990-ых гг., в рамках которого британские ученые провели сравнительный анализ ценности работы и других сфер индивидуальной жизни человека в разных странах мира, разработав индекс центральности работы (index of work centrality), отражающий степень идентификации человека со своей работой, желания посвящения большинства своего времени и сил именно данной сфере жизни, а также уровень погружения в исполнение своей профессиональной роли. В-третьих, констатируется уход от изначальных концепций трудовых ценностей и доказывается утверждение в качестве центральной теории самодетерминации (self-determination theory, SDT), разработанной психологами Р. Райаном и Э. Деси в 2000-ых гг. В теории проводится различие между внутренними и внешними трудовыми ценностями (intrinsic – extrinsic), содержательным (интерес, творчество и автономия) и инструментальным (зарплата, надежность и комфортные условия) подходом к труду. На основе анализа цитируемости и применимости дихотомии в эмпирических исследованиях, подход описывается в качестве центрального в западных и отечественных исследованиях трудовых ценностей. При этом,

фиксируется содержательное сходство «психологической теории» с теорией, разработанной классиком социологии труда А. Каллебергом в 1980-ых гг., выявляется отсутствие пересечений во взаимном цитировании работ. В-четвертых, анализируется динамика изменения вопроса о трудовых ценностях, используемых в ключевых межстрановых сравнительных исследованиях (программы Европейского и Всемирного исследований ценностей (European Values Study (EVS) и World Values Survey (WVS)). Сделан вывод об изменении списка важных характеристик работы в вопросе, уменьшении или полном нивелировании аспектов, связанных с общественной пользой труда и ориентацией на других людей. Данная проблема в след за другими авторами (С. Маццучелли, В. Ломацци, И. Павлюткин) обозначена как «этический поворот» в исследованиях ценностей, означающий исчезновение возможности фиксации важности для респондентов надывидуальной ценности труда, значимой для исследований в области социологии, социальной психологии и экономической социологии.

В параграфе 1.2 представлен анализ концепции содержательного отношения к работе или осмысленности труда (*meaningfulness of work*), представленных авторами психологических и менеджериальных подходов: Р. Дэвиса, Л. Локвиста, Р. Хэкмана и Г. Олдхэма, Э. Триста и Л. Кэтчама, М. Прэтта и Б. Ашфорта, Г. Аронссона, Д. Книпперберга. Помимо индивидуалистических составляющих осмысленной трудовой деятельности (соотнесение себя со своей работой и умение ее выполнять) авторы также говорят о важности ощущения себя во внешней среде и видимости результативности работы, ее внешнего эффекта. Подобный вывод подтверждается экономико-социологическими исследованиями в области ценностей, с той единственной оговоркой, что социальная обусловленность и ориентация на других занимает здесь уже центральное место (М. Вебер). Также добавим, что все-таки целью исследований в рамках концепции осмысленного труда в менеджериальном подходе является стимулирование главной составляющей производительного труда – вовлеченности в рабочие процессы на уровне фирмы. И авторы данных подходов скорее анализируют мезо-уровень, не переходя к анализу микро- и макроконтекста, при том, что смысл, с точки зрения социологии, конструируется в рамках исторически сконструированных групп и коллективов (П. Бергер, Н. Лукман), поддерживается на уровне общества, его институтов (Э. Дюркгейм, Т. Парсонс и др.), а также самих взаимодействующих между собою индивидов (М. Вебер, Г. Зиммель).

В параграфе 1.3 представлен обзор основных положений теории деления на индивидуалистические и коллективистские культуры Г. Хофстеде. В рамках индивидуалистических культур собственные интересы нормативно ставятся выше групповых, выстраиваются взаимовыгодные и дистанцированные отношения с другими (на

основе контрактов). В целом, ценности индивидуализма направлены на цели самоактуализации и самореализации граждан стран, увеличению их возможностей свободного наращивания человеческого капитала, что, с точки зрения экономической теории, приводит к более быстрому и устойчивому экономическому росту (Дж. Коулман). Концепция индивидуалистических культур пересекается с классической для экономической социологии проблемой *homoeconomicus* (Дж. Ст. Милль), а также вопросами конструирования нового типа человека в капиталистической системе (М. Фуко). В рамках коллективистских культур основной акцент направлен на проблему поддержания социального порядка, выстраивания солидарных взаимоотношений с другими и обществом в целом. Имеет место более сложная ценностно-рациональная мысленная структура, которая призывает к заботе о благополучии группы как верному пути к собственному и семейному благополучию (Р. Дор). В этом отношении коллективистские культуры рассматриваются как идеальный тип *homosociologicus* (Д. Ронг, П. Вайзе), однако проблематизируются как поддающиеся изменениям и влиянию рынка в современном мире (П. Димаджио, А. Голдберг). Более поздние работы предлагают рассматривать ценностные культуры внутри страны как смешанные, то есть имеющие значимые внутринациональные и межгрупповые различия (В. Магун, М. Руднев, П. Шмидт). Таким образом, дихотомия «индивидуализм-коллективизм» представляется в качестве важнейшей аналитической категории, необходимой, в том числе, для исследования трудовых ценностей молодых людей.

В резюме к параграфу предлагается схематичное изображение дополненной авторской типологии трудовых ценностей. Классическая концепция Э. Деси и Р. Райана, отражающая отношение человека к работе (содержательный VS инструментальный подход к труду), дополняется шкалой, разработанной ранее Г. Хофстеде, акцентирующей внимание на отношении индивида к внешнему миру, опосредованное его трудом (ориентация на удовлетворение индивидуалистических VS коллективистских потребностей).

В параграфе 1.4 представлен обзор отечественных исследований трудовых ценностей (в том числе студенческой молодежи). Указаны основные направления анализа, развиваемые в российском исследовательском поле: (1) противоречивое влияние резкого перехода к капитализму на трансформацию идеалов работников российского рынка труда в сторону ценностей комфортного материализма, а также индивидуализма и инструментализма (В. Магун, А. Темницкий, Л. Гудков, Б. Дубин, М. Горшков, Ф. Шереги и др.), (2) особое внимание уделено инженерно-техническим кадрам как ориентированным на активный, содержательный подход к труду и общественную пользу труда, несмотря на данный переход (В. Шубкин; О. Шкаратан; В. Ядов, Р. Абрамов, И. Козина, Е. Виноградова

и др.), при том что инженеры обычно анализируются внутри своей категории. Отдельно выделяется проблема отсутствия национально-репрезентативных сравнительных данных о трудовых ценностях студентов высших учебных заведений страны, частое перенесение результатов локальных исследований на уровень всей совокупности юных профессионалов и, соответственно, опасность мифологизации представлений о трудовых ценностях будущих профессионалов. Основным способом решения данной проблемы представляется проведение нового эмпирического исследования, сбор национально-репрезентативных данных и отражение факторов дифференциации трудовых ценностей студентов с различными характеристиками.

В резюме к параграфу выводятся гипотезы для их последующей проверки в рамках количественного этапа исследования: №1 о преимущественно инструментальном отношении к работе среди российского студенчества, №2 о значимых различиях в иерархии трудовых ценностей и наиболее важных характеристиках работы среди юных профессионалов в сравнении с работающим населением страны, №3 об ориентации на внутренние индивидуалистические и коллективистские трудовые ценности со стороны инженеров, представителей STEM-специальностей в сравнении со студентами других направлений обучения.

В параграфе 1.5 представлен анализ эмпирических исследований, в рамках которых раскрываются основные факторы дифференциации трудовых ценностей. Авторы выявляют различия в трудовых ценностях в зависимости от поколения (Дж. Твенге; К. Смола, Ш. Саттон, Х. Хансен, М. Леути), возраста (Дж. Джин, Дж. Раундс; А. Чоу, М. Джонсон; М. Монсерад), пола (М. Марини, М. Джонсон, М. Балзамо; П. Синисало), материального и культурного капитала семьи (Т. Кассер; М. Кон); направления обучения (М. Балзамо, М. Лауриола, А. Саггино); опыта работы (М. Джонсон; М. Монсерад и др.). Мы добавляем к списку тип проживания во время учебы (отделение от родительской семьи выступает как показатель «взрослости» и потенциального изменения ценностей (В. Радаев)), уровень успеваемости студента и социально-экономические характеристики региона обучения (Р. Инглхарт).

В резюме к параграфу выводятся гипотезы №4-12 для их последующей проверки в рамках количественного этапа исследования. Предполагается, что зумеры, студенты с меньшим уровнем материального и культурного капитала семьи, студенты старших курсов обучения, проживающие без родителей, с наличием работы вне вуза будут больше ориентированы на внешние трудовые ценности; девушки, проживающие в общежитии студенты, студенты социально-гуманитарных специальностей – на коллективистские, юноши – на индивидуалистические трудовые ценности; студенты с высоким уровнем

успеваемости, студенты, чьи матери имеют высшее образование – на внутренние трудовые ценности. А благоприятные характеристики региона обучения будут ориентировать на менее инструментальный подход к работе.

Во второй главе «Количественный этап исследования: трудовые ценности и факторы их дифференциации» представлены результаты первого этапа диссертационного исследования.

В параграфе 2.1 приводится описание источников данных (проектов «Мониторинг студенческого опыта» и «Управление качеством высшего образования в условиях COVID-19 и после»), стратегия очистки данных и характеристики респондентов итоговых выборок. Далее описываются переменные и способы их измерения, методы анализа данных и используемое программное обеспечение.

В параграфе 2.2 представлены результаты анализа данных. В первой части проведенного количественного анализа была получена общая картина трудовых ценностей студентов российских вузов, их иерархия. В топ-2⁵¹ ценностей студентов вошли две ценности: внешняя (высокий уровень зарплаты) и внутренняя (личная заинтересованность в работе), в теории находящиеся на разных полюсах типологии Р. Райана и Э. Деси (intrinsic-extrinsic). Более трети студентов выбирали для себя в качестве важных ценностей надежность работы, соответствие работы знаниям и способностям, карьерный рост и дружный коллектив.

В втором разделе параграфа представлены интегральные показатели трудовых ценностей студентов, полученные с помощью факторного анализа двумя способами: на предварительном этапе был апробирован факторный анализ без вращения (В.Магун и М.Руднев полагают, что этот метод может продемонстрировать «чистые» или «естественные» факторные решения), в рамках основного этапа анализа использовался факторный анализ с вращением методом главных компонент варимакс с нормализацией Кайзера (этот метод считается более распространенным в научных исследованиях и широко применяется при исследовании трудовых ценностей). В результате факторного анализа без вращения с ограничением получаемых факторов были получены два дихотомических фактора, объясняющие 17,1% дисперсии: «общественная польза» (работа на благо страны) и «мобильность» (переезд за границу), ядру которых была присуща «ориентация на создание инноваций». С помощью факторного анализа с вращением компонент были получены семь интегральных показателей трудовых ценностей или факторов, в сумме объясняющих 53,7% дисперсии выбора отдельных характеристик работы. Два фактора

⁵¹ По результатам двух опросов студентов России, более 50% студентов выбрали данные характеристики работы в качестве наиболее важных.

отражают ориентацию на обоснование работы ее внутренним смыслом или интересом к содержанию труда, а именно факторы «полезность» и «саморазвитие». Следующие пять факторов («оплата и карьера», «надежность», «общение», «мобильность» и «гибкость») относятся к внешним трудовым ценностям, так как в них придается важность полученным в результате работы материальным и статусным вознаграждениям, социальным гарантиям и льготам, форме труда, а не содержанию рабочих задач.

В третьем разделе параграфа представлены факторы дифференциации различных интегральных показателей трудовых ценностей студентов. Принадлежность к мужскому полу, проживание в общежитии, обучение на не инженерных специальностях, меньший курс обучения, работа в университете повышают вероятность ориентации на общественную пользу труда, а высокий уровень успеваемости и наличие любой работы во время учебы повышают ориентацию на саморазвитие.

В четвертой части параграфа описаны представления студентов о будущей работе. Анализ показал высокую уверенность в нахождении достойной позиции на рынке труда, предпринимательских интенций, а также рыночный подход к занятости (восприятие работы как способа заработка на жизнь и желание профессиональных проб). Также были выявлены противоречивые результаты: студенты говорят о готовности работать сверхурочно, но при этом не ставят работу на первое место в жизни; большая часть не готова отказаться от работы при наличии достаточного количества денег, но при этом более половины согласны с тем, что работа является всего лишь способом заработать на жизнь. В целом, было выявлено преобладание инструментального отношения к труду.

В пятом разделе параграфа рассмотрены факторы дифференциации представлений о будущей работе. Принадлежность к мужскому полу, наличие высшего образования у отца, а также высокий уровень безработицы в регионе повышает вероятность первостепенной важности работы для респондента. Представители поколения зумеров, женщины, выходцы из более обеспеченных семей, студенты с высоким уровнем успеваемости, не обучающиеся по STEM-направлениям, имеющие работу студенты, в целом, показывают менее инструментальный подход к труду.

В **параграфе 2.3** приводится обсуждение результатов проверки гипотез, большинство из которых частично или полностью подтвердились, а три – получили опровержение, и основные выводы, часть из которых представлены в положениях на защиту.

В **третьей главе «Качественный этап исследования: от анализа нарративов к новым теоретическим построениям»** представлены результаты второго этапа диссертационного исследования.

В **параграфе 3.1** представлены общие цели и методология качественного этапа исследования, описание стратегии построения выборки, указаны итоговые характеристики информантов в разрезе пола, города, специальности, возраста, образования отца и матери (т. е. в разрезе характеристик, по которым были выявлены значимые различия в дифференциации трудовых ценностей на количественном этапе исследования). Далее описаны инструментарий исследования, ядерные категории, процедура фиксации и анализа данных.

В **параграфе 3.2** отображены результаты анализа нарративов интервью. Согласно полученным данным, основной ценностный конфликт заключается в сопоставлении двух ориентаций: на интересные и высокооплачиваемые позиции («двойная выгода») VS на интересные и общественно-полезные виды работ, не всегда приносящие достойный доход и статус (риски «двойной неценности труда»); и соответствующие им порядки обоснования выбора. Постулированное информантами стремление следовать сугубо личным интересам в сфере оплачиваемой занятости сочетается с рыночной логикой выбора будущей профессии, анализом спроса и предложения в конкретных сферах занятости, четкими представлениями о желаемом доходе, а также стратегиями экспансивного развития, берущими основу в советах экспертов и включающими в себя множественную занятость, частую смену работодателей, желание посвящать время индивидуальной «операционной деятельности» как развивающей жесткие навыки. Ориентация на общественную пользу включает в себя установку на долгосрочное и постепенное саморазвитие в рамках профессиональной сферы, ее сознательное *принятие* как «призвания», нестяжательное отношение к получаемым за труд деньгам, активное желание достижения высокого уровня знаний и умений, а также планы по обретению общественно-признанного статуса в будущем. Основная и акцентирующая на себе внимание тенденция изменений в трудовых ценностях заключается в переходе от общественно-ориентированных к вдвойне выгодным позициям на рынке труда, что отчасти подтверждает выведенную ранее гипотезу о «сужении» ценностных ориентиров по мере взросления индивида, то есть его/ее переориентации с внутренних к внешним трудовым ценностям (Дж. Джин, Дж. Раундс). В то же время, направление изменений в трудовых ценностях концептуализируется иначе, а именно, как переход от коллективистских внутренних к индивидуалистическим ценностям. Подобный переход объясняется отсутствием позитивного санкционирования выбора в пользу общественно-значимых профессий со стороны более широких институциональных структур и вынужденной переориентацией на вдвойне выгодные позиции, становящиеся ориентиром для части молодежи.

В параграфе 3.3 представлены авторские теоретические построения, объясняющие процесс формирования двух полярных ценностных приоритетов в отношении к труду, а также тенденцию к «перелому» от коллективистских внутренних к индивидуалистическим трудовым ценностям. Все теории построены методами обоснованной теории (Б. Глезер, А. Стросс), относятся к категории объяснительных эвристических теорий (П. Штомпка), служат основой для понимания эмпирических явлений (Г. Абенд). Каждая «выращенная» теория подкрепляется цитатами из интервью с информантами, а также анализом классических или современных теоретических работ. В «теории якорей ориентации на общественную пользу труда» родительская и собственная семья выделяются как основные удерживающие силы в ориентации на общественно-полезный труд, влияние является гендерно обусловленным. Отдельно в качестве якоря или вдохновителя социальной ориентации труда выделяются образцы из профессиональной сферы. Теория подкрепляется анализом работ классиков – Э. Дюркгейма, Г. Зиммеля, а также представителями сетевого подхода в экономической социологии – М. Грановеттера, Д. Старка. В «теории агентов формирования рыночного отношения к работе» указывается на значимое влияние виртуальных образцов на развитие рыночного отношения к работе, а также на роль психологов как помощников в легитимации отказа от социально-ориентированных профессий и переориентации на индивидуально выгодные рабочие места. Теория находит свое подтверждение в классическом труде К. Поланьи, где «великая трансформация» экономики и хозяйства обуславливается искусственным насаждением и поддержанием рыночных отношений, а также в более современных работах эконом-социологов об агентах «рыночного влияния», имеющих двойственную идентичность и амбивалентное положение (В. Зелизер, Ч. Чан, П. Димаджио, Д. Слейтер). Наконец, «теория институциональных дефицитов» описывает объективные затруднения в формировании осмысленной концепции труда в виду нарушения ожиданий социальной поддержки, эквивалентного или справедливого вознаграждения со стороны хозяйственных институтов, а также общества в целом. Для подкрепления теории используется традиционный подход М. Вебера, связывающий понятие института со смыслами, которые индивиды в него вкладывают, а также значимостью выбора того или иного отношения к труду, который оценивается ими в ситуациях взаимодействия, обсуждения и соотнесения своих действий с другими. Само определение институциональных дефицитов заимствуется из работ О. Глацких, Л. Гудкова, Б. Дубина. Проблема институциональных дефицитов разделяется на знаковую (неразрешимую) и позиционную (требующую личного участия в ее решении), что влияет на трудовые траектории будущих профессионалов, опосредованные влиянием их меняющихся трудовых ценностей. Дополнительно были разработаны некоторые

контраргументы к теоретическим построениям, а именно – к концепции институциональных дефицитов как барьера на пути к воплощению общественно-ориентированных трудовых ценностей в жизнь, а также к эмпирическому результату о направлении изменения трудовых ценностей в сторону их детерминализации и индивидуализации по мере взросления человека.

В параграфе 3.4 обсуждаются результаты и основные выводы качественного этапа исследования.

В заключении приводятся общие выводы диссертационной работы, наиболее значимыми из которых являются: (а) тезис о важности использования качественного метода при изучении ценностей с целью выявления противоречий в трудовой сфере жизни людей, а также для корректировки объяснительного аппарата и ограничений теорий, изначально разработанных и проверяемых в рамках количественных исследований (например, теория «сжатия» ценностных ориентиров); (б) тезис о сосредоточении ценностного конфликта в области дихотомии «ориентация на индивидуальные VS коллективные потребности», а также о социальном конструировании интереса к лично выгодной или общественно полезной работе; (в) тезис о гетерогенности трудовых ценностей студентов российских вузов, а также их зависимости не только от социально-демографических характеристик, но и от общих характеристик макро-среды. В отдельном параграфе описываются ограничения и предлагаются направления дальнейших исследований, которые могут быть выполнены как в количественной, так и в качественной методологических парадигмах, учитывая преимущества и недостатки разных подходов и плодотворность смешанных исследований.

Работы, опубликованные автором диссертации в ведущих рецензируемых научных журналах Российской Федерации:

1. Поплавская А. А. (2022) Факторы формирования внутренних и внешних трудовых ценностей у студентов российских вузов. *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*. № 2. С. 181-206.

2. Поплавская А. А. (2023) Будущая работа глазами студентов российских вузов: дифференциация образа работы в межрегиональной перспективе. *Мир России: Социология, этнология*. Т. 32. № 1. С. 61-86.

3. Поплавская А. А. (2023) Ценность труда для студентов российских вузов: логики обоснования выбора в пользу личной выгоды или общественной пользы работы. *Экономическая социология*. Т. 24. № 2. С. 11-48.