

Научная статья / Original research article

УДК 316.334.2

DOI: <http://doi.org/10.31660/1993-1824-2026-3-33-57>

EDN: NFUKDQ



Культура труда студенческой молодежи: от ценностей к формированию стратегии трудового поведения

Л. С. Ковальжина*, А. А. Орлова

Тюменский индустриальный университет, Тюмень, Российская Федерация

*kovalzhinal@tyuiu.ru

Аннотация. В статье представлены результаты исследования культуры труда студенческой молодежи Тюменской области. Теоретико-методологическим основанием исследования служит ценностно-смысловой и социокультурный подходы, рассматривающие культуру труда как систему норм, ценностей и смыслов, конструируемых в пространстве взаимодействия институциональных образцов и субъективных ожиданий молодежи, определяющих отношение к трудовой деятельности и опосредующих формирование стратегий трудового поведения. Эмпирическую базу составили данные формализованного опроса ($n = 221$) и фокус-групповых исследований ($N=2$), проведенных в апреле — июне 2026 г. среди обучающихся учреждений высшего и среднего профессионального образования Тюменской области. Выявлена индивидуалистическая и ресурсно-центрированная модель жизненных приоритетов студенческой молодежи, в которой доминируют ценности физического и психического благополучия, а также самореализации. Мотивационная структура выбора профессии характеризуется сочетанием содержательной направленности (интерес к деятельности, профессиональное развитие) и инструментальных ожиданий (достойная заработная плата, карьерный рост). На основе контент-анализа ассоциативных рядов зафиксирована амбивалентность коллективных представлений о труде, сочетающая позитивные самохарактеристики (ответственность, трудолюбие) с критическими оценками (лень, безответственность), что отражает внутреннюю неоднородность ценностного поля исследуемой группы. На основе анализа поведенческих индикаторов (зарплатные ожидания, готовность к сверхурочной работе, территориальная мобильность, причины увольнения) предложена типология трудовых стратегий, включающая модели стратегической и вынужденной незанятости, целевой, ситуативной и вынужденно-официальной занятости, профильной прекарности, а также предпринимательских ориентаций. Предложенная типология трудовых стратегий рассматривается как результат субъективного соотнесения внешних культурных образцов с собственными жизненными планами молодежи и ценностными ориентациями. Показано, что большинство карьерных траекторий характеризуются краткосрочным горизонтом планирования и адаптивно-прагматическим типом поведения, при котором найм остается доминирующей стратегией, а предпринимательские намерения носят преимущественно декларативный характер и сопряжены с завышенными зарплатными ожиданиями, ориентированными на высокодоходные сегменты рынка труда. Результаты исследования вносят вклад в социологию культуры, конкретизируя механизмы формирования трудового поведения студенческой молодежи, показывая, как ценностные ориентации и сформированные социальные нормы опосредуют выбор поведенческих стратегий в сфере занятости. Выявленная динамика свидетельствует о формировании культуры труда студенческой молодежи, в которой инструментальная рациональность сочетается с ценностно-рациональными ориентирами справедливости, достоинства и самореализации.

Ключевые слова: культура труда, социология культуры, трудовые ценности, студенческая молодежь, стратегии трудового поведения, прекарность, социология труда

Для цитирования: Ковальжина Л. С., Орлова А. А. Культура труда студенческой молодежи: от ценностей к формированию стратегии трудового поведения. *Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика.* 2026;(3):33–57. <http://doi.org/10.31660/1993-1824-2026-3-33-57> EDN NFUKDQ

Work culture of student youth: from values to the formation of work behavior strategies

Larisa S. Kovalzhina*, Anna A. Orlova

© Л. С. Ковальжина, А. А. Орлова, 2026

Industrial University of Tyumen, Tyumen, Russian Federation
*kovalzhinals@tyuiu.ru

Abstract. This article presents the results of an empirical study of work culture among students in Tyumen Region. The theoretical and methodological basis of the study consists of value-based and sociocultural approaches that view work culture as a system of norms, values, and meanings constructed through the interaction of institutional models and the subjective expectations of young people, which determine their attitudes to work and shape their behavioral strategies. The empirical data were obtained through a formalized survey ($n = 221$) and two focus groups ($N = 2$), conducted from April to June 2026 among students of higher education institutions and colleges in the Tyumen Region. The study identifies an individualistic, resource-centered model of life priorities among student youth. This model prioritizes physical and mental well-being alongside self-realization. Motivational structure of career choice is characterized by a combination of substantive focus (interest in the activities, professional development) and instrumental expectations (decent income, career advancement). A content analysis of associative series reveals an ambivalence in collective perceptions of work, combining positive self-characteristics (responsibility, diligence) with critical assessments (laziness, irresponsibility). This reflects an internal heterogeneity of the value field of the study group. Based on an analysis of behavioral indicators (salary expectations, willingness to work overtime, spatial mobility, factors leading to dismissal), the authors propose a typology of work strategies. This typology includes strategic and involuntary unemployment, targeted, situational, and precarious employment, professional precarity, and entrepreneurial orientations. The proposed typology of work strategies reflects a subjective synthesis of societal expectations and individual life plans among youth. The study shows that most career trajectories are based on a short-term planning horizon and an adaptive, pragmatic behavior pattern. Hiring remains the primary strategy, while entrepreneurial intentions are often declarative and associated with high salary expectations focused on the high-income market segments of the labor market. The study's results contribute to the sociology of culture by clarifying how work behavior develops among students and how values and social norms influence their employment choices. The identified dynamics indicate the emergence of a new work culture, in which instrumental rationality coexists with value-based and rational guidelines of justice, dignity, and self-realization.

Keywords: work culture, cultural sociology, work values, student youth, work behavior strategies, precarity, sociology of labor

For citation: Kovalzhina L. S., Orlova A. A. Work culture of student youth: from values to the formation of work behavior strategies. *Proceedings of Higher Educational Institutions. Sociology. Economics. Politics.* 2026;(3):33–57. <http://doi.org/10.31660/1993-1824-2026-3-33-57>

Введение

На протяжении последних десятилетий происходила системная трансформация российского рынка труда, что выразилось в структурной перестройке занятости, сокращении численности экономически активного населения, развитии промышленного сектора и сферы услуг. В этот период обозначился устойчивый дефицит квалифицированных кадров, усиленный диспропорциями между запросами работодателей и предложением со стороны профессионального образования, а также ростом процессов прекариатизации, охватывающих различные социально-профессиональные группы. Дополнительным фактором изменений выступает и цифровизация, трансформирующая как содержание труда, так и формы занятости. В сложившейся ситуации студенческая молодежь занимает особое положение. С одной стороны, эта социально-демографическая группа является стратегическим кадровым резервом, аккумулирующим человеческий капитал для экономики региона и страны, а с другой — ее социальный статус характеризуется высокой степенью неопределенности, обусловленной совмещением образовательной и

трудовой деятельности в условиях неполной занятости и дефицита профессионального опыта. Что мотивирует молодых людей при выборе профессии и трудовой деятельности в целом, какими ценностными ориентирами и нормами они при этом руководствуются и какие формируются стратегии трудового поведения — ключевые вопросы, на которые авторы статьи ищут ответы.

Представления о труде, ожидания и ценностные ориентации молодежи конституируются в рамках конкретного социокультурного поля, которое задает границы восприятия и интерпретации социальной реальности. С одной стороны, в нем транслируются институциональные образцы трудового поведения (нормы профессионализма, этика труда, модели карьерного роста и др.), с другой — неформальные смыслы, циркулирующие в повседневных коммуникациях молодежных сообществ. Для различных возрастных, образовательных и территориальных когорт молодежи это культурное пространство структурируется по-разному: городская и сельская молодежь, студенты технических и гуманитарных специальностей, представители разных социально-экономических слоев — каждая группа актуализирует определенные сегменты ценностного поля и по-своему их интерпретирует. При этом ключевую роль играет механизм субъективного соотнесения внешне заданных культурных образцов с собственными жизненными ожиданиями и планами. В процессе этого соотнесения происходит своего рода фильтрация и верификация смыслов: одни идеи получают эмпирическое подтверждение через личный опыт или опыт референтных групп, другие — опровергаются практикой, третьи — трансформируются, адаптируясь к реальным условиям деятельности. В результате внешние культурные паттерны не просто усваиваются пассивно, но активно встраиваются в индивидуальные когнитивные схемы, формируя тем самым устойчивый образ социальной реальности, который в дальнейшем выступает ориентиром для трудовых решений и поведенческих стратегий. Следовательно, любые феномены, наблюдаемые в сфере молодежной занятости — будь то выбор профессии, отношение к нестандартным формам работы, готовность к мобильности или восприятие цифровизации труда — не могут быть в полной мере поняты вне их социокультурной обусловленности.

Литературный обзор

Культура труда, с позиции социологии, в широком смысле понимается как ценностно-нормативная система, которая придает трудовой деятельности смысл, формирует восприятие и организацию трудовой деятельности. Это нематериальное измерение труда, которое определяет его моральное значение, социальный порядок и повседневные практики. Культура не просто отражает экономические условия, но и активно направляет экономическую деятельность, придавая ей человеческое измерение. По оценке Л. Гриндстаффа культура труда «представляет собой наборы ценностей, верований, норм и чувств по отношению к работе, а также символов и ритуалов, которые их выра-

жают» [1]. При этом по оценке Г. Н. Соколовой культура труда — это «система внебиологически выработанных механизмов <...>, благодаря которым стимулируется, программируется, координируется и реализуется деятельность субъектов труда» [2].

Современное социологическое изучение культуры труда студенческой молодежи опирается на несколько теоретических подходов и эмпирических направлений, каждое из которых акцентирует внимание на определенных аспектах ценностно-смыслового конструирования трудовой реальности.

Ценностно-смысловой подход к исследованию культуры трудовой деятельности молодежи ориентирован на изучение структуры ценностно-мотивационных смыслов как оснований профессиональной идентичности. Как отмечает Д. В. Вельмисова, «в период получения профессионального образования происходит активное вхождение в профессию и начинается формирование профессиональной идентичности», а любому виду деятельности свойственна «групповая система ценностей, определяющая культуру профессии, т. е. характеризующие ее содержание ценности и нормы» [3]. С этой позиции культура труда выступает как система ценностей, смыслов и норм, определяющих идентичность и задающих вектор поведения работников [3]. При этом ценностно-смысловые механизмы рассматриваются в качестве основы установления связей индивида с социально-культурными общностями, способствуя его активной или пассивной адаптации в процессе смыслообразования в профессиональной деятельности.

В русле социокультурного подхода, развиваемого в работах Ю. А. Зубок и В. И. Чупрова, представление о сущности труда раскрывается как социокультурный феномен, обусловленный связью с определенным типом культуры. Авторы обосновывают концепцию социокультурных оснований конструирования молодежью образа труда, исследуя процесс формирования культурного пространства и роль различных типов культуры в образовании смыслов, наполняющих характеристики образа труда и выступающих в качестве смысловых оснований ожиданий молодых людей [4]. Ключевым механизмом здесь выступает саморегуляция отношения к труду, которая показана «как процесс реализации ожиданий, в доверии или недоверии к труду» [4]. Исследователи подчеркивают, что конструирование новых представлений молодежи о труде происходит «посредством противоречивого взаимодействия традиционных и современных смысловых образцов», а связь моделей саморегуляции с терминальными и инструментальными ценностями труда коррелирует с «адаптационным» и «духовным» типами культуры [4].

Особое место в литературе занимает проблематика прекариатизации студенческой молодежи. Исследования показывают, что студенты, находясь в переходном состоянии, могут приобретать опыт и характеристики, свойственные представителям прекариата: временность и гибкость работы, отсутствие трудовых гарантий, работа не по специальности, отсутствие перспектив карьерного роста [5]. Как отмечают Н. Л. Антонова и Е. Л. Бахтин, «вторичная занятость студентов становится драйвером

рекрутинга в класс прекариата», при этом «нетипичная трудовая занятость привлекает студенческую молодежь возможностью иметь собственные финансовые средства, сохраняя связь с родительской семьей». Ориентация на высокую заработную плату, а также гибкий график труда выступают «лидирующими факторами выбора будущего места работы» [6].

Эмпирические исследования ценностных ориентаций студенческой молодежи широко представлены в исследовательском поле. В работе О. В. Китайцевой и М. А. Кокоулиной на материалах общероссийского опроса 2023 г. (N = 6757) выявлено, что мотивация к труду российских студентов связана преимущественно со стратегиями достижения материального благополучия, самореализации и построения профессиональной карьеры [7]. При этом почти половина студентов (47,6 %) согласна с суждением «Труд — это дело: чем лучше платят, тем больше делаю», что свидетельствует о доминировании инструментального отношения к труду, тогда как только 15 % респондентов готовы вложить в труд «все лучшее, независимо от заработка» [7]. Эти данные показывают рассогласование между инструментальными и терминальными ценностями труда, что непосредственно влияет на формируемые молодежью поведенческие стратегии: приоритет материальной мотивации задает вектор ориентации на высокодоходные сегменты рынка труда, часто вне зависимости от полученной специальности.

Динамика трудовых ценностей в процессе обучения становится предметом особого внимания в лонгитюдных исследованиях. Анализ панельных данных «Мониторинга студенческой жизни» (2016, 2019, 2020) демонстрирует, что в процессе обучения в университете студенты меняют ценностные приоритеты: если на начальных курсах доминируют ориентации на интересную работу и высокий доход, то к выпуску возрастает значимость социальных гарантий и общественной полезности труда [8]. Эта трансформация свидетельствует о динамическом характере формирования культуры труда: ценностные структуры не являются статичными, а претерпевают изменения под влиянием институциональной среды университета, накопления профессионального опыта и столкновения с реальными практиками рынка труда.

Типология ценностных стратегий представлена в сравнительном исследовании В. С. Половинко и И. В. Диннер (2018–2024), где на основе кластерного анализа выделены три устойчивых типа ценностных стратегий у молодежи: инвестиционно-комбинационный, диффузно-адаптивный и институционально-защитный кластеры [9]. Особый интерес представляет эмпирически зафиксированное авторами «уплощение» ценностной иерархии, отражающее переход от жестко иерархичной модели к полицентрической конфигурации трудовых ожиданий [9].

Институциональные факторы формирования трудовых ценностей рассматриваются в работе А. А. Поплавской, где на материалах интервью со студентами российских вузов анализируется роль семьи в трансляции трудовых установок [10]. Автор показывает, что отцы преимущественно транслируют содержательные смыслы работы и

инструментальные ценности, тогда как матери оказывают более многоаспектное, но неявное влияние на мировоззренческие установки [10]. Эти данные позволяют утверждать, что формирование культуры труда студенческой молодежи детерминируется не только актуальной институциональной средой вуза и рынка труда, но и ценностными паттернами, интернализованными на ранних этапах социализации.

Таким образом, обсуждаемые исследования раскрывают многогранность сущности и процесса формирования культуры труда студенческой молодежи и создают теоретико-эмпирическую базу для ее изучения. Показанный принципиальный разрыв между ценностным уровнем культуры труда (декларируемые ориентации, ожидания, идеальные представления о труде) и поведенческим уровнем (реальные стратегии занятости, совмещение учебы и работы, готовность к нестандартным формам занятости) не является случайным артефактом, а отражает глубинное противоречие между культурными образцами, транслируемыми в процессе социализации и институциональными условиями рынка труда, которые часто не оставляют молодежи иного выбора, кроме инструментальной адаптации.

Материалы и методы

Для изучения ценностей, мотивирующих к труду и формируемых стратегии трудового поведения студенческой молодежи, было проведено пилотное исследование — формализованный опрос обучающихся очной формы учреждений среднего и высшего профессионального образования Тюменской области ($n = 221$ чел., полевой этап исследования: апрель — июнь 2026 г.; доверительный интервал 6,0 %, доверительная вероятность 90 %) и фокус-группы ($N = 2$, май 2026 г.). В статье представлен фрагмент исследования.

Результаты и обсуждение

Исследуя ценности и стратегии трудовой деятельности, отметим, что большинство респондентов находится на этапе первичного профессионального самоопределения — периоде, когда конструирование образа труда и трудовых ожиданий осуществляется во многом посредством рефлексии чужого опыта, а не собственной трудовой практики. Большинство респондентов (68 %) получают высшее образование по программам бакалавриата и специалитета, 9 % продолжают обучение в магистратуре, 22 % осваивают программы среднего профессионального образования. Наибольшее число респондентов — 66 % — находится в возрастном диапазоне от 18 до 21 года. Возрастную группу до 18 лет представляют 9 % опрошенных, 22–24 года — 18 %, старше 24 лет — 7 %. Третья часть респондентов (38 %) совмещает учебу с работой, из них лишь 9 % заняты по направлению подготовки, соответствующему профилю обучения. Для 28 % вопрос трудоустройства остается актуальным, хотя и нерешенным. Доля работающих студентов демонстрирует тенденции последних двух десятилетий, описанные исследователя-

ми ранее [11]. Среди респондентов есть как занятые на условиях трудового договора, так и студенты, включенные в прекарные формы занятости, что позволяет говорить о том, что трудовые ориентации таких обучающихся основаны уже на личном опыте.

Анализируя значимые жизненные ценности, важно отметить, что респонденты, отвечая на вопрос «Что для вас сейчас самое важное?», в большинстве отмечали приоритет физического здоровья (55 %), психического здоровья (43 %) и самореализации (43 %). Распределение восьми наиболее значимых жизненных ценностей представлено на рисунке 1. Наблюдается выраженная «интравертированная» направленность: доминируют ценности, ориентированные на внутренние ресурсы личности, тогда как ценности, связанные с другими людьми и обществом в целом, отходят на второй план. Подобная направленность не лишена внутренней логики: именно устойчивое физическое и ментальное состояние выступает значимым основанием социальной и профессиональной субъектности индивида, его способности к целенаправленной трудовой деятельности. Вместе с тем обращает на себя внимание практически полное отсутствие в числе ведущих приоритетов ценностей, связанных со «значимыми другими». Исключение составляют категории «любовь» и «карьера и статус в обществе», допускающие, однако, широкий и неоднозначный спектр интерпретаций. Ценности «семья», «помощь ближним», «продолжение себя в будущих поколениях» оказались представлены лишь во второй половине ранжированного списка — обстоятельство тем более примечательное, что среди респондентов преобладают женщины, которым данные ориентации традиционно приписываются в рамках сложившихся социокультурных образцов. Тем самым в ответах исследуемой группы традиционные ценностные паттерны уступают место более индивидуализированным и инструментально окрашенным ориентациям, что находит отражение и в конструируемом образе труда.



Рис. 1. Распределение значимых жизненных ценностей, в % от числа респондентов (множественный выбор)

Fig. 1. Distribution of significant life values, % of respondents (multiple choice)

При оценке мотивации выбора специальности среди респондентов отмечается личная референтность, индивиды соотносят варианты выбора с собственными представлениями о желаемом будущем. Лишь 21 % респондентов указали, что их выбор был обусловлен рекомендациями родителей, друзей или знакомых; 8 % отметили, что по данной специальности работает кто-то из их окружения. Основная часть опрошенных осуществила выбор специальности, исходя из представлений о тех выгодах, которые избранная профессия способна обеспечить как в перспективе (возможность карьерного роста, достойный заработок), так и в настоящем (соответствие индивидуальным способностям, возможность приобрести или развить востребованные навыки). Наиболее распространенные мотивы выбора представлены на рисунке 2.



Рис. 2. Приоритетные мотивы выбора специальности, в % от числа респондентов (множественный выбор)

Fig. 2. Priority reasons for choosing a specialty, % of respondents (multiple choice)

В ответах респондентов доминирует содержательная ориентация на труд, выражающаяся в стремлении к интересной работе и профессиональному развитию, которая сочетается с инструментальной мотивацией, связанной с ожиданиями достойного заработка и карьерного продвижения. Показательно, что в число восьми наиболее актуальных мотивов не вошли варианты, свидетельствующие об избегающей стратегии выбора: «легко учиться», «невысокая плата за обучение», «дает возможность легко найти работу». Отсутствие подобных ориентаций в ведущих позициях указывает на то, что профессиональное самоопределение исследуемой группы в большей мере определяется активной субъектной позицией, нежели стремлением минимизировать усилия.

Контент-анализ ответов на открытый вопрос «Какими словами вы могли бы описать отношение к труду и работе представителей своего поколения в целом? Какие ассоциации возникают?» показал определенную амбивалентность в коллективных представлениях студенческой молодежи об отношении своего поколения к труду. Поколение одновременно описывается как «ответственное» (16 %) и «трудолюбивое»

(13 %), и как «ленивое и безответственное» (14 %). Это противоречие отражает не столько непоследовательность суждений, сколько внутреннюю неоднородность исследуемой группы и сосуществование в ее культурном пространстве разнонаправленных смысловых образцов. Вместе с тем общая тональность самооценок носит преимущественно позитивный характер (табл. 1).

Таблица 1. Контент-анализ ответов, демонстрирующих отношение к труду/работе (top-10)
Table 1. Content analysis of responses reflecting attitudes towards work/ employment (top 10)

Кластер	Включенные ответы	Частота, %
Ответственность / добросовестность	Ответственно, добросовестно, ответственность, преданность делу, трудоспособность, ответственность, ответственно, старательно, ответственное, оригинальное, доброе	16
Деньги / материальная мотивация	Деньги; заработать больше денег; работают, чтобы заработать деньги; большая з/п; трудятся, если хорошо платят; работать ради выгоды, положительное отношение; деньги нужны	15
Лень/ безответственность	Лень, ленивые, лентяи, безответственность, пофигизм, безответное, не стараются, ищут легкий путь, халатное, никто работать не хочет	14
Трудолюбие / усердие / старание	Трудолюбие и дисциплина; трудяги; трудолюбивые, но не все; усердие, стремление, старательные, ответственные; ребята стараются; трудоголики; работаю прям на все 100 процентов	13
Самореализация/ смысл / призвание	Самореализация, осознанный выбор, призвание, поиск себя, удовольствие, свое дело, результативность, работа со смыслом, что работа необходима, свое дело и интересы, мечты, знания, легкость, опыт	12
Баланс работы и жизни	Баланс работы и личной жизни, отношение нормальное, без перегибов, без одержимости, справедливость, четкое распределение времени, уважение своего времени, мы умеем отстаивать свои границы	10
Гибкость / адаптивность	Гибкий, осмысленный, балансный, гибкость, самореализация, адаптация, адекватное, четкое, с умением отстаивать личные границы, чувствительность к токсичности, осознанность, адаптивность, мобильность	10
Целеустремленность / амбиции / карьерный рост	Целеустремленность, деньги, заработок, карьера, развитие, стремление к развитию и совершенству, стремление, желание продвинуться, трудолюбие, карьерный рост, умный, смелый, целеустремленный	10
Свобода / автономия / самостоятельность	Свобода действий, свобода графика, личная автономия и самостоятельность, достижение, свобода, легкость, свобода и возможности, тяга к свободе, борьба с рамками	9
Справедливость / отстаивание прав / границы	Требуем к себе человеческого отношения, справедливость, выгода; мы четко понимаем свои обязанности и не работаем сверхурочно без вознаграждения; нежелание работать, избирательность, высокие требования	8

Мотивационная компонента в отношении к труду характеризуется двойственностью. Материальные стимулы занимают доминирующее положение (15 %), однако нематериальные ориентации — самореализация, призвание, содержательный интерес к деятельности — удерживают значимые позиции (12 %). Данное соотношение согласуется с выводами, полученными при изучении студенческой молодежи Свердловской области: «среди мотивов выбора профессии доминируют прагматичные мотивы дохода и карьерного успеха. Содержательные, внутренние мотивы продолжают терять свою значимость» [11]. Вместе с тем респондентам важен баланс труда и личной жизни (10 %), свобода и автономия (9 %), а также справедливость и права на границы (8 %), что в совокупности образует устойчивый запрос на достоинство и уважение в трудовых отношениях — ориентацию, характерную для современной молодежи и отражающую процессы пересмотра жестких институциональных ограничений в сфере занятости.

Участники фокус-групп подтвердили выявленную тенденцию, отвечая на вопрос о том, что привлекает их в текущей трудовой деятельности, акцентируя внимание прежде всего на характере управленческих отношений и степени предоставляемой автономии: «лояльность руководства, нет каких-то штрафов, санкций, психологического давления» (жен., 22 года); «достаточно свободен в действиях, могу сам распорядиться своим временем» (муж., 22 года). Показательна в этом отношении развернутая характеристика негативного трудового опыта: «на прошлом месте нравилось только рабочее место и оплата труда, но ничего не побуждало меня работать лучше. Я хотела сбежать оттуда через месяц, потому что это тюрьма» (жен., 21 год), — метафора, в концентрированной форме выражающая переживание труда как принудительного и отчужденного. В ответах на вопрос о факторах, способных повысить трудовую отдачу, инструментальная мотивация присутствует, однако не является исчерпывающей: «нужна денежная мотивация, чтобы я работал лучше» (муж., 22 года). Значительно чаще респонденты называют признание, видимость результата и уважение со стороны руководства: «когда видят заслуги, результаты» (жен., 20 лет); «признание значимости моей работы» (жен., 22 года); «для меня очень важно уважение ко всем» (жен., 21 год); «что сами руководители продвигают оставаться не только здесь, на этой должности, но идти дальше» (жен., 20 лет). Таким образом, при наличии инструментальных ожиданий от труда, ценности свободы, уважения и признания образуют самостоятельный и устойчивый смысловой пласт в конструируемом образе трудовых отношений.

Респонденты подчеркивают значимость межличностной компоненты в трудовой деятельности. Среди ведущих факторов удовлетворенности трудом выделяют «качество коллектива» и поддерживающую атмосферу в рабочей группе: «больше всего нравится коллектив, очень дружный, очень помогающий, понимающий» (жен., 23 года); «дружелюбный коллектив, который помог мне адаптироваться в начале своего пути, подсказывали, помогали и многому обучили» (жен., 23 года); «коллектив принял меня тепло» (муж., 22 года). Показательно и обратное: дефицит коммуникации внутри тру-

дового коллектива воспринимается как значимый источник неудовлетворенности — «мы настолько загружены, что мы друг с другом не общаемся» (жен., 23 года). В совокупности 75 % опрошенных отметили, что поддерживающая атмосфера в рабочей команде положительно сказывается на их трудовой деятельности, что свидетельствует об устойчивой ориентации исследуемой группы на солидарность и взаимопомощь как значимые характеристики образа желаемого труда.

Полученные данные в целом позволяют заключить, что студенческая молодежь демонстрирует к трудовой деятельности позитивное отношение, в основе которого лежит сочетание инструментальных ожиданий с выраженным запросом на справедливость, признание и достоинство в трудовых отношениях.

Ценностные ориентации и мотивационные установки, рассмотренные выше, образуют субъективное смысловое основание трудового поведения студенческой молодежи, однако сами по себе не раскрывают механизма их реализации в конкретных поведенческих паттернах. Иными словами, зафиксированные диспозиции не дают ответа на вопрос о том, какие решения студенты принимают в отношении занятости в настоящий момент, каким образом выстраивают трудовой путь в условиях совмещения учебы с работой и какими представляют собственные карьерные траектории. Переход от «что важно» к «как действую» — от ценностей к стратегиям — и составляет предмет дальнейшего анализа. На основе анализа количественных и качественных данных рассмотрим актуальные модели трудового поведения как работающих, так и незанятых обучающихся, их карьерные планы, проведем типологизацию выявленных трудовых стратегий.

В настоящем исследовании трудовая стратегия понимается как устойчивая система, включающая горизонт планирования, актуальные решения относительно занятости и характер встраивания трудовой деятельности в образовательный процесс. В таком понимании стратегия выступает одновременно и результатом саморегуляции — конструирования молодым человеком собственной жизненной траектории в условиях неопределенности, — и формой объективации конструируемого образа труда в реальных поведенческих практиках.

Проведенное исследование выявило, что наиболее распространенной среди респондентов является стратегия продолжения обучения (72 %). Подобная направленность согласуется с общей логикой инструментализации образования как ресурса, повышающего конкурентоспособность на рынке труда, и одновременно отражает стремление молодых людей к отсрочке окончательного профессионального самоопределения в условиях структурной неопределенности рынка труда. Распределение намерений продолжить обучение в зависимости от уровня образовательной программы и пола респондентов представлено на рисунке 3. Отмечается статистически значимая связь между уровнем образования и намерением продолжить обучение ($\chi^2 = 67,66$, $p = 0,001$).

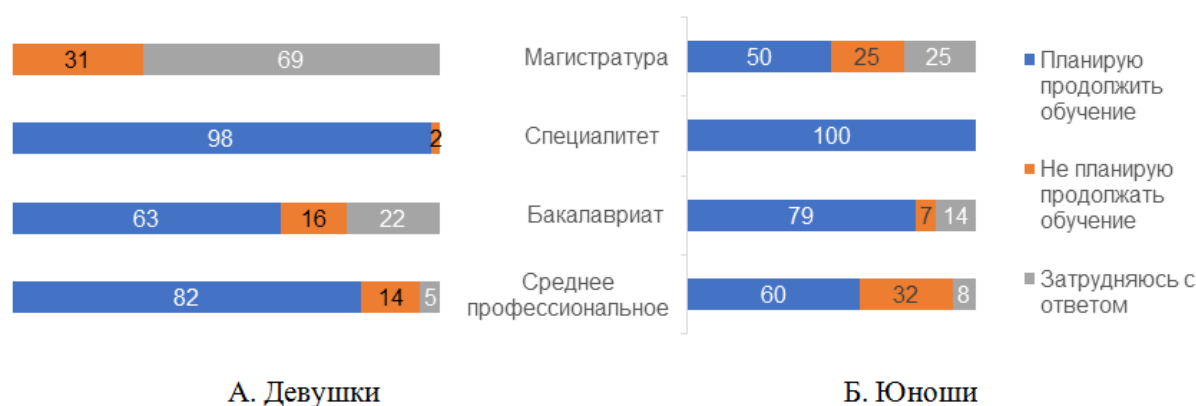


Рис. 3. Распределение намерений продолжить обучение в зависимости от уровня образовательной программы, в % от числа обучающихся по уровню и полу
Fig. 3. Intentions to continue education by level of the educational program, % of the students by educational level and gender

Большая часть респондентов (62 %) не трудоустроены, однако данная совокупность не является однородной. Внутри нее обнаруживаются принципиально различные поведенческие паттерны и стратегические ориентации. Более половины незанятых составляют «стратегически незанятые» — студенты, у которых отсутствует актуальная необходимость в трудоустройстве и которые сознательно отдают приоритет образовательному процессу. Вторую значимую часть, 28 % от общей численности опрошенных, составляют «вынужденно незанятые»: молодые люди, ориентированные на трудовую деятельность, однако в силу различных обстоятельств не имеющие возможности найти подходящее место занятости либо откладывающие трудоустройство до наступления определенных условий (например, начала каникул, прохождения практики, получения диплома, возвращения в родной город).

Оба зафиксированных паттерна текущего статуса занятости — активный поиск работы и осознанный отказ от нее в пользу обучения — объединяет одна существенная характеристика: краткосрочный горизонт принятия решений. В обоих случаях студенты реагируют на актуальные обстоятельства, не формулируя развернутой карьерной стратегии. Между тем трудовое поведение не исчерпывается решением «работать сейчас или нет» — это лишь один из его уровней. Не менее значимым является средне- и долгосрочное карьерное целеполагание: каким образом студент намерен встроиться в рынок труда после завершения обучения — через наемный труд, государственную службу, самозанятость или предпринимательскую деятельность.

Практически половина опрошенных студентов (49 %) не исключают возможность открытия собственного бизнеса в ближайшие три года, что свидетельствует о достаточно высоком уровне предпринимательской ориентации в студенческой среде Тюменской области. Подавляющее большинство позитивно настроенных (37 %) пребывают в состоянии неопределенности: не отвергая идею предпринимательства, не располагают сформированным планом ее реализации. Преобладание неопределенных ответов

(69 % респондентов выбрали срединные варианты шкалы) допускает двойственную интерпретацию. С одной стороны, подобная позиция может отражать реалистичную осторожность молодых людей, осознающих сложность предпринимательской деятельности. С другой стороны, она может интерпретироваться как отсутствие сформированной карьерной стратегии и связанного с ней устойчивого горизонта планирования — характеристика, согласующаяся с общей краткосрочностью принятия решений, зафиксированной в поведении исследуемой группы.

Данные фиксируют существенный гендерный разрыв в предпринимательских намерениях, представленный на рисунке 4. Юноши в полтора раза чаще демонстрируют позитивную предпринимательскую ориентацию (65 против 41 % у девушек). Девушки почти вдвое чаще категорически отвергают возможность предпринимательства (23 против 12 %). Особенно показателен характер распределения ответов в группе «неопределившихся»: юноши тяготеют к оптимистичному варианту «возможно» (46 против 33 %), тогда как девушки — к пессимистичному «скорее нет» (36 против 23 %).

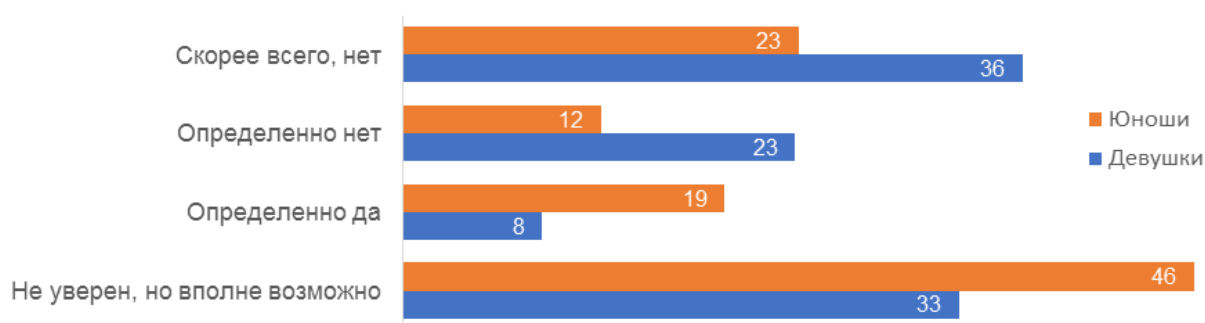


Рис. 4. Распределение намерений начала предпринимательской деятельности по полу, в %
Fig. 4. Intentions to start a business by gender, %

Выявленные предпринимательские намерения находятся в содержательной связи с ранее описанным отношением к труду (табл. 1): стремление к свободе и автономии в сочетании с выраженной материальной мотивацией образует потенциальную смысловую базу для ориентации на предпринимательскую деятельность как форму трудовой самореализации. В этом отношении предпринимательство может рассматриваться как один из способов реализации ожиданий, конструируемых в образе труда, и прежде всего ожиданий, связанных с достижением достойного заработка и независимостью в принятии решений.

С предпринимательскими намерениями могут коррелировать и завышенные зарплатные ожидания: студенты, ориентированные на высокий уровень дохода, способны рассматривать собственное дело как альтернативный способ его достижения в тех случаях, когда наемный труд не обеспечивает соответствующего уровня вознаграждения. Вместе с тем необходимо учитывать специфику социально-экономического контекста:

Тюменская область представляет собой нефтегазовый регион с развитым корпоративным сектором, что объективно повышает привлекательность стабильного трудоустройства в крупных компаниях и может частично нивелировать предпринимательские ориентации, снижая их конкурентоспособность в системе карьерных предпочтений молодежи.

Анализ зарплатных ожиданий респондентов выявил устойчивую тенденцию к завышенному материальному вознаграждению: медиана ожидаемого заработка располагается в диапазоне 100–129 тысяч рублей (рис. 5). Почти 70 % опрошенных рассчитывают на заработную плату, превышающую 100 тысяч рублей, 24 % — свыше 200 тысяч рублей. Применительно к югу Тюменской области подобные ожидания следует квалифицировать как завышенные относительно актуального уровня оплаты труда молодых специалистов без опыта или с незначительным опытом работы. Вместе с тем в контексте возможной занятости в ХМАО — Югре или ЯНАО, прежде всего в сфере добычи полезных ископаемых, обозначенные ориентиры в целом соответствуют сложившемуся уровню вознаграждения. Это обстоятельство с высокой степенью вероятности оказывает существенное влияние на карьерные планы и траектории обучающихся: не находя соответствующего уровня оплаты труда в Тюмени, студенты могут ориентироваться на трудоустройство в других регионах страны.

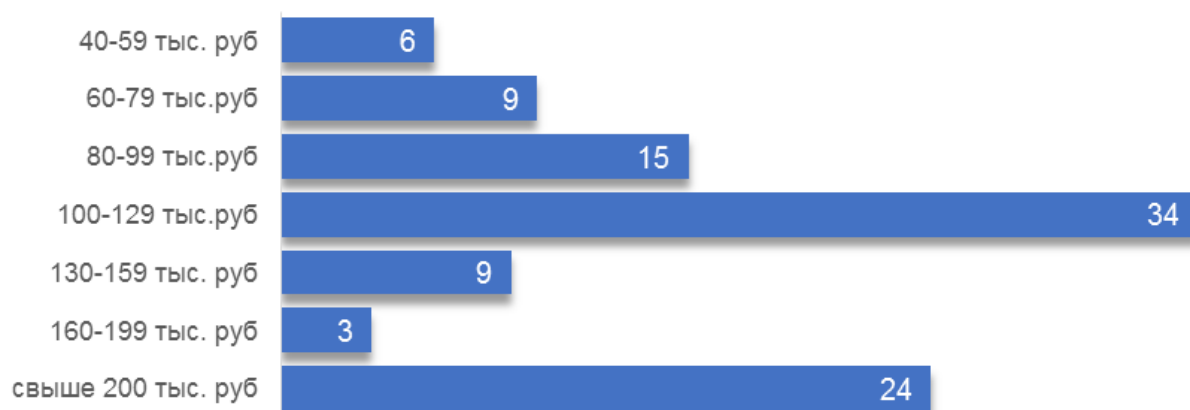


Рис. 5. Зарплатные ожидания респондентов, в %

Fig. 5. Respondents' salary expectations, %

Участники фокус-групп демонстрировали сопоставимые оценки. Лишь один респондент охарактеризовал свою заработную плату в диапазоне 40–59 тысяч рублей как справедливую применительно к выполняемому объему работы. Среди зарабатывающих до 100 тысяч рублей 62,5 % расценивают получаемое вознаграждение как несправедливое и зачастую недостаточное для обеспечения комфортного уровня жизни. Четверть респондентов, занятых вахтовым методом в районах Крайнего Севера с заработком свыше 100 тысяч рублей, считают данный уровень оплаты достаточным, однако не вполне справедливым и ориентируются на его увеличение до 160 тысяч рублей в течение

ние ближайших двух лет. Таким образом, даже среди молодежи с относительно высоким уровнем текущего дохода сохраняется устойчивое ощущение несоответствия между трудовыми усилиями и их материальным вознаграждением.

В культуре труда большое значение имеют нормативные установки молодых людей к легализованным трудовым отношениям. По оценкам 24 % респондентов, официальное трудоустройство с заключением трудового договора является крайне важным, для 22 % — «очень важно», 24 % опрошенных оценивают как «важно». Таким образом, норма официального трудоустройства имеет высокую значимость для подавляющего большинства респондентов несмотря на распространение проектной формы занятости и фриланса. Этот результат примечателен на фоне распространенности precarious занятости в студенческой среде. Высокая декларируемая ценность формального трудоустройства при фактической готовности к неформальной занятости может говорить о диспозиционном разрыве между установками и реальным поведением. В то же время, студенты могут соглашаться на такие форматы работы в условиях ограниченного выбора, при этом понимая ценность социальных гарантий, обеспеченных трудовым договором.

Оценка готовности к сверхурочной работе без оплаты является косвенным показателем мотивации и нематериальной направленности ценностных установок. По оценкам 97 % респондентов, они готовы именно к оплачиваемым переработкам; причем около трети (34 %) — 2–3 раза в неделю (рис. 6).

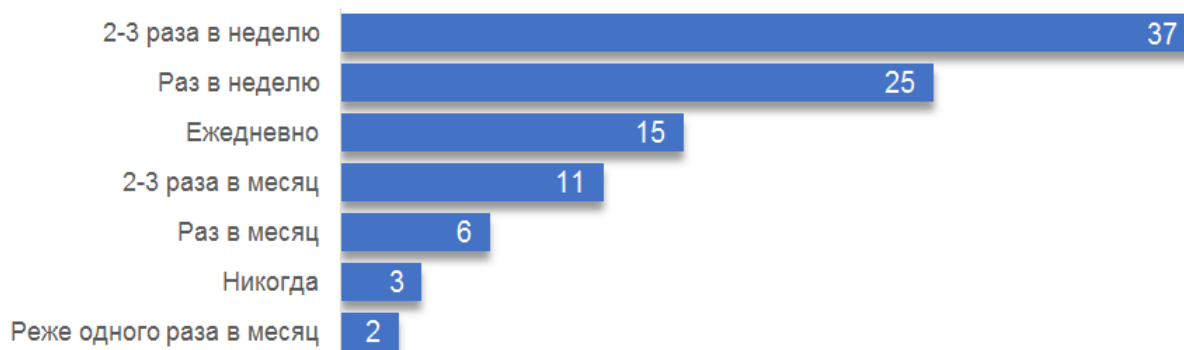


Рис. 6. Оценка частоты готовности к возможной сверхурочной работы при ее оплате, в %
Fig. 6. Willingness to work overtime if overtime is paid, %

Ежедневно готовы работать сверхурочно 14 %. Только 3 % категорически отказались от переработок независимо от оплаты. Это может свидетельствовать о высокой поведенческой гибкости: при наличии материального стимула большинство студентов готово существенно увеличивать интенсивность труда. Однако оценки меняются при отсутствии оплаты. Категорический отказ от неоплачиваемых переработок выразили 46 % (рис. 7). Тем не менее 54 % указывают на условную готовность к такой сверхурочной работе при наличии нематериальных стимулов: возможности карьерного роста (26 %), интересного содержания работы (22 %), социальной значимости (20 %) или солидарности с коллективом (7 %).

Сопоставление ответов позволяет выявить асимметричную модель трудовой отдачи: не отвержение интенсивного труда как такового, но четкого разграничения условий, при которых он приемлем. Явный приоритет материального вознаграждения сочетается с готовностью к повышенным усилиям ради содержательных стимулов. Особый интерес представляет связь возможности высокой трудовой отдачи с нормативным паттерном «Справедливость / отстаивание прав, границ», занявшим заметное место в контент-анализе (табл. 1) и нехарактерным для более старшего поколения.



Рис. 7. Оценка готовности респондентов к сверхурочной работе без оплаты, в % от числа респондентов (множественный выбор)

Fig. 7. Willingness to work unpaid overtime, % of respondents (multiple responses)

Изучение ценности гибкого графика работы проводилось через оценку выбора между материальным вознаграждением и гибким графиком. Вопрос о готовности пожертвовать частью заработной платы ради гибкого графика демонстрирует неопределенность позиций: большинство респондентов (47 %) затруднились с ответом. Столь высокая доля затруднившихся, вероятно, отражает реальную ситуацию выбора, с которой многие студенты еще не сталкивались на практике.

Ценности трудовой деятельности зачастую отражаются в оценках факторов, как мотивирующих к труду, так и демотивирующих, фиксирующихся в причинах готовности к увольнению с места работы. В оценках потенциальных причин увольнения респонденты в большинстве своем выделили «несоответствие оплаты труда и ее объема» (75 %) (рис. 8). Показательно, что речь идет не просто о низкой зарплате как таковой, а о воспринимаемой несправедливости соотношения вознаграждения и усилий. Это согласуется с данными по нематериальному поощрению и предпочтительному стилю руководства (рис. 9), а также подтверждается данными фокус-групп, где респонденты разграничивали «достаточную» и «справедливую» оплату. «Неуважительное отношение руководства» (72 %) в совокупности с «неуважительным отношением коллег» (42 %) и «конфликтами в коллективе» (23 %) формируют группу причин, упоминаемых чаще, чем любые другие. Третья по значимости группа причин — это карьерные перспективы: отсутствие или неясность возможностей карьерного роста (31 %) и отсутствие быстрого роста в течение 1–2 лет (14 %). При этом запрос на прозрачность карьерной траектории выражен сильнее, чем запрос на скорость продвижения,

что может свидетельствовать о том, что респондентам важен не столько темп роста, сколько предсказуемость «правил игры».

Относительно невысокую значимость демонстрируют организационные причины: неподходящий режим работы (25 %), отсутствие гибкого графика (8 %), отсутствие удаленной формы работы (3 %). Желание открыть собственный бизнес как причина для увольнения выказали 17 % респондентов — это также подтверждается данными о предпринимательских намерениях и частично подтверждает, что для части респондентов найм воспринимается как временная стратегия.



Рис. 8. Распределение потенциальных причин увольнения, в % от числа респондентов (множественный выбор)

Fig. 8. Potential reasons for leaving a job, % of respondents (multiple choice)

Отдельно выделим причины, находящиеся вне трудовых отношений, их нельзя устранить действиями работодателя. Их можно условно разделить на две подгруппы «мотивационный выход» (пассивная стратегия по Балашовой [12]) и «форс-мажорные обстоятельства».

Мотивационный выход, проявляющийся в нежелании работать вообще (8 %), — это не вынужденный уход, а сознательный отказ от занятости. К «форс-мажорным обстоятельствам» относятся ситуации, в которых у человека объективно или субъективно не остается выбора (проблемы со здоровьем (25 %), проблемы личного характера (8 %)). Примечательно, что здоровье здесь оказывается наиболее частой причиной, что

соотносится с доминированием физического и ментального здоровья в иерархии жизненных ценностей.

Поскольку на многие из перечисленных выше причин увольнения работодатель может влиять как напрямую, так и косвенно, через непосредственного руководителя, важно проанализировать качества идеального руководителя, выделяемые респондентами. Ответы на открытый вопрос «Напишите три самые важные качества руководителя» анализировались с помощью частотного анализа с выделением высокочастотных категорий.

Важным параметром, характеризующим ценностные и мотивационные ориентации, являются ожидания молодых людей поведения своего руководителя в отношении себя. Наиболее часто упоминается качество — «Ответственность», которое воспринимается опрошенными как базовое требование к руководителю (24 %). В целом, морально-этические качества в совокупности доминируют над всеми остальными категориями. Можно сказать, что студенты ценят прежде всего справедливость и честность руководителя, а не его формальный авторитет. На втором месте по значимости разместились социально-коммуникативные качества. Запрос на человеческого, понимающего, отчасти в родительской позиции руководителя звучит и в ответах фокус-групп. Сугубо управленческие навыки (стратегическое и системное мышление, умение делегировать и мотивировать) упоминаются значительно реже (2–5%). Интересно, что «Дисциплина» попала в топ-5 качеств идеального руководителя. Можно отметить, что студенческая молодежь принимает адекватные требования при условии их справедливости.



Рис. 9. Ожидания от «идеального руководителя», в % от числа респондентов (множественный выбор)

Fig. 9. Expectations of an “ideal leader”, % of respondents (multiple choice)

Контент-анализ показывает, что студенты ожидают от руководителя то, что, считают лучшим поощрением своей трудовой деятельности. Другими словами, сам стиль руководства воспринимается как форма нематериального вознаграждения (рис. 10). Требования к руководителю и к поощрению объединяет также запрос на прозрачность и предсказуемость рабочих отношений. Для сравнения этих двух факторов,

формирующих модели трудового поведения составлена матрица пересечений ответов респондентов относительно взглядов на качества руководителя и желаемое нематериальное поощрение трудовой деятельности. В представлениях студенческой молодежи размыта граница между «хорошим руководителем» и «хорошим поощрением»: уважение, признание и поддержка функционируют одновременно как ожидаемые качества руководителя и как желаемые формы вознаграждения.

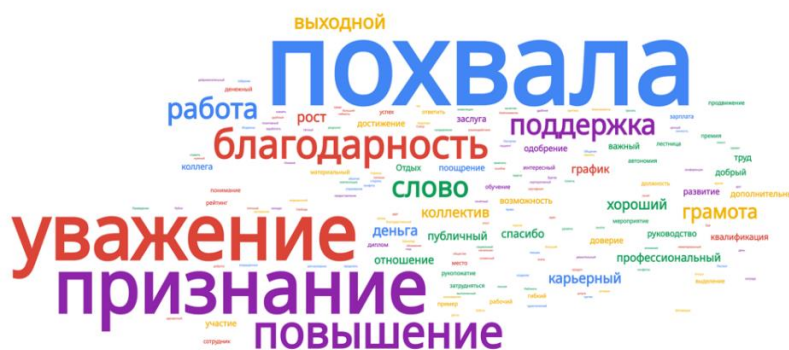


Рис. 10. Спектр мнений респондентов о желаемом нематериальном поощрении, в соотношении с числом упоминаний слова в общем числе ответов

Fig. 10. Respondents' opinions on desired non-material incentives, by frequency of mention per total responses

Изучение мотивации трудовой деятельности и ценностных ориентаций студенческой молодежи позволяет зафиксировать неоднородность. В структуре трудовой мотивации респондентов обнаруживается устойчивое сочетание двух типов ориентаций: прагматических, связанных с материальным вознаграждением и карьерным продвижением и содержательных, выражающихся в стремлении к значимой и интересной деятельности, профессиональной автономии и признанию со стороны окружающих. Примечательно, что определяющим критерием материальных ожиданий выступает не абсолютный размер дохода, а его соразмерность реально затраченным усилиям, что свидетельствует о сформированности у студентов устойчивых представлений о справедливости в качестве основания трудовых отношений. В иерархии жизненных ценностей ведущие позиции занимают физическое и психическое благополучие, а также самореализация — ориентации, образующие индивидуалистическую и ресурсно-центрированную модель жизнедеятельности, закономерно распространяющуюся и на сферу труда. Вместе с тем качество рабочей среды и межличностных отношений в коллективе, не получившее должного отражения в закрытых вопросах анкеты, обнаружило высокую значимость в процессе фокус-группового исследования: три четверти участников назвали поддерживающую командную атмосферу необходимым условием продуктивной трудовой деятельности.

Полученные данные о трудовой мотивации, ценностной ориентации, нормах и трудовом поведении студенческой молодежи позволяют выделить следующие стратегии (рис. 11):

1. Стратегическая незанятость.
2. Вынужденная незанятость.
3. Целевая занятость.
4. Вынужденно официальная занятость.
5. Ситуативная занятость.
6. Профильная прекарность.
7. Работа в северных округах (ХМАО — Югре / ЯНАО).
8. Работа на территории юга Тюменской области.
9. Временная работа в найме с переходом в предпринимательство.
10. Предпринимательство.

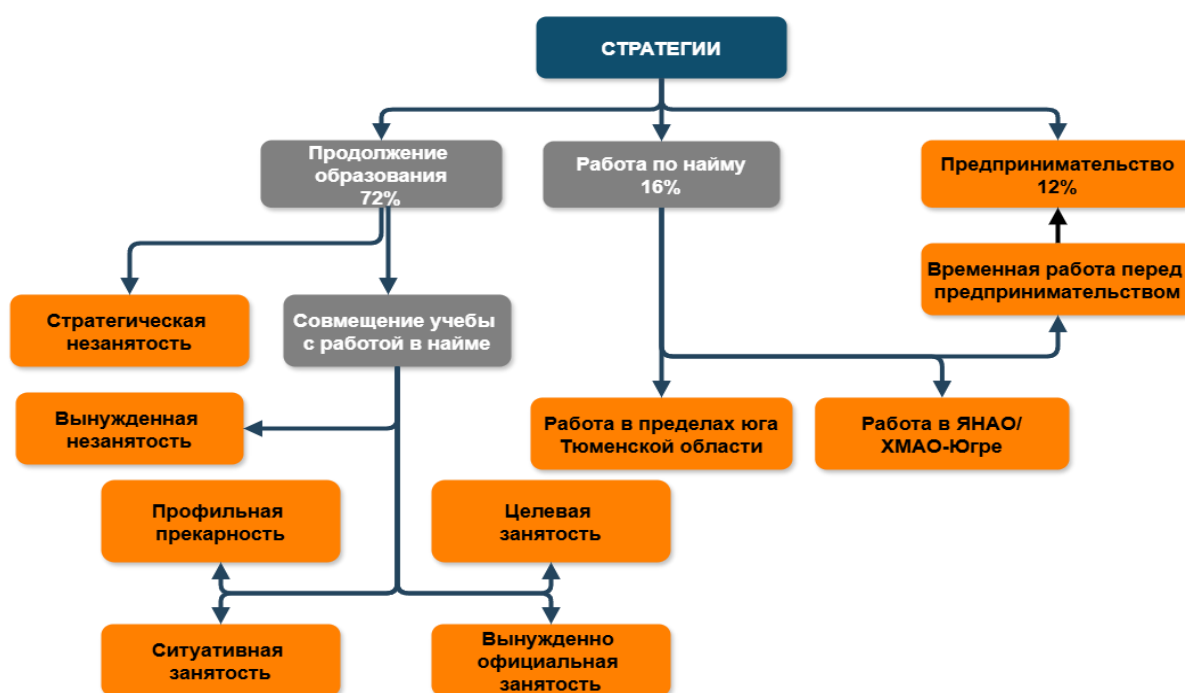


Рис. 11. Направления трудовых стратегий

Fig. 11. Work strategy directions

Среди карьерных ориентаций устойчиво доминируют стратегии, ориентированные на продолжение образования (отмеченные у 72 % опрошенных). Подобная направленность отражает процесс удлинения образовательной траектории и позволяет интерпретировать актуальное трудовое поведение значительной части обучающихся как вспомогательное и временное по отношению к будущей профессиональной траектории, а не самостоятельно выстроенную трудовую стратегию. Стратегии, ориентированные на продолжение образования, можно разделить на стратегию «стратегической незаня-

тости» (34 % от общей численности опрошенных), которая характеризуется тем, что молодые люди, сознательно отдают приоритет образовательной деятельности и рассматривают временный отказ от трудоустройства как осознанный выбор, а не как вынужденное ограничение, а также на стратегию «совмещение учебы с работой в найме», которая структурно неоднородна и включает два самостоятельных типа. Первый тип — стратегия «вынужденной незанятости» (28 % от числа респондентов) охватывает студентов, ориентированных на трудоустройство, однако не реализовавших это намерение вследствие различных барьеров (дефицита времени, отсутствия подходящих предложений на рынке труда, ожидания завершения учебного цикла). Второй тип — это группа стратегий (38 %), которая объединяет обучающихся, совмещающих учебу с трудовой деятельностью, в том числе в условиях частичной, precarious или неформальной занятости. Показательно, что большинство нетрудоустроенных студентов представляют собой потенциально активных участников рынка труда, что позволяет рассматривать данную группу как значимый трудовой резерв региона.

Стратегия «совмещения учебы с работой в найме» не является однородной. Можно выделить четыре варианта этой трудовой стратегии в зависимости от структурирования по фактору официального/неофициального трудоустройства и работы по специальности /вне профиля подготовки (рис. 12).

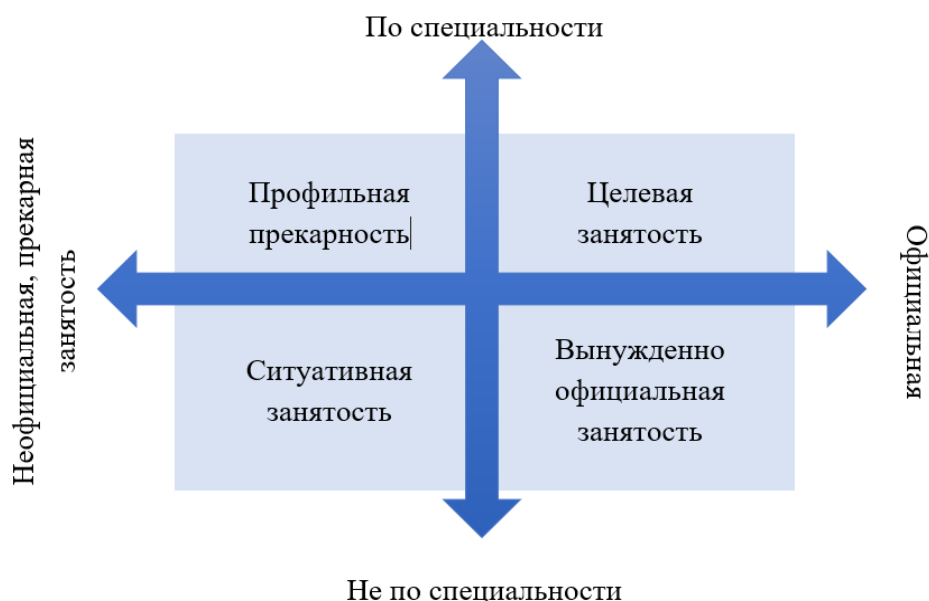


Рис. 12. Вариации стратегии совмещения учебы с работой

Fig. 12. Different ways of combining study and work

Среди выявленных вариантов стратегии совмещения учебы с наемным трудом «целевая занятость» наиболее характерна для студентов, включенных в корпоративные образовательные программы крупных работодателей: программы целевого обучения,

стажировки с перспективой последующего трудоустройства. В данном случае занятость выступает не просто источником дохода, но элементом целенаправленно конструируемой профессиональной биографии, в которой образование и труд образуют единую смысловую траекторию.

«Вынужденная официальная занятость» объединяет обучающихся, имеющих формальный трудовой договор, однако занятых вне профессиональной области, например, в торговле, сфере обслуживания, услугах. Часть представителей данной стратегии воспринимает текущую занятость как временную и сохраняет ориентацию на трудоустройство по специальности, фактически стремясь к переходу в категорию целевой занятости. Другими словами, официальное оформление трудовых отношений не является здесь свидетельством реализованной стратегии, скорее, оно отражает вынужденную адаптацию к имеющимся условиям рынка труда при сохранении исходных ожиданий.

«Ситуативная занятость» представлена неквалифицированным трудом с гибким рабочим режимом: курьерская доставка, занятостью в сфере общественного питания и схожие виды деятельности. Подобная занятость не предполагает профессиональной идентификации и воспринимается преимущественно как ресурс, позволяющий обеспечить текущие материальные потребности без существенного ущерба для учебного процесса.

«Профильная прекарность» отмечается у обучающихся, которые заняты в своей профессиональной области, однако без официального оформления трудовых отношений, например, в форме репетиторства, фриланса, предоставление услуг с устными договоренностями. В данном случае складывается противоречивая конфигурация: молодой специалист накапливает реальный профессиональный опыт и формирует портфолио, однако лишен социальных гарантий и формальных трудовых прав. Содержательная ценность такой занятости сочетается с ее институциональной незащищенностью, что придает этому типу стратегии двойственный характер.

Особого внимания заслуживает выявленный феномен временной коррекции трудовой стратегии. Студент, исходно ориентированный на целевую занятость, под воздействием ситуативных факторов (дефицита подходящих предложений, недостаточности накопленного опыта, высокой учебной нагрузки или неотложной потребности в доходе) осознанно смещается в сторону прекарных форматов. Принципиально важно, что подобное смещение не означает отказа от первоначальной стратегии: прекарная занятость продолжает восприниматься как временная, а исходная ориентация сохраняется в качестве смыслового ориентира трудовой биографии. Именно это обстоятельство отличает данную группу от тех студентов, для которых прекарность выступает не вынужденным отступлением, а осознанно выбранной нормой трудового поведения.

Выводы

Проведенное пилотное исследование позволило интерпретировать культуру труда студенческой молодежи как динамичную ценностно-нормативную систему, конструируе-

мую на пересечении институциональных образцов (транслируемых через образование, рынок труда и корпоративные практики) и субъективных смыслов, формирующихся через личное видение и проектирование трудовой биографии, с вынужденной инструментальной адаптацией к текущей ситуации на рынке труда. Формирующаяся у студенческой молодежи культура труда детерминирует прагматичное трудовое поведение, адаптируемое к рынку труда и ориентированное на справедливое вознаграждение и автономию, гибкое в части форм и интенсивности занятости, в условиях высокого спроса на труд при одновременном дефиците практического опыта. Можно отметить, что в большинстве своем у студенческой молодежи карьерная стратегия не обозначена четко и ясно, как и 10–20 лет назад многие студенты представляют «свое будущее лишь в общих чертах, размыто» [11]. Ключевым результатом с позиции социологии культуры является фиксация формирования у студенческой молодежи устойчивого нормативного запроса, выходящего за рамки инструментальной рациональности: ценности справедливости, признания, автономии, уважения к личным границам и баланса труда и жизни выступают самостоятельными смыслообразующими основаниями трудовых отношений. Этот запрос объективируется в поведенческих стратегиях — от готовности к сверхурочной работе лишь при наличии нематериальных стимулов до требований к руководителю, где на первый план выходят морально-этические, а не формально-управленческие качества.

Таким образом, культура труда студенческой молодежи предстает как гибридное образование, в котором инструментальная адаптация к условиям рынка сочетается с ценностно-рациональными ориентирами достоинства, справедливости и субъектной автономии, что формирует запрос на поиск новых инструментов трудовой социализации и учета новых смысловых оснований при проектировании корпоративных программ адаптации и рекрутинга молодых специалистов.

Вклад авторов

Все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Authors' contributions

All authors contributed equally to the preparation of the manuscript.

Конфликт интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflict of interests. The authors declare no conflict of interests.

Список источников

1. Grindstaff L., Lo M.-C. M., Hall J. R. (Eds.). (2010). *Handbook of cultural sociology*. Retrieved from.2010. <https://doi.org/10.4324/9780203891377>
2. Соколова Г. Н. Культура труда. *Социология: Энциклопедия*. URL: [https:// sociology-encyclopedia.academic.ru/524/культура_труда](https://sociology-encyclopedia.academic.ru/524/культура_труда)

3. Вельмисова Д. В. Ценностно-смысловые основы формирования культуры трудовой деятельности молодежи. Российский научный журнал «Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований». 2024;2(14):35–43. <https://doi.org/10.24412/1994-3776-2024-2-35-43>
4. Зубок Ю. А., Чупров В. И. Саморегуляция образа труда в культурном пространстве молодежи. *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. 2019;12(6):243–259. <https://doi.org/10.15838/esc.2019.6.66.14>
5. Лукьянскова Е. А. Студенты как потенциальная часть прекариата (опыт социологического исследования). *Международный журнал гуманитарных и естественных наук*. 2021;2-1(53):28–30. <https://doi.org/10.24412/2500-1000-2021-2-1-28-30>
6. Антонова Н. Л., Бахтин Е. Л. Ориентации студентов на прекарную занятость. *Теория и практика общественного развития*. 2022;4(170):14–18. <https://doi.org/10.24158/tipor.2022.4.1>
7. Китайцева О. В., Кокоулина М. А. Ценности и установки современных российских студентов в сфере труда. *Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение»*. 2025;(2):140–151. <https://doi.org/10.28995/2073-6401-2025-2-140-151>
8. Трансформация трудовых ценностей студентов в период обучения в университете: семинар серии «Социология рынков». *Лаборатория экономико-социологических исследований НИУ ВШЭ*: сайт. 26 января 2025. URL: <https://ecsoclab.hse.ru/news/1010349312.html>.
9. Polovinko V. S., Dinner I. V. Transformation of Labor Values Among High School Students: A Comparative Analysis for 2018–2024. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2026;19(2):215–229. <https://doi.org/10.15838/esc.2026.2.104.11>
10. Поплавская А. А. Роль отца и матери в формировании трудовых ценностей (на материалах интервью со студентами российских вузов). *Социологические исследования*. 2025;(3):118–131. <https://doi.org/10.7868/S3034601025030102>
11. Банникова Л. Н., Белова О. Р., Боронина Л. Н., Вишневский С. Ю., Вишневский Ю. Р., Дидковская Я. В. [и др.]. *Студент 1995–2016 гг.: динамика социокультурного развития студенчества Среднего Урала*: монография. Екатеринбург: УрФУ; 2017. 904 с.
12. Балашова Н. В. Трансформация стратегий трудового поведения работников в современных условиях. *Вестник Томского государственного университета. Экономика*. 2024;(67):270–284. <https://doi.org/10.17223/19988648/67/16>

References

1. Grindstaff L., Lo M.-C. M., Hall J. R. (Eds.). (2010). *Handbook of cultural sociology*. Retrieved from.2010. <https://doi.org/10.4324/9780203891377>
2. Sokolova G. N. Culture of labor. *Sociology: Encyclopedia*. URL: https://sociology_encyclopedia.academic.ru /524/культура_труда (In Russ.).
3. Velmisova D. V. Value-semantic foundations for the formation of a culture of youth work activity. *Russian scientific journal "Telescope: journal of sociological and marketing research"*, 2024;2(14):35–43. (In Russ.). <https://doi.org/10.24412/1994-3776-2024-2-35-43>
4. Zubok Yu. A., Chuprov V. I. Self-regulation of the image of labor in young people's cultural space. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. (In Russ.). 2019;12(6):243–259. <https://doi.org/10.15838/esc.2019.6.66.14>
5. Lukyanskova E. A. Students as a potential part of the precariat (sociological research experience). *International Journal of Humanities and Natural Sciences*. 2021;2-1(53):28–30. (In Russ.). <https://doi.org/10.24412/2500-1000-2021-2-1-28-30>
6. Antonova N. L., Bakhtin E. L. Orientation of students to precarious employment. *Theory and Practice of Social Development*. 2022;4(170):14–18. (In Russ.). <https://doi.org/10.24158/tipor.2022.4.1>

7. Kitaitseva O. V., Kokoulina M. A. Values and attitudes of modern Russian students in the field of work. *RSUH/RGGU Bulletin. Series Philosophy. Social Studies. Art Studies obucheniya*, 2025;(2):140–151. (In Russ.). <https://doi.org/10.28995/2073-6401-2025-2-140-151>
8. Transformation of students' labor values during university studies: seminar of the "Sociology of Markets" series. 2025, January 26. *Laboratory for Studies in Economic Sociology, HSE University*. URL: <https://ecsoclab.hse.ru/news/1010349312.html> (In Russ.).
9. Polovinko V. S., Dinner I. V. Transformation of Labor Values Among High School Students: A Comparative Analysis for 2018–2024. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2026;19(2):215–229. <https://doi.org/10.15838/esc.2026.2.104.11>
10. Poplavskaya A. A. The role of father and mother in formation of work values (based on interviews with Russian universities students). *Sociological Studies*. 2025;(3):118–131. (In Russ.). <https://doi.org/10.7868/S3034601025030102>
11. Bannikova L. N., Belova O. R., Boronina L. N., Vishnevsky S. Yu., Vishnevsky Yu. R., Didkovskaya Ya. V. [et al.]. *Student 1995–2016: Dynamics of the Sociocultural Development of Students in the Middle Urals*. Ekaterinburg: UrFU; 2017. 904 p. (In Russ.).
12. Balashova N. V. Transformation of strategies of employees' labor behavior in modern conditions. *Tomsk State University Journal of Economics*. 2024;(67):270–284. (In Russ.). <https://doi.org/10.17223/19988648/67/16>

Информация об авторах / Information about the authors

Ковальжина Лариса Сергеевна, доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры менеджмента в отраслях топливно-энергетического комплекса, Тюменский индустриальный университет, г. Тюмень, kovalzhinal@tyuiu.ru. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1650-1243>

Орлова Анна Анатольевна, магистрант, Тюменский индустриальный университет, г. Тюмень, orlovaana@tyuiu.ru. ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-1729-0800>

Larisa S. Kovalzhina, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor at the Department of Management in the Branches of the Fuel and Energy Complex, Industrial University of Tyumen, kovalzhinal@tyuiu.ru. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1650-1243>

Anna A. Orlova, Master's Student, Industrial University of Tyumen, orlovaana@tyuiu.ru. ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-1729-0800>

Поступила в редакцию / Received 29.05.2026

Поступила после рецензирования / Revised 22.06.2026

Принята к публикации / Accepted 05.06.2026