



DOI: 10.19181/inter.2024.16.2.3

EDN: DAZQVK

## Трудовые ценности в поколенческом аспекте на примере младших миллениалов Санкт-Петербурга

### Ссылка для цитирования:

Балацук Е. С., Кресникова Е. В. Трудовые ценности в поколенческом аспекте на примере младших миллениалов Санкт-Петербурга // Интеракция. Интервью. Интерпретация. 2024. Т. 16. № 2. С. 50–68. <https://doi.org/10.19181/inter.2024.16.2.3> EDN: DAZQVK

### For citation:

Balatsiuk E. S., Kresnikova E. V. (2024) Work Values in the Generational Aspect on the Example of Younger Millennials of Saint Petersburg. *Interaction. Interview. Interpretation*. Vol. 16. No. 2. P. 50–68. <https://doi.org/10.19181/inter.2024.16.2.3>



### Балацук Елизавета Сергеевна

Национальный исследовательский университет  
«Высшая школа экономики»,  
Санкт-Петербург, Россия  
E-mail: ebalatsyuk@hse.ru



### Кресникова Елизавета Витальевна

Национальный исследовательский университет  
«Высшая школа экономики»,  
Санкт-Петербург, Россия  
E-mail: ekresnikova@hse.ru

*В статье рассмотрены карьерные траектории и трудовые ценности представителей поколения младших миллениалов, проживающих в Санкт-Петербурге и работающих в сфере образования и науки, IT, промышленности и сфере услуг, имеющих стабильный средний уровень дохода. На основе анализа полуструктурированных интервью описаны и проинтерпретированы их представления о значимости постоянной занятости: желаемом уровне заработной платы, личной ответственности на рабочем месте, отношениях с коллегами, требуемых навыках, стабильности и жизненной*



устойчивости. Тем не менее в нарративах встречаются и другие установки, что свидетельствует о неоднородности группы младших миллениалов. Это стремление к стабильности, коллективной поддержке и солидарности, желание избежать риска и precariousности. Особенностью трудовых ценностей младших миллениалов является их гибридный характер, определенный нами в терминах ориентации на «стабильный характер работы» и «индивидуальный характер работы». В результате в статье утверждается, что рефлексивность и индивидуализация, стремление к обретению агентности и самостоятельности могут отражать не только поколенческие ценности, но и дискурс среднего класса о труде.

**Ключевые слова:** трудовые ценности; младшие миллениалы; поколение; труд; работа по найму

### **Трудовые ценности младших миллениалов в эпоху гибкой занятости**

Сфера труда в современном российском обществе может быть описана в категориях гибкости и дестандартизации многих аспектов трудовой деятельности. Такие глобальные процессы, как цифровизация, глобализация экономики и организации труда в целом, а также распространение гибких форм занятости [Стэндинг, 2014; Гребер, 2020], выражаются в ненормированности рабочего дня, отсутствии четких стандартов организации трудовой деятельности, нерегламентированности отношений работодателя с работниками. Результатами этих процессов становятся прекаризация и уязвимость работников, а также изменения в ценностных ожиданиях относительно труда.

В обществе постмодерна ответственность за структурные проблемы переносится на индивидуализированного субъекта [Beck, 1994], который должен отвечать новым требованиям и проявлять рефлексивность относительно себя и социальных условий своего труда. Процессы трансформации характера труда — гипериндивидуализация, прекаризация, маргинализация — оказывают непосредственное влияние на жизнь молодых горожан [Ernst, 2016].

Статусные социальные позиции перестают быть фиксированными, и социальные роли рефлексивно переизобретаются самими людьми в условиях неопределенности и индивидуализации [Giddens, 1991]. В этом контексте рефлексивно оцениваться могут и трудовые ценности. Критическая рефлексия [McNay, 1999; Adkins, 2003] в отношении трудовых установок может приводить к изменениям и появлению новых представлений о престиже и нормах трудовой деятельности.

Различия в трудовых ценностях прослеживаются и между поколениями. Эти расхождения обуславливаются меняющимися условиями работы на момент выхода каждого поколения на рынок труда [Cennamo, Gardner, 2008: 892]. В данной статье мы фокусируемся на младших миллениалах, которые родились в 1991–2000 гг. [Радаев, 2020]. В центре нашего анализа — трудовые

ценности работающих по найму младших миллениалов, возрастной когорты, чье взросление пришлось на период экономического спада и распространения новых технологий и социальных сетей [Радаев, 2020]. Мы исходим из идеи, что в поколении российских миллениалов существуют общие разделяемые ценности относительно труда и работы, которые были сформированы в результате трансформации социально-экономических условий. При этом внутри одного поколения трудовые ценности могут различаться, так как они будут зависеть от разных социальных позиций, в том числе от формы занятости молодых людей. Это обуславливает интерес к тому, каковы те трудовые ценности, которые разделяют младшие миллениалы, в частности те, кто проживает в большом городе (Санкт-Петербург) и занят в сфере найма.

### **Трудовые ценности в поколенческом аспекте**

Различие в ценностных ориентациях в отношении труда проявляется на поколенческом уровне. Границы между поколениями, согласно К. Мангейму, определяются не столько единством возраста и хронологическим периодом, сколько пережитым опытом, включающим переломные и формационные политические и социо-экономические события. Этот опыт поколения впоследствии отражается в поколенческом сознании [Mannheim, 1970: 388], где переживаемые исторические события по-разному интерпретируются и становятся основанием для появления «поколенческого габитуса» [Aroldi et al., 2011].

Одна из сторон критики поколенческого подхода связана с нивелированием классового и гендерного аспектов, влияющих на конструирование и воспроизводство поколенческих установок [France, Roberts, 2015]. Поэтому в фокусе современных поколенческих исследований находится процесс реконструкции моделей классового и гендерного неравенства [Risman, 2018; Woodman, 2018]. Этот процесс затрагивает и пересмотр нормативных моделей трудового поведения, а также репрезентации себя в качестве работника той или иной сферы [Worth, 2016: 1305]. Учет этих моделей, структурирующих стиль жизни и ценности, позволяет увидеть поколение как гетерогенную общность, внутри которой ценности труда могут дифференцироваться в зависимости от других социальных позиций.

Такая внутрипоколенная дифференциация характерна и для миллениалов. Они выросли в условиях ценностных изменений относительно труда, особенно в сознании работодателей. Так, клиентоориентированность организаций сменяется ориентацией на сотрудников, что предполагает внимание к их запросам на профессиональное продвижение, развитие корпоративной социальной ответственности, а также прозрачность рабочих процессов и соблюдение баланса здорового образа жизни и труда [Calk, Patrick, 2017; Mahmoud et al., 2020]. Среди требований сотрудников значимым аспектом остается и заработная плата — как внешнее вознаграждение за труд и показатель статуса работника [Lancaster, Stillman, 2003; Arnett, 2004].



Ценности миллениалов часто ассоциируются с ценностными установками среднего класса: амбициозностью жизненных целей, надеждой на своих работодателей и настойчивостью в реализации карьерных ожиданий. Среди ключевых ценностей, касающихся организации и содержания труда, исследователи отмечают ориентацию на высокую эффективность, динамику развития, этичность и приоритет индивидуального развития и признания [O'Connor, Raile, 2015]. Отмечается значимость для этой поколенческой группы фактора гибкости, а не стабильности работы, — готовность к ее активному поиску, а также легкая смена места работы на более подходящую, соответствующую персональным запросам и требованиям [Vannon et al., 2011]. В российском контексте исследователи также отмечают ориентацию поколения миллениалов на постматериальные ценности в сфере труда, на долгосрочную профессиональную деятельность. Так, согласно данным А. Поплавской, студенты, обучающиеся в вузах, связывают свою мотивацию к будущей работе не только с заработком, но и с заинтересованностью в развитии своих навыков. В другом исследовании студенты подчеркивали важность принесения общественной пользы своей трудовой деятельностью, даже при условии ее низкой оплаты [Поплавская, 2023: 36]. При описании трудовых ценностей и карьерных траекторий миллениалов им зачастую приписывают ценностные установки неолиберальной культуры — гипериндивидуализм, ориентацию на личный успех, приоритет личного над коллективным в трудовых отношениях, готовность к гибкости карьеры, что проявляется в частой смене места работы.

Подобный дискурс миллениалов создает искаженную репрезентацию группы младших миллениалов [Mirrlees, 2015], поскольку не учитывает специфику трудовых ценностей рабочей молодежи из этой группы.

Для младших миллениалов, рожденных в 1991–2000 гг., характерен уход от линейной модели карьерной траектории: более частая смена места работы [Твенге, 2019], снижение лояльности к работодателю и компании, неготовность к планированию долговременной карьеры, а также стремление к балансу между работой и частной жизнью, меньший страх потерять работу, востребованность гибких форм занятости [Аранжин, Нехода, 2022].

Помимо общности трудовых ценностей, внутри когорты младших миллениалов можно наблюдать также и разнообразие в их трудовых ориентациях. Среди вузовской молодежи прослеживается как ориентация на высокую заработную плату и хорошие условия труда, так и ориентация на работу, которая поможет найти свое место в обществе и принести общественную пользу [Shevchuk, Strebkov, Davis, 2018; Поплавская, 2023].

Разнообразие ценностных установок по отношению к труду наблюдается и среди рабочей молодежи. Из-за специфики труда она не может рассчитывать на гибкую занятость и возможность контролировать распорядок и график работы [Hubers et al., 2011]. Исследования рабочей молодежи показывают высокую значимость гарантированной стабильности и социальных льгот [Вознесенская, 2013], для нее профессиональная самореализация не выступает основополагающей ценностью [Андреева, Лукьянова, 2019]. На этом примере можно видеть, как структура рабочих мест может отражаться на трудовых

ценностях представителей одной поколенческой группы. На гетерогенность поколения младших миллениалов в рамках их трудовых ориентаций указывает, например, и то, что для некоторых молодых людей, работающих по найму, ключевой мотивацией остается поиск стабильности и гарантированной занятости, а не успешности и возможности самовыражения [Андрианова, Тарасова, Печеркина, 2018]. Отмечается и стремление к поиску баланса между удовлетворением от содержания работы и материальным вознаграждением за труд, а не безусловное стремление к успеху [Козина, Виноградова, 2016].

Тезис о гетерогенности внутри поколения миллениалов, чье восприятие труда может обуславливаться не только возрастным и поколенческим статусом, но и другими социальными позициями, проблематизирует дискурс о единстве трудовых установок внутри одного поколения, репрезентируемого как поколение индивидуализированных работников, нацеленных на быстрый карьерный рост. Это подводит к нашему исследовательскому вопросу: какие трудовые ценности будут воспроизводить в своем нарративе младшие миллениалы, занятые в сфере найма и проживающие в таком большом городе, как Санкт-Петербург?

## Методология

Представленные ниже результаты основаны на данных эмпирического исследования «Поколенческая идентичность, жизненные выборы и устойчивость российской молодежи», которое было выполнено командой Центра молодежных исследований в рамках Программы фундаментальных исследований Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» в 2023 году. В его фокусе были поколенческие идентичности современных молодых людей, их жизненные планы, выборы и стратегии сохранения устойчивости в условиях структурной неопределенности.

Сбор и анализ данных проводились по методологии качественных исследований. В рамках проекта собрано 90 глубинных полуструктурированных интервью с молодыми людьми из Санкт-Петербурга, различающихся по форме занятости: работники, занятые на производстве; работники культурной и социальной сферы; работающие в сфере сервиса; самозанятые и предприниматели; безработные. Выборка проекта гендерно сбалансирована, возраст информантов составлял 18–35 лет. Внутри выборка делилась на две подгруппы молодежи — нарождающегося поколения (18–25 лет) и доминирующего поколения (26–35 лет), по каждой возрастной когорте было собрано 45 интервью.

Из собранных в рамках проекта глубинных полуструктурированных интервью в нашу выборку для последующего анализа были отобраны 30 интервью с молодыми людьми в возрасте 23–30 лет, 14 из которых — мужчины и 16 — женщины, работающие по найму. В рамках данной статьи в нашей выборке информанты заняты в трех сферах: в сфере культуры, в сервисе и на производстве. Те из них, кто работает в сфере производства, являются высококвалифицированными сотрудниками: двое — инженеры, один — экономист



на заводе, программист, сотрудница завода электроники, наладчик оборудования, четверо — управленцы. Пятеро сотрудников, занятых в сфере культуры, занимаются преподавательской и научной деятельностью, двое работают в библиотечных структурах, один информант — корректор текстов, двое занимают управленческие должности в организациях сферы культуры. Шестеро сотрудников из сервиса заняты в IT-сфере, трое занимают административные должности и один информант — сотрудник службы поддержки в одном из российских банков.

Первым критерием отбора информантов был возраст — в выборку вошли молодые люди, которые относятся к когорте младших миллениалов [Радаев, 2020]. Вторым критерием отбора является формат занятости: на момент сбора данных все информанты работали по найму на постоянной основе и имели трудовой договор (формальную занятость). Данный критерий определяет структуру и специфику труда, что может отражаться на осмыслении занятости самими информантами.

Информанты имеют разный бэкграунд: 12 человек из нашей выборки проживают в Санкт-Петербурге с рождения, однако большинство информантов переехало из малых и больших городов России, в их числе четыре информанта, проживавшие ранее в деревнях и поселках, и один, проживавший в военном городке. На момент сбора поля 12 информантов проживали в собственной квартире, четверо из них — с родителями или с другими членами семьи. Остальные информанты арендовали жилье самостоятельно либо с друзьями, партнерами или супругами. Оконченное высшее образование есть у 23 информантов, в их числе двое учащихся в аспирантуре. Один из информантов — в процессе получения высшего образования. Четверо информантов не окончили высшее образование и отчислились из вузов, а двое имеют среднее специальное образование.

Выборку для анализа, таким образом, составили молодые горожане, имеющие стабильный средний уровень дохода. Говоря о среднем уровне дохода, стоит упомянуть, что информанты, как правило, не озвучивали размер получаемой заработной платы. С учетом формата занятости и должности можно предположить, что «средний доход» информантов примерно соотносится с официальными данными о доходе в городе. Согласно данным Федеральной службы государственной статистики средняя заработная плата работника, проживающего в Санкт-Петербурге (например, за сентябрь 2023 года, как это приведено в документе), составляет 90 тыс. рублей<sup>1</sup>.

Это задает определенные ограничения для интерпретации результатов: рассматриваемые трудовые ценности нельзя экстраполировать на всю поколенческую когорту младших миллениалов, так как она гетерогенна. Другим существенным ограничением выступает то, что при сборе данных тема работы не была ключевой. Поэтому многие аспекты, связанные с трудом, не отражены в нарративах информантов. Например, эмпирический материал

<sup>1</sup> Средняя заработная плата одного работника в Санкт-Петербурге, начисленная за сентябрь 2023 года // Росстат. URL: <https://78.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/ZR092340.pdf> (дата обращения: 06.06.2024).

не позволяет рассматривать вопрос о трудовых ценностях с точки зрения гендерной проблематики.

При анализе мы сфокусировались на производстве и трансформации представлений о трудовых ценностях, через артикуляцию которых производятся и воспроизводятся классовые представления о престиже и трудовых нормах. Для рассмотрения класса в данном контексте применима концепция габитуса Пьера Бурдьё [Бурдьё, 2001], который определяет диспозицию субъекта в полях власти. Такая диспозиция зависит от обладания совокупностью капиталов и воспроизводится через действия. Эти позиции порождают представления и смыслы о привилегиях, престиже, ограничениях и возможностях [Ortner, 2006]. Тем не менее практики и предрасположенности субъекта не строго структурированы, а могут рефлексивно восприниматься и оцениваться субъектом [Бурдьё, 2001].

Воспроизводимые информантами классовые представления о ценности труда могут быть отнесены к среднеклассовым. Под средним классом в статье понимается символическое сообщество, представители которого обладают высоким уровнем человеческого капитала, заняты на позициях специалистов и управленцев высокой квалификации, имеют уровень материальной обеспеченности не ниже среднего [Головляничина, 2009; Savu, Lipan, Crăciun, 2020].

Используя методы обоснованной теории А. Страуса и Дж. Корбина, построочное кодирование и осевое кодирование, мы выделили ряд кодов из нарративов информантов, которые объединили в категории. Например, категория «опосредованный рост компетенции» состоит из таких кодов, как «хард-скиллы», «софт-скиллы», «возможность обучения». Сами категории составили блоки, связанные с разными аспектами желаемой занятости и работы. Так, в блок «возможность саморазвития» вошли категории: «непосредственный рост компетенции», «опосредованный рост компетенции», «повышение эмоциональной устойчивости». Ключевыми блоками стали следующие: «достижение определенного уровня заработка», «этика рабочей коммуникации», «возможность саморазвития» и «стабильный характер работы», «индивидуальный характер работы».

## **Трудовые ценности младших миллениалов в контексте их классовости**

В своих нарративах о работе молодые люди описывали собственный опыт, выделяя положительные и отрицательные аспекты работы. Эти аспекты можно объединить в несколько тематических блоков, которые характеризуют представления информантов о трудовых ценностях: достижение определенного уровня заработка, соблюдение этики рабочей коммуникации, возможность саморазвития, комфортный характер работы. В совокупности представленные трудовые установки формируют представления о желаемой занятости.

*Заработная плата.* Для всех информантов работа осмысляется в рамках экономических категорий: как источник заработка, финансового роста, экономического благополучия. Уровень заработной платы остается важным



показателем желаемой работы. В интервью информанты не указывали конкретную сумму денег, которая являлась бы показателем экономической успешности, так как это не закладывалось в изначальный исследовательский инструмент. Тем не менее в нарративах присутствуют две линии оценки желаемого заработка. Первая линия связывает денежные ожидания с возможностью удовлетворять свой потребительский запрос и обеспечивать текущий уровень жизни:

*«Какие-то больше требования по деньгам у меня сейчас появились, потому что чем больше ты зарабатываешь, тем больше ты хочешь»* (Инт. № 10, Ж., 25 лет, корректор текстов).

Для информантов, которые придерживаются этой ценностной линии, желателен тот уровень заработной платы, который позволяет покрывать все потребности, соответствующие их образу жизни. Несколько информантов отмечали, что отказались работать по полученной специальности, так как профессия оказалась невостребованной на рынке труда и была малооплачиваемой:

*«Хотелось, конечно, найти работу по профессии, то есть психологом по диплому, — так правильнее будет, но большая часть доступных мне профессий, как мне кажется, не удовлетворяла мои денежные потребности зарплатные»* (Инт. № 4, М., 25 лет, системный аналитик).

Для таких информантов минусом желаемой работы становится фиксированный характер заработной платы без возможности ее увеличения. Отмечая свою большую включенность в работу, информанты негативно оценивали то, что на их теперешнем месте работы личная производительность не влияет на итоговый заработок:

*«Не нравится — это зарплата, которая не зависит от того, как ты поработал, и она всегда у всех одинаковая и довольно, ну, на минималке по Санкт-Петербургу...»* (Инт. № 24, М., 28, программист на электротехническом предприятии).

Вторая линия оценки желаемого заработка исходит из того, что он обеспечивает самостоятельность и возможность самому определять свою жизнь, особенно в период сепарации от родителей. Деньги, получаемые за работу, дают информантам свободу, возможность самостоятельно принимать решения и расставлять приоритеты:

*«...То есть как будто я уже осознанно прихожу в свою сферу и делаю на этом деньги, живя свободно. То есть у меня тоже была цифра такая про свободу. Деньги, свобода, секс — это все, что мне нужно»* (Инт. № 15, Ж., 24 года, менеджер).

То есть желаемый уровень трудового заработка должен давать возможность обрести контроль над жизнью и проявлять агентность. При выборе работы информанты ориентировались на определенный уровень заработной платы как необходимый минимум для начала самостоятельной жизни без участия родителей и их регулярной финансовой помощи.

Такое отношение к персональному экономическому капиталу отражает, с одной стороны, понимание работы в категориях среднего класса, для которого престиж должности выражается в том числе в определенном уровне заработка. С другой стороны, нарратив о заработке отражает рефлексивное восприятие: заработок связывается не столько с высоким социальным статусом, сколько с обретением независимости во взрослой жизни. Тем не менее хороший заработок не всегда артикулируется информантами как результат полезной и «небредовой» [Гребер, 2020], по их мнению, работы:

*«...Ты десять часов сидишь на стуле, два через два я получал что-то, типа, 40 тысяч, 45, манна небесная снизошла, что меня взяли на работу, где я получаю больше, чем получал администратором, и делаю то, что мне хочется...»* (Инт. № 2, М., 24 года, разработчик сайта).

На зарплатных ожиданиях информантов, возможно, сказывается стоимость жизни в Санкт-Петербурге. Сами информанты не артикулируют город как проблему, а скорее воспринимают его как ресурс для профессиональной самореализации, в том числе в качестве стимула для получения большего заработка. Такая рефлексия характерна для приехавших из других городов информантов:

*«Потом, когда я переехала сюда, у меня тоже была повышенная стипендия, но для большого города это было маловато. Ну, и мне в целом уже хотелось как-то начать себя реализовывать, потому что уже достаточно такой взрослый возраст. И я начала заниматься репетиторской деятельностью»* (Инт. № 20, Ж., 27 лет, начальник хлебопекарного цеха).

Деньги становятся не самоцелью, выбор работы происходит с опорой и на постматериальные ценности, но ориентация на них отмечается в качестве характерной черты младших миллениалов [Поплавская, 2023: 36]. При этом артикуляция этой трудовой ценности происходит в категориях среднего класса.

*Этика рабочей коммуникации.* Второй значимой трудовой ценностью выступает этика рабочей коммуникации, это упоминают почти все информанты. Они отмечали, что комфорт на рабочем месте предполагает наличие разделяемых взглядов на общественные события, солидарность. Другой составляющей этики называется доброжелательная атмосфера и возможность комфортно общаться с коллегами. Такому комфорту способствуют отсутствие возрастных и статусных барьеров при общении, готовность поддерживать



и помогать в обучении. Агентами поддержки выступают коллеги, наличие таких коллег является критерием, на который ориентируются при выборе желаемой работы:

*«Потом я сменила работу, где довольно теплый коллектив и все остальное... и мне понравилось делать, выполнять данную работу, потому что меня хорошо обучают, это довольно интересно, я могу комфортно общаться, то есть нет такого какого-то возрастного это... ограничений каких-то возрастных, что я могу комфортно общаться»* (Инт. № 13, Ж., 23 года, технический инженер).

Коллеги значимы и в качестве агентов внешней валидации своего труда как личного вклада в командную работу. Отсутствие же солидарности и поддержки со стороны коллектива, регулярные конфликты воспринимаются как негативная характеристика места работы.

Другими агентами, которые осуществляют валидацию труда, являются работодатели. Подобная валидация может выражаться в увеличении зарплаты, надбавках, повышении по должности, высокой оценке результатов работы. При этом образ руководителя негативен для информантов тогда, когда руководящее лицо поддерживает формальную жесткую иерархию, ставит невыполнимые задачи, не может выстроить четкий рабочий процесс:

*«Это повышение в зарплате, может быть, какие-то премии. Что-то еще. Чтобы, наверное... Кто-то со стороны оценил твои какие-то новые, новые ачивки, ну типа твои новые скиллы, которые ты изучил»* (Инт. № 17, М., 26 лет, инженер);

*«Вот проблемы с иерархией было гораздо меньше. Как раз-таки была вот у меня на работе первой с государственной конторой, где было гораздо сложнее подойти к любому начальнику, чтобы что-то подписать, починить и так далее»* (Инт. № 28, М., 29 лет, тестировщик).

То есть ценность труда осмысливается информантами с опорой на других социальных агентов, непосредственно задействованных в их работе: коллег и работодателей. Такая внешняя валидация, а также наличие общих этических оснований в работе и солидарность выступают значимой трудовой ценностью, на которую ориентируются молодые люди и через призму которой оценивают свои рабочие условия.

Значимость этики и признания может интерпретироваться и как характерная для младших миллениалов поколенческая черта [O'Connor, Raile, 2015], и как воспроизводство среднеклассового дискурса, который предполагает преуспевание за счет личных усилий [Вайс, 2021]. Таким образом, приобретенный социальный капитал используется для утверждения своего положения на рынке труда, выступает ресурсом для легитимации своего символического статуса.

*Саморазвитие.* Работа оценивается информантами и как источник для саморазвития, и как ресурс повышения своего уровня компетенции. Это саморазвитие может быть опосредованным — через приобретение «софт-скиллов» и «хард-скиллов. К первым информанты относят коммуникативные способности, тайм-менеджмент, умение выстраивать личные границы. «Хард-скиллами» информанты называют навыки, непосредственно связанные с выполняемой работой:

*«Плюс я развивалась как преподаватель и как методист, потому что у меня были какие-то временные подработки, я была методистом по немецкому и литературе, я создавала, делала задания в формате ЕГЭ, составляла. Плюс я проверяла эти задания сама. То есть как-то редактора, копирайтинг»* (Инт. № 11, Ж., 23 года, менеджер образовательных программ).

Потребность развивать свои навыки, не всегда напрямую связанные с работой, мотивируется формированием своего потенциала как работника. Новый рабочий опыт означает накопление своего культурного капитала, что может конвертироваться в символический статус профессионала:

*«...Пока вот цель — это именно приобрести опыт, который потом можно будет во что-то вот предложить другому работодателю или этому же в качестве повышения»* (Инт. № 6, М., 25 лет, заместитель начальника коммерческого отдела на заводе).

Стремление к накоплению профессионального опыта и развитию навыков отражает характерную для современного общества модель неолиберальной субъектности — «предпринимательское Я». Эта трудовая модель ориентирована на создание «собственной полезности», чтобы соответствовать требованиям современного рынка [Christiaens, 2020].

*Профессиональный рост.* Профессиональный рост рассматривается как результат прикладываемых усилий и личностного развития. Он становится частью символического капитала и может внешне валидироваться за счет формального повышения:

*«...Движение вперед, то есть, вот, стабильность, появляется от внимания и ощущений, что есть определенное развитие, есть ставящиеся и выполняющиеся задачи, которые постепенно приводят к улучшению условий труда и упрощению...»* (Инт. № 5, М., 25 лет, преподаватель).

Стремление к развитию в своей сфере обусловлено как недостатком профессионального опыта и желанием его обрести, так и стремлением улучшить деятельность своей организации. Подобное желание возникает, если рабочие процессы не соответствуют ожиданиям и снижают эффективность работы:



*«Случается вот эта ситуация рабочая, и я думаю о том, что я не хочу упускать этот, вот наконец-то не хочу упускать этот шанс, хочу по-работать на этой специальности, звучит круто, наверное, я получу какой-то восхитительный опыт, прокачаю себя»* (Инт. № 29, Ж., 29 лет, библиотекарь).

Информанты фиксируют, что работа может выступать ресурсом для повышения собственной эмоциональной устойчивости, способом совладания со стрессом, вызванным внешними факторами и событиями, при возникновении внешних неконтролируемых рисков в социально-политической общественной жизни, в моменты переживания депрессивных состояний.

Информанты указывают, что погружение в рабочую рутину может быть формой эскапизма, отвлечения от подобного рода проблем. Такой способ совладать со стрессом наделяет регулярный, иногда рутинный, труд положительной коннотацией:

*«Ну да, когда много работаешь, не сильно много думаешь про что-то, правильно? Вот и ну да, наверное, так»* (Инт. № 9, М., 25 лет, преподаватель в вузе).

В целом в нарративе о ценности саморазвития информанты воспроизводят неолиберальный дискурс прагматичного индивидуализма среднего класса, который предполагает возможность самостоятельно управлять рисками для сохранения своего статусного положения [Чернова, Шпаковская, 2020].

*Комфортный характер труда.* Четвертой значимой ценностью труда выступает комфортный характер самой работы. Все информанты работают по найму, их занятость может быть охарактеризована как регулярная и постоянная, предполагающая наличие четких задач. В общем нарративе информантов можно выделить две линии обоснования ценности подобной занятости: первая оценивает занятость по степени ее стабильности, вторая — по степени личной вовлеченности.

*Стабильный характер работы и индивидуальный характер работы.* Было выделено два блока нарративов. Информанты, придерживающиеся первой оценки, отмечали, что непостоянство занятости, неясность цели и границ личной ответственности негативно сказываются на общем восприятии работы. При этом оценивался не только сам факт «постоянная работа», но и отдельные преимущества, с ней связанные, совокупность которых и составляла представление о «стабильности». Работа для этой части информантов выступает стабилизирующим элементом повседневности. Поэтому ценность трудовой деятельности для них определяется тем, насколько она создает чувство уверенности, устойчивости и постоянства:

*«...Я официально работаю три года именно на нормальной должности с нормальной зарплатой. В госучреждении. Это преимущество для ипотек. Ну, как бы в целом такое негласное, вот эта стабильность*

как бы» (Инт. № 8, Ж., 24, заведующая сектором во Дворце детства и юношества).

«Стабильность» выражается в ясности рабочих задач, четком графике рабочего дня, регулярности заработной платы, которая гарантирует поддержание определенного образа жизни и уверенности в будущем. Обретение такой работы дает информантам ощущение личного комфорта и пространство для того, чтобы справляться со сложностями в других сферах жизни.

Для информантов, придерживающихся второй оценочной линии, значимо разнообразие в работе, которое бы смягчило рутинность труда и потерю контроля над ним. Возможность регулировать рабочие процессы, подстраивать их под себя выступает для них значимым критерием при оценке качества рабочего места. Эта регуляция может проявляться в принятии волевых решений и ответственности за возникающие проблемы и за других коллег, в рекомендациях руководству и решении возможных конфликтов:

*«...Но мне очень повезло с начальством, оно подстроило под меня весь рабочий процесс и дает мне очень большую волю в моих действиях, поэтому я себя чувствую максимально комфортно сейчас»* (Инт. № 1, М., 25 лет, администратор в типографии).

Индивидуальная включенность проявляется и в такой критерии, как личный интерес к работе. В случае, если трудовая деятельность позволяет человеку самореализовываться, воплощать личный профессиональный потенциал, информант оценивает такую занятость как перспективную и значимую для своей жизненной траектории в целом. Негативные же аспекты работы нивелируются за счет возможности получить удовольствие от выполнения интересных задач:

*«А я люблю всякие вот эти конкурсы, штука с олимпиадами, умею хорошие вопросы составлять, такие, где обмозговать прям нужно, вычленив информацию из каких-нибудь источников. В общем, у меня есть такая скрупулезная черта — максимально глубоко погружаться в тему. Ну, и мне это нравится»* (Инт. № 18, Ж., 26 лет, преподаватель в военной академии).

Такое стремление молодых людей говорит о ценности чувства собственной агентности, о стремлении проявить себя на работе. В этом выражается рефлексивное отношение к структурно заданным условиям труда и возможности их преобразования. Информанты, оценивающие значимость работы по степени ее стабильности, воспринимают собственную агентность как обретение контроля над полученными от руководства формальными производственными заданиями.

В совокупности перечисленные ценности, которые младшие миллениалы находят в труде, формируют их представления о значимости работы.



Нарративы отражают систему смыслов городской молодежи, рефлексию и интерпретацию трудовых ценностей и их новые критерии работы в целом. Для них значим не только уровень заработка, но и личностное развитие, этика коммуникаций, реализация своего потенциала. Ценность труда связывается с восприятием своей агентности — допустимости привнесения в работу личных интересов и принципов, перестройки рабочих задач и характера коммуникации под себя. Это те критерии, на которые ориентируются младшие миллениалы при выборе работы. Такие трудовые ориентации сближают информантов с другими российскими младшими миллениалами с их ориентацией на постматериальные ценности, этичность и самовыражение. Но у некоторых присутствует и альтернативная логика: значимость труда связывается с обретением стабильности и определенного уровня достатка.

В своих нарративах о работе младшие миллениалы опираются и на культурные установки современного неолиберального общества. Перечисляемые информантами ценности характерны для трудового дискурса современного среднего класса. Работа уже не является только исключительно способом заработка, к ней предъявляются новые требования, связанные с развитием своего культурного и социального капиталов, что позволяет быть более рефлексивным и экономически успешным субъектом.

## Заключение

Поколению миллениалов часто приписываются амбициозность и ориентация на саморазвитие в сфере труда [Радаев, 2020], тем не менее ценностные установки относительно труда и работы внутри этого поколения не гомогенны. В своих нарративах младшие миллениалы Санкт-Петербурга озвучили ряд значимых для них трудовых ценностей, таких как соблюдение этики рабочей коммуникации, достижение определенного уровня заработка при комфортном характере работы, развитие своего культурного и профессионального капитала как работника. Каждая из этих ценностей может расцениваться как стремление к агентности и контролю над своей жизнью.

Определенный уровень заработной платы артикулируется как средство для достижения независимости и взрослости, как внешняя валидация своего труда и путь к солидарности с коллегами, за счет чего можно повысить свой статус в рабочей сфере [O'Connor, Raile, 2015]. Понимание комфортных условий труда связывается с обретением контроля над рабочими процессами. Подобные нарративы о своей работе формируют общую систему смыслов трудовой деятельности младших миллениалов — агентность, индивидуализм, рефлексивность и гибкость трудовой карьеры [Vannon et al., 2011].

Тем не менее в нарративах встречаются и другие установки: стремление к стабильности, коллективной поддержке и солидарности, желание избежать риска и precariousности, что свидетельствует о неоднородности группы младших миллениалов. О распространенности подобных ценностных установок среди данной поколенческой группы можно судить и на основании других

эмпирических работ [Андрианова, Тарасова, Печеркина, 2018; Козина, Виногоградова, 2016]. Особенностью трудовых ценностей младших миллениалов является их гибридный характер, определенный нами в терминах ориентации на «стабильный характер работы» и «индивидуальный характер работы».

Проявляемая рефлексивность и индивидуализация, стремление к формированию себя как субъекта производственной сферы могут отражать не только поколенческие ценности, но и дискурс среднего класса о труде. Поэтому закономерно предположить, что классовые ориентиры наряду с поколенческими могут выступать значимой составляющей при рассмотрении разных систем трудовых ценностей.

## Литература/References

Андреева Ю. В., Лукьянова Е. Л. Между работой, детьми и торговым центром: баланс жизни и труда в семьях молодых российских рабочих // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 122–141. DOI: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.08> EDN: TGDECE

Andreeva J.V., Lukiyanova E.L. (2019) Between Work, Children and Shopping Center: Work-Life Balance in the Families of Young Russian Workers. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i socialnye peremeny* [Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes]. No. 3. P. 122–141. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.08>

Андрианова Е. В., Тарасова А. Н., Печеркина И. Ф. Мотивы и трудовые ценности молодежи: парадоксы развития // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 3. С. 324–343. DOI: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.17> EDN: XSWAUX

Andrianova E.V., Tarasova A.N., Pecherkina I.F. (2018) Motivation and Labor Values of Youth: Development Paradoxes. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i socialnye peremeny* [Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes]. No. 3. P. 324–343. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.17>

Аранжин В. В., Нехода Е. В. Влияние трудовых ценностей различных поколений работников на выбор форм и видов занятости: результаты теоретического анализа // Экономика труда. 2022. Т. 9. № 1. С. 161–178. DOI: <https://doi.org/10.18334/et.9.1.114077> EDN: TRHHZC

Aranzhin V.V., Nekhoda E.V. (2022) Labour Values Influence on the Choice of Employment Forms and Types: Theoretical Analysis Results. *Ekonomika truda* [Russian Journal of Labor Economics]. Vol. 9. No. 1. P. 249–270. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.18334/et.9.1.114077>

Бурдые П. Дом, или Перевернутый мир // Практический смысл / Под ред. Н. А. Шматко. СПб.: Алетейя, 2001. С. 221–231.

Bourdieu P. (2001) Dom, ili Perevernutyj mir [Home or an Upside-down World]. In: N. A. Shmatko (ed.) *Prakticheskij smysl* [The Logic of Practice]. St. Petersburg: Aletejya. P. 221–231. (In Russ.)

Вайс Х. Мы никогда не были средним классом. Как социальная мобильность вводит нас в заблуждение. М.: Издательский дом ВШЭ, 2021.

Weiss H. (2021) *My nikogda ne byli srednim klassom. Kak socialnaya mobilnost vvodit nas v zabluzhdenie* [We Have Never Been Middle Class: How Social Mobility Misleads Us]. Moscow: Izdatelskij dom VShE. (In Russ.)

Вознесенская Е. Д. Молодые рабочие: из села в город // Социологический журнал. 2013. № 3. С. 75–91. DOI: <https://doi.org/10.19181/socjour.2013.3.421> EDN: RDLZZD

Voznesenskaya E.D. (2013) Young Workers: from Village to City. *Sotsiologicheskij Zhurnal* [Sociological Journal]. No. 3. P. 75–91. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.19181/socjour.2013.3.421>



Головляницина Е. Б. Инновационен ли российский средний класс? Особенности профессиональной структуры и трудовых ценностей среднего класса накануне кризиса // Мир России. Социология. Этнология. 2009. Т. 18. № 4. С. 19–36. EDN: [NDSVTP](#)

Golovlyanitsina E. M. (2009) The Russian Middle Class: An Innovator? Professional Structure and Job Values of the Middle Class before the Economic Crisis. *Mir Rossii. Sociologiya. Etnologiya* [Universe of Russia. Sociology. Ethnology]. Vol. 18. No. 4. P. 19–36. (In Russ.)

Гребер Д. Бредовая работа: Трактат о распространении бессмысленного труда. М.: Ad Marginem, 2020.

Graeber D. (2020) *Bredovaya rabota: Traktat o rasprostranenii bessmyslennogo truda* [Bullshit Jobs: A Theory]. Moscow: Ad Marginem Press. (In Russ.)

Козина И. М., Виноградова Е. В. Молодые инженеры: трудовые ценности и профессиональная идентичность // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. № 1. С. 215–230. DOI: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2016.1.08> EDN: [TOWNPT](#)

Kozina I. M., Vinogradova E. V. (2016) Young Engineers: Work Values and Professional Identity. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i socialnye peremeny* [Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes]. No. 1. P. 215–230. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2016.1.08>

Поплавская А. А. Ценность труда для студентов российских вузов: логики обоснования выбора в пользу личной выгоды или общественной пользы работы // Экономическая социология. 2023. Т. 24. № 2. С. 11–48. DOI: <https://doi.org/10.17323%2F1726-3247-2023-2-11-48> EDN: [DLWLAG](#)

Poplavskaya A. A. (2023) The Value of Work for Russian University Students: The Logic of Justifying the Choice in Favor of Personal Gain or Social Utility. *Ekonomicheskaya sociologiya* [Journal of Economic Sociology] Vol. 24. No. 2. P. 11–48. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.17323%2F1726-3247-2023-2-11-48>

Радаев В. В. Миллениалы. Как меняется российское общество. М.: Издательский дом ВШЭ, 2020. DOI: <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-1985-1> EDN: [STOTFS](#)

Radaev V. V. (2020) *Millenialy: kak menyaetsya rossijskoe obshchestvo* [Millennials: How the Russian Society Changes]. Moscow: Izdatelskij dom VShE. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-1985-1>

Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс / Пер. с англ. Н. Усовой. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014.

Standing G. (2014) *Prekariat: novyj opasnyj klass* [The Precariat: The New Dangerous Class]. Transl. from Eng. by N. Usova. Moscow: Ad Marginem Press. (In Russ.)

Твенге Д. Поколение I. Почему поколение Интернета утратило бунтарский дух, стало более толерантным, менее счастливым — и абсолютно не готовым ко взрослой жизни. М.: Рипол-Классик, 2019.

Twenge D. (2019) *Pokolenie I. Pochemu pokolenie Interneta utratilo buntarskij duh, stalo bolee tolerantnym, menee schastlivym — i absolyutno ne gotovym ko vzrosloj zhizni* [iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy and Completely Unprepared for Adulthood]. Moscow: Riplol-Classik. (In Russ.)

Чернова Ж. В., Шпаковская Л. Л. «На других надейся, а сама не плошай». Прагматический индивидуализм как дискурсивная стратегия нормализации биографий молодых представительниц среднего класса // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 6. С. 173–194. DOI: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.6.1691> EDN: [UPBBAS](#)

Chernova Z. V., Shpakovskaya L. L. (2020) “God Help Those Who Help Themselves”. Pragmatic Individualism as a Discursive Strategy for Normalizing the Biographies of Young Middle-Class Women. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i socialnye peremeny* [Monitoring of Public

Opinion: Economic and Social Changes]. No. 6. P. 173–194. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.6.1691>

Adkins L. (2003) Reflexivity: Freedom or Habit of Gender?. *Theory, Culture & Society*. Vol. 20. No. 6. C. 21–42. DOI: <https://doi.org/10.1177/0263276403206002>

Aroldi P. et al. (2011) Generational Belonging between Media Audiences and ICT Users. *Broadband Society and Generational Changes*. Vol. 5. P. 51–68.

Arnett J.J. (2004) *Emerging Adulthood: The Winding Road from the Late Teens through the Twenties*. Oxford: Oxford University Press.

Bannon S., Ford K., Meltzer L. (2011) Understanding Millennials in the Workplace. *The CPA Journal*. Vol. 81. No. 11. P. 61–65.

Beck U., Giddens A., Lash S. (1994) *The Reinvention of Politics: Towards a Theory of Reflexive Modernization*. Cambridge: Polity Press.

Call R., Patrick A. (2017) Millennials Through the Looking Glass: Workplace Motivating Factors. *The Journal of Business Inquiry*. Vol. 16. No. 2. P. 131–139.

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

Christiaens T. (2020) The Entrepreneur of the Self beyond Foucault's Neoliberal Homo Economicus. *European Journal of Social Theory*. Vol. 23. No. 4. P. 493–511. DOI: <https://doi.org/10.1177/1368431019857998>

Ernst S. (2016) Issues and Aspects of Comparative Long-term Studies in Youth Unemployment in Europe: Biographical Constructions of "Generation Y". *Cambio: rivista sulle trasformazioni sociali*. Vol. 6. No. 12. P. 167–183. DOI: <https://doi.org/10.13128/cambio-20405>

Giddens A. (1991) *Modernity and Self-Identity*. Cambridge: Polity Press.

Hubers C., Schwanen T., Dijst M. (2011) Coordinating Everyday Life in the Netherlands: A Holistic Quantitative Approach to the Analysis of ICT-Related and Other Work-Life Balance Strategies. *Geografiska Annaler: Series B, Human Geography*. Vol. 93. No. 1. P. 57–80. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0467.2011.00361.x>

France A., Roberts S. (2015) The Problem of Social Generations: A Critique of the New Emerging Orthodoxy in Youth Studies. *Journal of Youth Studies*. Vol. 18. No. 2. P. 215–230. DOI: <https://doi.org/10.1080/13676261.2014.944122>

Lancaster L.C., Stillman D. (2003) *When Generations Collide: Who They Are, Why They Clash, How to Solve the Generational Puzzle at Work*. New York: HarperBusiness.

Mahmoud A. B. et al. (2020) The Reincarnation of Work Motivation: Millennials vs Older Generations. *International Sociology*. Vol. 35. No. 4. P. 393–414. DOI: <https://doi.org/10.1177/0268580920912970>

Mannheim K. (1970). The Problem of Generations. *The Psychoanalytic Review*. Vol. 57. No. 3. P. 378–404.

McNay L. (1999) Gender, Habitus and the Field: Pierre Bourdieu and the Limits of Reflexivity. *Theory, Culture & Society*. Vol. 16. No. 1. P. 95–117. DOI: <https://doi.org/10.1177/026327699016001007>

Mirrlees T. (2015) A Critique of the Millennial: A Retreat from and Return to Class. *Alternate Routes: A Journal of Critical Social Research*. Vol. 26. P. 277–304.

O'Connor A., Raile A.N.W. (2015) Millennials' "Get a 'Real Job'": Exploring Generational Shifts in the Colloquialism's Characteristics and Meanings. *Management Communication Quarterly*. Vol. 29. No. 2. P. 276–290. DOI: <https://doi.org/10.1177/0893318915580153>

Ortner S. B. (2006) *Anthropology and Social Theory: Culture, Power, and the Acting Subject*. Durham: Duke University Press. DOI: <https://doi.org/10.1215/9780822388456>

Risman B.J. (2018) *Where the Millennials Will Take Us: A New Generation Wrestles with the Gender Structure*. New York: Oxford University Press. DOI: <https://doi.org/10.1093/oso/9780199324385.001.0001>



Savu A., Lipan Ş., Crăciun M. (2020) Preparing for a "Good Life": Extracurriculars and the Romanian Middle Class. *East European Politics and Societies: and Cultures*. Vol. 34. No. 2. P. 485–504. DOI: <https://doi.org/10.1177/0888325419842209>

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*. Vol. 38. No. 9/10. P. 736–753. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/IJSSP-01-2018-0006>

Woodman D. (2018) Gender and Generations: Using a Generational Framework to Rethink Continuity and Change in the Gender Order. *AG About Gender-International Journal of Gender Studies*. Vol. 7. No. 13. P. 1–25. DOI: <https://doi.org/10.15167/2279-5057/AG2018.7.13.500>

Worth N. (2016) Who We Are at Work: Millennial Women, Everyday Inequalities and Insecure Work. *Gender, Place & Culture*. Vol. 23. No. 9. P. 1302–1314. DOI: <https://doi.org/10.1080/0966369X.2016.1160037>

**Сведения об авторах:**

**Балацюк Елизавета Сергеевна** — младший научный сотрудник, Центр молодежных исследований, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Санкт-Петербург, Россия. **E-mail:** ebalatsyuk@hse.ru. **ORCID:** 0000-0002-1117-305X.

**Кресникова Елизавета Витальевна** — стажер-исследователь, Центр молодежных исследований, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Санкт-Петербург, Россия. **E-mail:** ekresnikova@hse.ru. **ORCID:** 0009-0009-4636-4110.

**Статья поступила в редакцию:** 15.04.2024

**Принята к публикации:** 05.06.2024

БАК: 5.4.4

.....  
**Work Values in the Generational Aspect  
on the Example of Younger Millennials of Saint Petersburg**

DOI: 10.19181/inter.2024.16.2.3

**Elizaveta S. Balatsiuk** *HSE University, St. Petersburg, Russia*  
*E-mail: ebalatsyuk@hse.ru*

**Elizaveta V. Kresnikova** *HSE University, St. Petersburg, Russia*  
*E-mail: ekresnikova@hse.ru*

*The article examines the career trajectories and work values of thirty representatives of the generation of younger millennials living in St. Petersburg and employed in education and science, IT, industry and services, with a stable average income. Based on the analysis of semi-structured interviews, narratives about the importance of permanent employment of young people are*

*described: the desired salary level, personal responsibility in the workplace, building relationships with colleagues, developing soft-skills and hard-skills, achieving stability and sustainability in life. Classism in the process of reproduction of labor values also remains a significant category. It is reflected in the narratives of informants about employment and is associated with gaining agency and independence in the process of gaining work experience.*

**Key words:** labor values; younger millennials; generation; labor; employment

**Authors Bio:**

**Elizaveta S. Balatsiuk** — Junior Researcher, Center for Youth Studies, HSE University, St. Petersburg, Russia. **E-mail:** ebalatsyuk@hse.ru. **ORCID:** 0000-0002-1117-305X.

**Elizaveta V. Kresnikova** — Trainee Researcher, Center for Youth Studies, HSE University, St. Petersburg, Russia. **E-mail:** ekresnikova@hse.ru. **ORCID:** 0009-0009-4636-4110.

**Received:** 15.04.2024

**Accepted:** 05.06.2024