

DOI: 10.12731/2658-4034-2024-15-1-436

УДК 316.472



Научная статья | Общая психология, психология личности, история психологии

## ТРУДОВОЙ МЕНТАЛИТЕТ ПОДРОСТКОВ

*О.Н. Финогенова*

*Российское общество находится в состоянии значительных по интенсивности и содержанию изменений, которые с необходимостью влияют на психологические состояния россиян. Предметом анализа исследования, представленного в статье, является трудовой менталитет подростков, - совокупность установок и отношений к труду и профессиональной деятельности, которую авторы считают одним из важнейших факторов формирования социальных процессов ближайшего будущего.*

**Методы.** Для исследования использовался опросник «Лист жизненных событий». Опрос проводился в 2021-2023 годах, респонденты исследования – подростки, проживающие в городских и сельских территориях Красноярского края.

**Результаты.** В результате исследования сформировано определение, структура и уровни конструкта «трудовой менталитет». Выявлены особенности отношения подростков к труду. Большая часть подростков, в соответствии с особенностями ценностной иерархии поколения, ориентированы на приоритет самореализации путем развития индивидуальности и личностных ресурсов, но не рассматривают в качестве средства самореализации продуктивную деятельность и труд. Меньшая по численности, но значительная часть подростков, напротив, ориентирована на труд и профессиональную работу, которые входят в их жизненный сценарий и включены в Я-концепцию. В иерархии мотивов профессионального труда первые позиции принадлежат самореализации и возможности построить карьеру.

**Область применения результатов.** Результаты исследования могут быть использованы для проектирования воспитательной работы в общеобразовательной школе.

**Ключевые слова:** ментальность; трудовой менталитет; труд; профессия; поколение; развитие карьеры; Я-концепция; подростки

**Для цитирования.** Финогорова О.Н. Трудовой менталитет подростков // *Russian Journal of Education and Psychology*. 2024. Т. 15, № 1. С. 289-316. DOI: 10.12731/2658-4034-2024-15-1-436

Original article | General Psychology, Personality Psychology, History of Psychology

## WORK MENTALITY OF TEENAGERS

*O.N. Finogenova*

*Russian society is in intensity and content significant changes, which necessarily affect the psychological state of Russians. The subject of the analysis of the research presented in the article is the work mentality of adolescents, a set of work and professional activity attitudes, which the authors consider to be one of the most important factors in the formation of social processes in the near future.*

**Methodology.** *The questionnaire “Life events” was used for the study. The survey was conducted in 2021-2023, the survey respondents are teenagers living in urban and rural areas of the Krasnoyarsk Territory.*

**Results.** *As a result of the research, the definition, structure and levels of the work mentality were formed. Some peculiarities of teenagers’ attitude to work have been revealed. Most of the teenagers, in accordance with the peculiarities of the value hierarchy of the generation, are focused on the priority of self-realization by developing.*

**Practical implications.** *The results can be used to design educational work in a comprehensive school.*

**Keywords:** *mentality; work mentality; work; profession; generation; career development; Self-concept; teenagers*

*For citation. Finogenova O.N. Work Mentality of Teenagers. Russian Journal of Education and Psychology, 2024, vol. 15, no. 1, pp. 289-316. DOI: 10.12731/2658-4034-2024-15-1-436*

## **Введение**

Возвращение труда в образовательный процесс школы вызывает горячие дискуссии среди всех субъектов образования. Отношение к труду, с одной стороны, является одной из ключевых характеристик культуры. И именно поэтому значительно варьируется внутри каждой культуры. Наша страна вновь переживает кризис, изменение социальной, культурной, идеологической ситуаций, влекущих перестройку многих аспектов отражения мира в умах людей, складывающихся в национальный менталитет.

**Целью** статьи является анализ особенностей отношения к труду современных подростков. Отношение к труду – это содержание ценностно-смысловой сферы личности. Мы рассматривали его как проекцию в индивидуальном сознании социально-психологического явления, обозначенного нами как «трудовой менталитет». Задачи теоретической части работы:

- Уточнение содержания терминов «менталитет» и «ментальность», используемого в работе в социально-психологическом контексте.
- Характеристика понятия «трудовой менталитет»: сущность, структура, виды, генезис, факторы изменений
- Анализ особенностей российского трудового менталитета
- Описание трудового менталитета поколения современных подростков.

## **Характеристика базовых понятий**

Термин «менталитет» введен в поле гуманитарной науки историками и философами, но в нашем исследовании рассматривается в социально-психологическом контексте. В.И. Поставалова [19] приводит перечень возможных подходов к пониманию сущности менталитета, который может пониматься как: «душевный склад и духовный облик народа, духовный стиль и духовная настроенность, национальный дух

и национальный характер, национальное мышление и умонастроение, «склад ума» и стилистика мышления, психическая «оснастка» и умственный инструментарий, позволяющий человеку осознавать свое окружение и самого себя, мировидение и миропонимание человека» [19, с. 9]. Н.А. Добронравов понимал менталитет как «общественную мысль». П.Ю. Наумов [13] считает, что кумуляция знаний, норм, образцов поведения, ценностей и смыслов происходит в социальной памяти. А.В. Пушкарев [19] подчеркивал деятельностную функцию менталитета, его способность определять поведение людей: «...отражает природное и социальное бытие, отношение к мирозданию, его прошлому, настоящему и будущему, к общественным отношениям, сложившимся к определенному времени». А.Я. Гуревич, напротив, понимал менталитет как содержание, - но не столько создания, сколько коллективного бессознательного, - как «...уровень общественного сознания, на котором мысль не отделена от эмоций, от ментальных привычек и приемов сознания, - люди ими пользуются, обычно сами того не замечая, т.е. бессознательно» [7]. Наше исследование выполнено в социально-психологической парадигме, точнее всего к нашему пониманию предмета исследования подходит определение Е.А. Ануфриева и Л.В. Лесной, согласно которому менталитет – это «обобщенное социально-психологическое состояние субъекта (народа, нации, народности, социальной группы), ... менталитет представляет собой совокупность социально-политических качеств и черт, их органическую целостность ..., определяющую многие стороны жизнедеятельности данной общности людей, проявляясь в их духовной и материальной жизни, в специфике общественных отношений» [2].

П.М. Немирович-Данченко предложил уровневую структурную модель содержания менталитета:

- наиболее глубокий уровень составляют культурные коды, «привычки сознания», выработанные поколениями наших предков, те, что определяют наше повседневное поведение. ... Бытовые суеверия, правила общения между людьми...» [14, с. 92].

- средний уровень – особенности отношений с государственными и социальными институтами

- «верхние слои ментальности связаны с нашим личным опытом, нашим мировоззрением, нашими знаниями, с нашим интеллектом, с вершиной нашего «Я» [14, с. 93].

Вслед за этими исследователями, мы понимаем менталитет как совокупность отношений, составляющих своеобразие коллективного сознания и бессознательного некоторой социальной общности, проявляющегося в ее специфичном мировоззрении и способах бытия и действия. Содержанием менталитета является коллективное мировоззрение, складывающееся из социальных отношений. Менталитет неоднороден, его можно рассматривать как совокупность ментальностей социальных групп, интегрированных в социальную общность. Менталитет включает как относительно устойчивые, так и изменяющиеся социальные отношения – отношения, меняющиеся вместе с социальными условиями.

### **Характеристика понятия «трудовой менталитет»**

Труд – это самое социально детерминированное и наиболее социализирующее отношение личности. Л.М. Марцева считает труд родовым признаком человека, «сфера труда синтезирует социально-экономические, политические, культурологические и религиозно-мировоззренческие процессы общества. Труд социален по своей сущности, поскольку осуществляется только в обществе, является универсальным средством общения, социализации в процессе совместной деятельности» [12, с. 5].

Трудовой менталитет мы понимаем как аспект менталитета, характеризующий особенности отношения к труду, профессиональной деятельности, самореализации и самоопределению в трудовой деятельности представителей определенной социальной общности.

В социальных исследованиях представлены разные аспекты конструкта «трудовой менталитет». В.И. Ким [9] исследует этические позиции участников трудовых отношений. Он использует термин «трудовые компоненты» менталитета. Е.А. Сидорова [20] изучает трудовые ценности и установки в российском менталитете. В социально-психологических и исторических исследованиях используются

понятия «экономического менталитета» (К.А. Новозженко), «менталитета предпринимателей» (Н.И. Толмачев, Ю.А. Булыгин, Р.Н. Палеев, А.С. Качалян и другие), «трудового поведения», «мотивации трудовой деятельности», карьерные установки [8], профессиональная Я-концепция [5] и другие. С.Н. Чистякова предлагает понятие «восприятие человеком труда как общественно-значимого вида деятельности (на основе личных и социальных ценностей, мотивов), определяющее психологическую готовность личности ответственно, самостоятельно приступить к трудовой деятельности» [21, с. 4]. А.Л. Темницкий исследует поведение (активность) работника на рынке труда, механизмы (мотивы) выбора рабочих мест, проектирование (субъектом) занятости, проектирование взаимоотношений работников с руководством. Н.Я. Большунова анализирует экономическую культуру, экономическую ментальность «Важнейшим компонентом экономической культуры являются господствующие представления об этически допустимых («правильных») формах и образцах поведения, которые становятся фундаментом правовой культуры» [3].

Содержание трудового менталитета охарактеризуем согласно уровням, выделенным Н.К. Немировичем-Данченко [14]:

- общекультурный компонент – общественно понимание смысла труда, его ценности. Историческое отношение к труду. Установки, транслируемые средствами массовой информации.

- институциональный – знание общественных структур и институтов. Отношения с трудовыми организациями. Отношение к конкретным профессиям.

- личностный – личная трудовая позиция-роль в системе труда, личные смыслы, мотивы трудовой деятельности и ценность труда и профессии.

### **Общекультурный компонент трудового менталитета**

Марк Савикас, характеризуя изменения парадигм карьеры, описывал ситуацию начала двадцатого века как «инструмент индустриального мира» (этот термин он заимствовал из работ Artur, Ineson, Pringle [27]):

- труд протекает в больших промышленных и управленческих организациях;

- существует четкая иерархия, регламентация трудовых отношений;

- рабочее место стабильно, гарантировано и может сохраняться всю жизнь работника [26].

В двадцать первом веке карьерная парадигма значительно изменилась, теперь карьера «принадлежит человеку, а не предприятию» [23]. Социальные и экономические особенности века – глобализация, постиндустриальный уклад, цифровизация экономики и т.д. – детерминируют изменения трудового менталитета:

- от концептов «карьера» или «профорентация» - к траекториям жизни. Если в индустриальном обществе работа была средством получения средств к существованию, то в постиндустриальном карьере является способом самоактуализации личности. Кроме того, карьера – это не только профессиональная деятельность, карьера бывает также семейная, творческая, а человек выстраивает мозаику своей жизни в разных ее сферах.

- нечеткость жизненных ориентиров. Индустриальное общество имело мировоззренческий каркас – было известно, в чем заключается хорошая жизнь, какие могут быть цели, и, что особенно важно – каковы пути и средства движения к целям и успеху. В цифровом обществе зачастую наблюдаются противоречия между образами успеха – традиционным, предъявляемым СМИ, наблюдаемым в жизни и т.д.

- работа – не столько средство материального обеспечения, сколько инструмент самореализации личности.

Второй аспект трудового менталитета - институциональный – можно иллюстрировать примером из отчета «Развитие карьеры 2040: как изменения природы труда будут обуславливать изменения концепта труда и роль идентичности в карьерном развитии» [17], в котором выделены тренды, характерные для Канады:

1. «Работай где угодно» - возможность легкой смены места работы и содержания труда.
2. Искусственный интеллект и автоматизация
3. Жизнь в условиях изменения климата

4. Геополитические конфликты
5. Примирение с последствиями колониализма
6. Экономическая нестабильность
7. Глобализация под давлением
8. Нарушенное образование
9. Ухудшение психического здоровья и благополучия
10. Смена поколений

### **Российский трудовой менталитет**

Тема национального менталитета необъятна, наметим некоторые подходы к изучению его содержания и генеза:

- Образ труда в русском фольклоре – сказках, пословицах.
- Традиционные типы организации трудовых отношений в России и их динамика.

- Трудовые отношения в новой и новейшей истории России.

Не все из этих подходов мы раскрываем в статье.

В. О. Ключевский особенно выделяет противоречие между трудолюбием и ленью, обуславливая его особенностями климата в земледельческой культуре России, требующего кратковременного напряжения сил в летнее время и длительного бездействия зимой.

К аспектам трудового русского менталитета можно отнести:

- соборность в образе жизни и труда,
- приоритет коллективистических ценностей,
- представление об успехе более связано с самореализацией, чем с карьерным ростом и обогащением;
- позиция работника – исполнитель, бюджетник;
- негативное отношение к бизнесу, предпринимательству, индивидуальному успеху.

В последние десятилетия российский трудовой менталитет формировался с ориентацией на идеализированный образ Запада. Далее представлен контурный портрет американской трудовой ментальности как своеобразной «точки отсчета» ментальности современных россиян.

Мифологизированный образ «западной жизни» еще нуждается в уточняющих исследованиях, но контурно может быть охарактеризо-

ван как представляющий возможности для реализации активности и предпринимательской инициативы. Рассмотрим личностно-трудовые позиции в эталонной «западной» стране Америке. Во-первых, США, исторически, - страна напряженного труда. Американская мечта, или представление о том, что такое жизнь в Америке, - та движущая сила, которая вдохновляла к переезду на новый континент мигрантов из Старого света, это, как пишут в Википедии, «... свобода, возможности и равенство, в которых свобода включает в себя возможность процветания и успеха, а также восходящую социальную мобильность для семьи и детей, достигаемых упорным трудом в обществе с преодолимыми барьерами».

- Многие социальные группы американцев живут на социальных пособиях, не работают и не имеют возможностей профессионализации.

- В социальных сетях распространены видеоролики о комфортных условиях труда в США. В этих видео не представлен труд, нет производства, а есть спортивные тренажеры, кофе-холлы и зоны отдыха.

- В опросе Гэллуп «как сотрудники американских предприятий относятся к своей работе» от 2023 года [16] выявлена дифференциация отношений работников: 44% опрошенных испытывают сильный стресс, связанный с работой. Как сказано в отчете, это продолжение тенденции высокого рабочего стресса, зафиксированной десятью годами ранее. Кроме высокого стресса, зафиксированы также намерение уволиться и низкая вовлеченность в работу, при которой сотрудник не ощущает себя субъектом профессиональной деятельности. Важно для понимания содержания рабочей позиции определение работниками дефицитов и проблем, связанных с их работой. На вопрос «что бы сделало вашу работу лучше?» американцы редко отвечали, что им необходимо повышение заработной платы или льготы. Они считали, что необходимо повышение ценностно-смысловых аспектов работы - автономии, четких целей и признания, - того, что в модели Ф.Герцберга называется «мотивационный фактор».

Резюмируя наш экспресс-обзор, выделим некоторые профессионально-трудовые позиции американцев:

- «Миллениал»: труд должен приносить удовольствие, давать возможности для реализации личности, личностного роста.

- «Велфер»: обладатель права на жизнь без работы в силу принадлежности к социальной категории, имеющей права на пособия.

- «Предприниматель» - ориентация на организацию собственного дела, высокий доход, согласие на риски.

- «Младоамериканец» - социально активный, недавно переехавший в другую страну или город, ориентирован на построение карьеры, интенсивный труд.

- «Участник бессмысленного напряженного труда».

Какое отношение американская мечта имеет к российскому менталитету? Средства массовой культуры и информации сформировали у юных россиян образ западной жизни как того, к чему нужно стремиться. В ряде исследований стремлений россиян были отмечены центростремительные тенденции у определенных социальных групп россиян. Например, в исследовании стремлений одаренных школьников выяснилось, что они стремятся к жизни в Европе или Америке. Отмечены центростремительные тенденции в планах будущей жизни. Школьники из сельских населенных пунктов стремятся жить в городе, жители городов мечтают о жизни в столице, столичные стремятся за границу, в страны Запада. Профориентационные исследования и наблюдения свидетельствуют о наличии мифов об образе идеального будущего у школьников:

- стремление к материально обеспеченной жизни;

- ориентация на предпринимательство, организацию собственного дела;

- глобализация и мобильность, возможности легко менять место жительства и путешествовать;

- вера в приоритетную необходимость универсальных метапредметных компетенций – умений и личностных качеств, обеспечивающих успех в любой сфере деятельности и т.д.

Уточним, что речь идет именно о мифе, о том, что подростки считают должным для себя образом мыслей, даже если их действительные мотивы (руководствующие их действиями) отличны от эталонных.

### **Трудовой менталитет поколения современных подростков**

Представители одного поколения, выросшие и сформировавшиеся в одинаковой социальной среде, обладают значительным сходством ментальности. Наше исследование посвящено поколениям Z и  $\alpha$ , но некоторые важные особенности менталитета, детерминированные особенности социокультурной среды, являются сквозными, медленно трансформируясь в литические периоды истории. Поэтому многие особенности трудового сознания являются общими для поколений Y, которых называют также миллениалами (родившихся в период 1982-2005), Z (2006-2010) и  $\alpha$  (родившиеся после 2011 года) и рассматриваются нами как общие особенности мировоззрения подростков начала двадцать первого века.

Теорию поколений для объяснения различия менталитета людей разных возрастных групп разработали американские ученые – историк Уильям Штраус и социолог Нил Хоув [25]. На основании анализа истории Америки авторы предложили модель, объясняющую сходство аттитюдов людей одной возрастной группы. Объединяющим фактором является не столько хронологический возраст, сколько особенности социума, в котором формируется и живет каждое поколение. Нил и Хоув выделили четыре типа поколений, последовательно сменяющих друг друга. Поколение и его мировоззренческие особенности соответствуют социальным ситуациям подъем, пробуждение, спад, кризис. Поколение кризиса, например, войны – энергично, работоспособно, в противоположной паре ценностей «индивидуализм-коллективизм» тяготеют к коллективистическим социальным ценностям. Поколение изобилия, напротив, ориентировано на ценности индивидуализации, самовыражения, но не считают важными потребности общества или продуктивность труда. Теория поколений подвергается обоснованной критике, основанной на малой доказательности ее тезисов. Несмотря на слабую верификацию, теория поколений дает опорные точки для характеристики таких объемных понятий, как ментальность или менталитет поколений. А. Л. Венгер [6] предложил сходную модель кольцевой связи между социальными событиями и психологическими особенностями

ми поколения. На основании анализа социально-психологических явлений в историческом контексте А.Л. Венгер сделал заключение о том, что наименее следуют социальным нормам (и имеют проблемы с социализацией) представители третьего поколения, внуки тех, кто жил в период социальных катаклизмов.

Особенности трудового поведения и сознания поколений молодых людей представлены в экономических исследованиях, например, «30 фактов о российской молодежи – исследование Сбербанка». В 2016 году проведены опросы и анализ содержания сетевого общения поколения миллениалов, родившихся в интервале 1990-2005 гг.

Особенности трудового менталитета миллениалов, согласно исследованию Сбербанка, отражаются в следующих фактах:

- Факт 8 «уверенность в собственной исключительности». Позиция «Я-в-мире» – максимальная индивидуализированность. Каждый уникален, неповторим, каждый талантлив по-своему.

- Факт 11 «разрушение модели постепенного движения к успеху». Нет установки на необходимость постоянного приложения усилий. Выражена противоположная установка, ориентация на быстрое и легкое достижение успеха.

- Факт 14 «Главное – найти свой путь». Ценностным приоритетом, направляющим движение миллениалов по жизненному пути, является поиск себя. Акцент этого поиска – соответствие собственным интересам (в противопоставлении ценностям социальной востребованности или полезности). К этой же категории ценностей отнесем Факт 17 «Саморазвитие», которое понимается как любая активность по желанию личности, приносящая удовольствие.

- факт 15 «Гедонистическая установка». Главный запрос к жизни – быть счастливым. Столкновение с трудностями для гедониста означает, что выбран неверный жизненный путь.

Факт 16 «Успех – это счастье». Успех измеряется не богатством, карьерой, достижением, статусом, а разнообразием жизни и удовольствием.

Факт 19 «Работа должна быть в радость». В числе мотивов труда подростки не используют понятия «карьера», «престижная ра-

бота». Нет готовности к напряжению, преодолению, интенсивной нагрузке. Требования к работе: 1. Приносить удовольствие; 2. Быть источником высокого дохода; 3. Не должна занимать много времени.

Ученые ЮФУ С.В. Бутова и И.В. Осипова [4] охарактеризовали особенности экономического поведения поколения z.

Мотивы труда в порядке убывания значимости: интерес, саморазвитие, комфорт, справедливость.

Основным мотивом труда для Z является интерес. Работники поколения z ориентированы на комфорт и удобство – не приемлют работы по графику, не соблюдают режима рабочего времени. Предпочитают фриланс, возможность работать там и тогда, где и когда им удобно.

Еще один важный трудовой мотив – саморазвитие, поколение z ориентировано на личностный рост в профессии, стремятся к обучению, повышению квалификации (но не в карьерных целях).

Принцип оплаты, основанный на справедливости. Труженики поколения z могут работать даже за условное вознаграждение (бонусы, баллы), но принципы вознаграждения должны быть наглядными, прозрачными, справедливыми. Плохо реагируют на негативное стимулирование – критику, наказание. Легко меняют место работы в случае дискомфортной обстановки на работе.

Трудовые отношения: Представители поколения z не воспринимают идеи субординации, легко общаются с руководителями, не демонстрируют уважения на основании социального статуса, возраста, положения. Вместе с тем со вниманием и уважением относятся к чувствам и переживаниям окружающих. Начальство готовы воспринимать как наставников и друзей.

### **Метод исследования**

Выборку исследования составили подростки 12-18 лет, обучающиеся 6 и 9 классов городских и сельских школ Красноярского края, всего 251 человек. Мальчиков 127, девочек 124. Учащихся сельских школ 68, городских школьников 183.

Предметом исследования является трудовой менталитет, явление многоаспектное, но не имеющее специфических диагностиче-

ских инструментов. Мы использовали диагностическое средство из арсенала экзистенциальной психологии, событийного подхода. Перечисляя значимые события своей жизни, респондент открывает свои смыслы, ценностные ориентиры, которые и являются формой проявления ментальности.

Методика исследования - опросник «Лист жизненных событий», разработанный А.К. Лукиной [11].

В процессе опроса школьникам предлагается описать 15 событий своей жизни, прошлой, настоящей и будущей, которые оказали и окажут влияние на жизнь респондента.

Каждое событие оценивалось по шкалам:

- 1) время, в которое произошло событие;
- 2) эмоциональная окраска события (по шкале от -5 до +5);
- 3) нужно было отнести каждое событие к одной из четырех сфер жизни подростка – «семья», «личная жизнь», «учеба», «работа».

Опросный лист был анонимным, включал вопросы о поле, возрасте, успеваемости, семье респондента и т.д.

### Результаты исследования

**Количественная доля труда в (будущей) жизни подростка** определена путем подсчета количества событий, которые подростки отнесли к каждой из сфер (таб. 1). Количество событий в четырех сферах определено для каждого респондента, затем рассчитано среднее значение количества событий. Из пятнадцати событий жизни подростков 1,1 событие относится к профессиональной сфере жизни.

Таблица 1.

Среднее количество событий в каждой из сфер жизни

семья	личное	учеба	работа
4,1	7,5	2,2	1,1

В среднем количество событий сферы жизни «работа» - это 1,1 событие из 15. Подростки редко имеют представление о том, что во взрослой жизни будут трудиться, или, буквально отвечая на за-

дания опросника – труд и работа занимают не слишком большое место в их будущей жизни.

Мы разделили респондентов по частотам упоминания событий сферы «работа»: не имеют в жизни ни одного трудового события 43,8%. Одно событие без уточнения содержания работы 24,7%. Подростки этих двух групп имеют совершенно разные типы представления о роил труда в жизни. Первую группу мы назвали «стрекозы». Их жизнь состоит в основном из событий личной жизни, наполнена отношениями, развлечениями и приобретениями вещей. В их жизненном сценарии нет роли труженика, смысл жизни – получение удовольствия, формирование отношений и самореализация.

Вторую группу (одно событие сферы «Работа» без уточнения содержания работы) мы назвали «муравьями». Их представление о труде отличает своего рода фатализм. Они считают работу неизменным атрибутом жизни, необходимость работы не нуждается в обосновании. Не так важно содержание работы. По-видимому, именно эти подростки, составляющие 25% нашей выборки, будут трудиться в непрестижных и неинтересных сферах – промышленности, энергетике, сельском хозяйстве.

Интересные различия доли работы в жизни для разных социальных групп, фигурирующих в нашем исследовании (таб. 2).

Таблица 2.

**Количество событий сферы «работа» в разных когортах**

Все	девочки	мальчики	город	село	успеваемость 4-5	успеваемость 3-4
1,10	1,15	1,06	3,88	0,8	1,27	0,86

Привлекает внимание большое различие «количества труда» в жизненной перспективе городских (3,8) и сельских (0,8) школьников. Интересно, что городские дети намерены работать, а сельские – нет. Трудовые намерения девочек незначительно выше, чем у их товарищей-мальчиков. Ожидаемы различия между подростками с разной учебной успеваемостью – «троечники» имеют меньше профессионально-трудовых намерений (0,86), а «хорошисты» - больше (1,27).

**Эмоциональное отношение к труду** определялось по шкале, которая в бланке называлась «качество события». В устной инструкции пояснялось, что надо оценить, хорошее ли, благоприятное ли это событие для респондента по шкале от -5 (очень плохое) до +5 (очень хорошее). Оценки событий сферы «Работа» выше всех остальных. В таблице 3 показаны оценки всех четырех сфер.

Таблица 3.

**Оценка событий основных сфер жизни**

Сферы жизни	семья	личное	учеба	<b>Работа</b>
Средняя оценка	3,2	3,6	3,4	<b>3,72</b>

Средняя оценка событий «Работы» выше всех остальных. Для объяснения максимально позитивного отношения к будущей работе при малой ее представленности в сценариях жизненного пути можно предложить термин «оптимизма неосведомленности» (выявленный также в других профориентационных исследованиях) – чем менее человек знаком с какой-либо областью жизни, тем оптимистичнее он относится к своим шансам на успех в этой сфере.

Социальные различия в оценке работы совпадают с данными частотного анализа – городские подростки наиболее высоко и более позитивно, чем их сельские сверстники, относятся к труду (таб.4)

Таблица 4.

**Средние оценки событий сферы «работа» в разных когортах**

все	девочки	мальчики	город	село	успеваемость 4-5	успеваемость 3-4
3,72	3,92	3,51	4,47	4,2	3,44	4,07

Смысл и мотивы труда определены средствами контент-анализа событий (сферы «Работа»). Выделены следующие смысловые группы:

Работа-занятость, бизнес, работа как средство получения дохода (зарботок), средство самореализации, творческая работа и работа как средство изменения места жительства.

Количественное распределение количества ответов по смысловым категориям (в процентах) представлено в таблице 5.

Таблица 5.

## Распределение респондентов по типам смыслового содержания труда (в %)

занятость	карьера	бизнес	заработок	самореализация	творчество	переезд
17	10,5	9,5	7,6	6	6	4,7

Категория «Работа-занятость» не содержит информации о смысле труда, подростки группы «смысл работы - занятость» писали со-бытия типа «буду работать», «начну работать» и т.д.

Первое место среди мотивов профессионального труда заняла возможность карьеры (которая была исключена из топа иерархии мотивов поколения Y и Z в результате теоретического анализа).

Затем следуют мотивы создания собственного дела, организации бизнеса (9,5%), получения высокого дохода (7,6%), самореализации (6%), творчества (6%) и мотив социальной мобильности (4,7%). Субъективность процедур контент-анализа оставляют место для построения альтернативных перечней трудовых мотивов. Например, объединив категории «самореализация» и «творчество», можно на верх иерархии вынести мотив «самоактуализация».

**Конкретные профессии**, упоминаемые подростками: психология, история, криминалистика, военная служба, блогерство, кулинария, моделирование одежды, работа в общепите, работа учителя, вокал, участие в музыкальной группе, производство компьютерных игр и т.д.

Мы распределили упомянутые подростками профессии по отраслям хозяйственной деятельности. Все профессии были отнесены к единственной отрасли «сфера услуг». Практически не встречались профессии из сфер промышленности, сельского хозяйства, энергетики, транспорта (за исключением двух фермеров).

Анализ выбора конкретных профессий школьниками свидетельствует:

- об отсутствии ориентации на производящие профессии;
- выборе профессий сферы обслуживания, образования, культуры;
- тенденции к получению профессий, не имеющих практического значения, но соответствующих актуальным интересам подростков - разработка компьютерных игр, блогерство.

- о том, что источники профессионального выбора – это информированность, основанная на опыте и в доступных сферах проб.

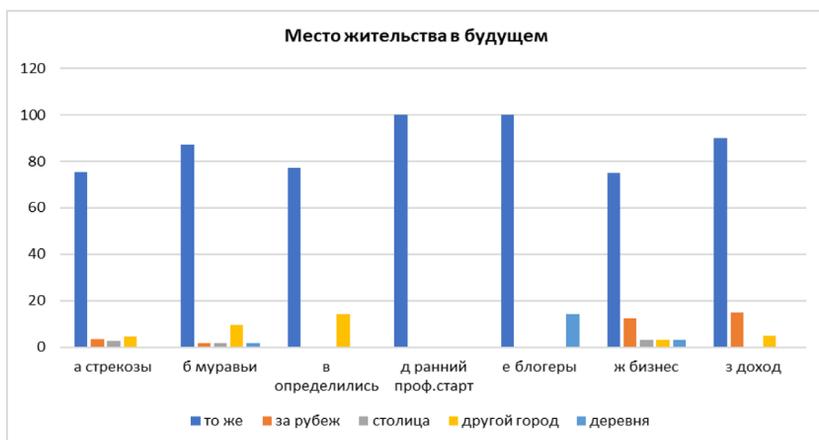
### Проект трудового будущего подростков

Напомним, что особенность современного трудового менталитета – это отношение к труду как фрагменту многоаспектного жизненного пути. В том числе, отношение к труду является производной от представления о желаемом образе (будущей) жизни. Образ будущей жизни включает:

- представление о стране будущего проживания
- образ успеха в стране будущего проживания
- образ возможностей трудовой самореализации в стране будущего проживания, в том числе – доступных ресурсов.

На рисунке отражено количественное распределение ответов подростков разных мотивационно-трудовых ориентаций по типам будущего проживания, в которые включены:

- «то же» - план оставаться жить в том же месте, что и теперь;
- «за рубеж» - намерение жить в другой стране;
- жить в столице (Москве или Санкт-Петербурге);
- жить в другом городе, как правило – региональном центре;
- жить в селе, деревне.



**Рис.** Распределение подростков различных мотивационно-трудовых ориентаций согласно проектам будущего места жительства (в %).

Жить в будущем там же, где живут сейчас, намерены 86,4% подростков. Переехать в столицу собираются 1,1%, в другой город 5,2%, жить в деревне 2,7%. Жить за границей намереваются 4,7% респондентов. Центростремительные векторы, о которых мы писали, как об актуальных тенденциях российской демографии, в нашем исследовании не проявлены. С точки зрения социального климата страны намерение жить дома является благоприятным симптомом. Подростки видят возможности «хорошей жизни», самоактуализации в окружающей его действительности.

Различие планов будущего места жительства у подростков с разными типам трудовых мотивов не слишком выражены. Чаще других собираются переехать в другой город (региональный центр) подростки, уже совершившие выбор профессии, жизненно-профессионального пути. Намереваются жить за границей чаще других подростки, ориентированные на высокий доход и организацию собственного дела (предпринимательство). Подростки, которые планируют связать профессиональную жизнь с IT сферой, прочно привязаны к актуальному месту жительства, не собираются никуда уезжать – что также противоречит наблюдающимся сейчас демографическим процессам. В текущем десятилетии IT специалисты являются наиболее мобильной профессиональной группой, ориентированной на проживание и профессиональную деятельность в странах Европы, США, Австралии и Канады.

Выявление представлений **о роли труда в будущей жизни** является одним из основных результатов нашего исследования. Мы использовали формулировку «**трудовые треки**» для описания представления подростков о роли труда в их будущей жизни и об образе их собственной трудовой деятельности. Использован метод контент-анализа, выделены позиции личности в труде, описанные далее. В таблице 6 представлено количественное распределение подростков по трудовым трекам в процентах от общего количества опрошенных.

В результате выделилось два массовых трека, уже упомянутых в статье – «стрекозы» (43,8) и «муравьи» (24,7). На третьем месте (12,7%) – ориентация на организация собственного дела, предпри-

ятия. Остальные треки охватывают сравнительно малое количество подростков, были выделены как соответствующие тенденциям трудового менталитета, выявленных в теоретическом анализе. Охарактеризуем содержание трудовых треков.

Таблица 6.

Распределение подростков по трудовым трекам (%)

	А стрекозы	Б муравьи	В Проф. определен- ность	Д ран- ний старт	Е блогеры	Ж бизнес	З доход
Доля от выборочной совокупности в процентах	43,80	24,7	7	3,9	2,8	12,7	7,9

**«Стрекозы»** (43,8%) – подростки, в перечне жизненных событий, которых не встречается упоминаний о труде. Факт его отсутствия в перечне событий не говорит ни о том, что подростки не будут работать, ни о наличии у них негативного отношения к труду. Отсутствие работы можно считать признаком:

- особенностей жизненного сценария. В сценарии будущей жизни не прописаны роли, связанные с достижениями.

- Я-концепция не включает ролей, связанных с продуктивной самореализацией.

- особенностей ценностных установок: ценности продуктивной самореализации и достижения выражены мало, в противовес ценностям гедонизма, личностного развития.

**«Муравьи»** (24,7%) – единичные упоминания о профессиональном труде, как правило, без уточнения его содержания. Подростки пишут события «начну работать», «работа» и т.д. Несмотря на малое количественное отличие муравьев от стрекоз, мы считаем их отношение к труду принципиально иным. Для муравьев труд является неотъемлемой частью жизни. Даже если в шестом классе еще неизвестно, в чем будет заключаться работа, она будет в их жизни обязательно.

**Предприниматели** (12,7%) ориентированы на организацию собственного дела, бизнеса. В новейшей истории России отношение к

ценностной модели «бизнесмен» претерпевало резкие изменения. Класс предпринимателей появился после реформы 1861 года, предприниматели вышли из противоположных социальных групп – как из обеспеченных людей, так и из инициативных крестьян. После революций начала двадцатого века и образования Советского государства, отношение к предпринимателям было отрицательным. Перестройка и переход к рыночной экономике в девяностых годах двадцатого века поднял на знамя фигуру предпринимателя. Инициатива и предприимчивость были образом успешной личности. Способность к предпринимательству – результатом и требованием на всех уровнях и во всех институциях российского общества. В сознании подростков был сформирован сценарий, в котором жизненный успех воплощен в наличии собственного дела, бизнеса. Профессиональные сценарии бюджетника, работяги, «офисного планктона» рассматривались подростками как массовые, но свидетельствующие о жизненном неуспехе.

Трудовое самоопределение совершилось у семи процентов подростков, которые уже знают направление и содержание своей профессиональной деятельности. Прибавим к этой группе 3,9% подростков, которые уже начали профессиональную карьеру и получим достаточно многочисленную группу подростков, в структуру Я-концепции которых входит роль «**Я-профессионал**».

**Работа – источник дохода** для 7,9% подростков, которым не так важно содержание труда, сколько возможность получения вознаграждения за работу.

Для проверки тренда на цифровизацию профессиональной сферы подсчитано количество подростков, которые видят свою будущую **профессию в цифровой сфере** – это программисты, IT-специалисты, блогеры и т.д. Среди подростков таких оказалось немного, около трех процентов.

## **Заключение**

1. Развитие общества складывается под влиянием менталитета, массового мировоззрения, определяющего направления устремле-

ний людей и способы социальных действий.

2. Важным аспектом менталитета является совокупность отношений к труду, его смыслу, ценности, содержанию, которое может быть названо трудовым менталитетом.

3. Трудовой менталитет складывается под влиянием таких социальных детерминант, как: глобальные, этнические, национальные, региональные, поколенческие аттитюды, установки, отношения к труду и профессиональной деятельности.

4. Особенности трудового менталитета современных подростков являются:

- a. Ценностная установка на самоактуализацию в форме развития личности, индивидуализации, акцентировании личностных переживаний, эмоций
- b. Укорененность как намерение сохранять место жительства и трудиться в качестве гражданина своей страны.
- c. Отношение к труду и его роли в жизни по двум типам: отсутствия субъективного переживания необходимости труда и понимания труда как неотъемлемой части жизни.
- d. Иерархия мотивов труда: занятость, самореализация, карьера, предпринимательство, заработок.

### *Список литературы*

1. Алексеева Е.А. Отношение россиян к труду и занятости в современных условиях: специфика поколений // Переустройство мира: исследования (в) новой реальности: Материалы XIII международной социологической Грушинской конференции, Москва, 25–27 мая 2023 года. Москва: Всероссийский центр изучения общественного мнения, 2023. С. 154-159.
2. Ануфриев Е.А., Лесная Л.В. Российский менталитет как социально-политический и духовный феномен // Социально-политический журнал. 1997. № 4. С. 28-44.
3. Большунова Н.Я. Проблема национального характера // Развитие человека в современном мире: Материалы III Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Но-

- восибирск, 17–19 апреля 2012 года. Новосибирск: Новосибирский государственный педагогический университет, 2012. С. 142-154.
4. Бутова С.В. Производительность труда в России и теория поколений / С.В. Бутова, И.В. Осипова // Естественно-гуманитарные исследования. 2021. № 38(6). С. 86-92. <https://doi.org/10.24412/2309-4788-2021-6-86-92>
  5. Ванина Э.В. Социальные установки подростка: возможности цифровой педагогической диагностики / Э.В. Ванина, А.А. Ильина, И.В. Парфенова // Russian Journal of Education and Psychology. 2022. Т. 13, № 3. С. 38-55. <https://doi.org/10.12731/2658-4034-2022-13-3-38-55>
  6. Венгер А.Л. Поколение пустыни // Культурно-историческая психология. 2008. Том 4. №4. С. 62–70.
  7. Гуревич А.Я. Проблема ментальностей в современной историографии // Всеобщая история: Дискуссии, новые подходы. Вып. 1., М., 1989, С. 75-89.
  8. Гуриева С.Д., Юмкина Е.А., Тимофеева А.С. Карьерные установки и проактивное поведение сотрудника // Russian Journal of Education and Psychology. 2023. Т. 14, No 4. С. 179-195. <https://doi.org/10.12731/2658-4034-2023-14-4-179-195>
  9. Ким В.И. Трудовой менталитет рабочих в условиях НЭПа // Социально-гуманитарные знания. 2016. №1. С. 183-192.
  10. Коржова Е.Ю. Личность современного человека в свете его жизненных ориентаций // Психологическое сопровождение личности в меняющемся мире. Санкт-Петербург: Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, 2020. С. 17-25.
  11. Лукина А.К. Построение образа будущего подростками из разных социальных групп // Педагогика. 2020. Т. 86(8). С. 30-38.
  12. Марцева Л. М. Труд в контексте российской цивилизации. Социально-философский аспект / Л. М. Марцева; Министерство транспорта Российской Федерации, Федеральное агентство железнодорожного транспорта, Омский государственный университет путей сообщения. Омск: Омский государственный университет путей сообщения, 2002. 311 с.

13. Наумов П.Ю. Структура и особенности социальной памяти российской военной интеллигенции: ценностно-смысловой и функциональный аспект // Russian Journal of Education and Psychology. 2022. Т. 13, № 4. С. 151-169. <https://doi.org/10.12731/2658-4034-2022-13-4-151-169>
14. Немирович-Данченко П.М. К вопросу о методах изучения ментальности // Вестник Томского государственного университета. История. 2008. № 1. С. 88-96.
15. Образование и жизненный путь личности / В. А. Артемьева, О. В. Барсукова, С. А. Векилова [и др.]. Москва: Русайнс, 2023. 198 с.
16. Отчет Гэллуп Положение на глобальном рынке труда. URL: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
17. Отчет о трендах развития карьеры 2040 / Career Development in 2040: Preparing for Possible Scenarios of Work & Careers. URL: [https://ceric.ca/wpdm-package/career-development-in-2040-trends-report/?wpdm\\_dl=61655&refresh=651b8f5ae5dd71696304986](https://ceric.ca/wpdm-package/career-development-in-2040-trends-report/?wpdm_dl=61655&refresh=651b8f5ae5dd71696304986)
18. Постовалова В.И. Ментальность как глубинная антропологическая реальность и пути ее постижения в гуманитарном познании (опыт эпистемологического рассмотрения) // Метафизика. 2021. № 1(39). С. 8-30. <https://doi.org/10.22363/2224-7580-2021-1-8-30>
19. Пушкарев Л.Н. Что такое менталитет? Историографические заметки // Отечественная история. 1995. № 3. С. 158-166.
20. Сидорова Е.А. Трудовые ценности и установки в менталитете русского народа: диссертация ... кандидата философских наук: 09.00.13 / Сидорова Елена Анатольевна; [Место защиты: Юж. федер. ун-т]. Ростов-на-Дону, 2007.
21. Чистякова С.Н. Профессиональное самоопределение: современный аспект // Профессиональное образование. Столица. 2015. № 6. С. 2-7.
22. Шамис Е.М. Теория поколений. Необыкновенный Икс / Евгения Шамис, Евгений Никонов. Москва: Synergy Book, 2022. 192 с.
23. Duarte M.E. O indivíduo e a organização: Perspectivas de desenvolvimento [The individual and the organization: Perspectives of development] // Psychologica (Extra-Série). 2004. P. 549-557.
24. Generation theory in HR practice: text mining for talent management case // EGOSE'16: Proceedings of the International Conference on Electronic

- Governance and Open Society: Challenges in Eurasia. November 2016. P. 262–266. <https://doi.org/10.1145/3014087.3014126>
25. Howe, Neil; Strauss, William. *Generations: A History of America's Future from 1584 to 2069*. New York: William Morrow and Company, 1991. 538 p.
26. Savickas M.L., Baker D.B. The history of vocational psychology: antecedents, origin, and early development // In W.B. Watts & M.L. Savickas (Eds.) *Handbook of Vocational Psychology* (3rd ed.) Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. 2005.
27. *The New Careers: Individual Action and Economic Change* / Michael Arthur, Kerr Inkson, Judith Pringle. London: SAGE Publications Ltd, 1999. 192 p.

### *References*

1. Alekseeva E.A. Attitude of Russians to labor and employment in modern conditions: specifics of generations. *Reorganization of the world: research (in) new reality: Proceedings of the XIII International Sociological Grushinsky Conference, Moscow, May 25-27, 2023*. Moscow: All-Russian Center for the Study of Public Opinion, 2023, pp. 154-159.
2. Anufriev E.A., Lesnaya L.V. Russian mentality as a socio-political and spiritual phenomenon. *Sotsial'no-politicheskiy zhurnal* [Socio-Political Journal], 1997, no. 4, pp. 28-44.
3. Bolshunova N.Ya. The problem of national character. *Human development in the modern world: Proceedings of the III All-Russian scientific-practical conference with international participation, Novosibirsk, April 17-19, 2012*. Novosibirsk: Novosibirsk State Pedagogical University, 2012, pp. 142-154.
4. Butova S.V. Labor productivity in Russia and the theory of generations / S.V. Butova, I.V. Osipova. *Estestvenno-gumanitarnye issledovaniya* [Natural and Humanitarian Research], 2021 no. 38(6), pp. 86-92. <https://doi.org/10.24412/2309-4788-2021-6-86-92>
5. Vanina E.V. Social attitudes of a teenager: the possibilities of digital pedagogical diagnostics / E.V. Vanina, A.A. Ilyina, I.V. Parfenova.

- Russian Journal of Education and Psychology*, 2022, vol. 13, no. 3, pp. 38-55. <https://doi.org/10.12731/2658-4034-2022-13-3-38-55>
6. Wenger A.L. Desert Generation. *Kul'turno-istoricheskaya psikhologiya* [Cultural and Historical Psychology], 2008, vol. 4, no. 4, pp. 62-70.
  7. Gurevich A. Ya. The problem of mentalities in modern historiography. *Vseobshchaya istoriya: Diskussii, novye podkhody* [General History: Discussions, new approaches]. Issue 1. M., 1989, pp. 75-89.
  8. Gurieva S.D., Yumkina E.A., Timofeeva A.S. Career attitudes and proactive behavior of an employee. *Russian Journal of Education and Psychology*, 2023, vol. 14, no. 4, pp. 179-195. <https://doi.org/10.12731/2658-4034-2023-14-4-179-195>
  9. Kim V.I. Labor mentality of workers under the NEP. *Sotsial'no-gumanitarnye znaniya* [Socio-humanitarian knowledge], 2016, no. 1, pp. 183-192.
  10. Korzhova E. Y. Personality of modern man in the light of his life orientations. *Psikhologicheskoe soprovozhdenie lichnosti v menyayushchetsya mire* [Psychological support of personality in a changing world]. St. Petersburg: Herzen Russian State Pedagogical University, 2020, pp. 17-25.
  11. Lukina A.K. Building the image of the future by teenagers from different social groups. *Pedagogika* [Pedagogy], 2020, vol. 86(8), pp. 30-38.
  12. Martseva L. M. *Labor in the context of Russian civilization. Socio-philosophical aspect*; Ministry of Transport of the Russian Federation, Federal Agency of Railway Transport, Omsk State University of Railway Transport. Omsk: Omsk State University of Railway Transport, 2002, 311 p.
  13. Naumov P.Y. Structure and features of social memory of Russian military intelligentsia: value-semantic and functional aspect. *Russian Journal of Education and Psychology*, 2022, vol. 13, no. 4, pp. 151-169. <https://doi.org/10.12731/2658-4034-2022-13-4-151-169>
  14. Nemirovich-Danchenko P.M. To the question of methods of studying mentality. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Istoriya* [Bulletin of Tomsk State University. History], 2008, no. 1, pp. 88-96.

15. *Education and life path of a personality* / V. A. Artemieva, O. V. Barsukova, S. A. Vekilova [et al.]. Moscow: Rusains, 2023, 198 p.
16. Gallup Report The Situation in the Global Labor Market. URL: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
17. Report on Career Development Trends 2040 / Career Development in 2040: Preparing for Possible Scenarios of Work & Careers. URL: <https://ceric.ca/wpdm-package/career-development-in-2040-trends-report/?wpdmdl=61655&refresh=651b8f5ae5dd71696304986>
18. Postovalova V.I. Mentality as a deep anthropological reality and ways of its comprehension in humanitarian cognition (experience of epistemological consideration). *Metafizika* [Metaphysics], 2021, no. 1(39), pp. 8-30. <https://doi.org/10.22363/2224-7580-2021-1-8-30>
19. Pushkarev L.N. What is mentality? Historiographical notes. *Otechestvennaya istoriya*, 1995, no. 3, pp. 158-166.
20. Sidorova E.A. *Labor values and attitudes in the mentality of the Russian people*: dissertation ... Candidate of Philosophical Sciences: 09.00.13. Rostov-on-Don, 2007.
21. Chistyakova S.N. Professional self-determination: a modern aspect (in Russian). *Professional'noe obrazovanie. Stolitsa*, 2015, no. 6, pp. 2-7.
22. Shamis E.M. *Theory of generations. Unusual X* / Evgeniya Shamis, Evgeny Nikonov. Moscow: Synergy Book, 2022, 192 p.
23. Duarte M.E. O indivíduo e a organização: Perspectivas de desenvolvimento [The individual and the organization: Perspectives of development]. *Psychologica (Extra-Série)*, 2004, pp. 549-557.
24. Generation theory in HR practice: text mining for talent management case. *EGOSE'16: Proceedings of the International Conference on Electronic Governance and Open Society: Challenges in Eurasia*. November 2016. P. 262–266. <https://doi.org/10.1145/3014087.3014126>
25. Howe, Neil; Strauss, William. *Generations: A History of America's Future from 1584 to 2069*. New York: William Morrow and Company, 1991. 538 p.
26. Savickas M.L., Baker D.B. The history of vocational psychology: antecedents, origin, and early development // In W.B. Watts & M.L. Savickas (Eds.) *Handbook of Vocational Psychology* (3rd ed.) Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. 2005.

27. *The New Careers: Individual Action and Economic Change* / Michael Arthur, Kerr Inkson, Judith Pringle. London: SAGE Publications Ltd, 1999. 192 p.

### ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ

**Финогенова Ольга Николаевна**, кандидат психологических наук,  
доцент кафедры общей и социальной педагогики  
*Сибирский Федеральный Университет*  
*проспект Свободный, 79, г. Красноярск, 660041, Российская*  
*Федерация*  
*finogenova1971@mail.ru*

### DATA ABOUT THE AUTHOR

**Olga N. Finogenova**, Associate Professor, Department of General and  
Social Pedagogics  
*Siberian Federal University*  
*79, Svobodny pr., Krasnoyarsk, 660041, Russian Federation*  
*finogenova1971@mail.ru*  
*SPIN-code: 4484-3797*  
*ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0821-1334>*

Поступила 15.01.2024

После рецензирования 16.02.2024

Принята 21.02.2024

Received 15.01.2024

Revised 16.02.2024

Accepted 21.02.2024