

5.4.4. – Социальная структура, социальные институты
и процессы (социологические науки)

Научная статья

Research article

УДК 316.37

<https://doi.org/10.26907/2079-5912.2024.2.4-13>.

**Социальные характеристики работников в контексте
поколенческой теории и возрастной периодизации**

Алексеева Е.А.

*Казанский (Приволжский) федеральный университет,
420008, Казань, ул. Кремлевская, д.18 корп.1, Российская Федерация*

Аннотация. В статье рассматриваются основные характеристики теории поколений в контексте трудовых отношений и ценностей работников, выявляется специфика подходов в теории поколений разных авторов, как зарубежных (В. Штрауса, Н. Хоува и др.), так и российских ученых (Ю.А. Левады, В.В. Радаева и др.). Анализируется соотношение возрастных и поколенческих характеристик личности применительно к трудовым отношениям. Потенциал и возможности теории поколений рассматриваются с учетом имеющихся ограничений и недостатков объяснительной модели.

Ключевые слова: теория поколений, поколения работников, типология личности, типология сотрудников, возрастные особенности работников, поколенческий анализ, поколение X, поколение Миллениалов, Поколение Z.

Для цитирования: Алексеева Е.А. Социальные характеристики работников в контексте поколенческой теории и возрастной периодизации. *Казанский социально-гуманитарный вестник*. 2024;(2(65)):4–13.

**Social characteristics of employees in the context
of generational theory and age periodization**

Alekseeva E.A.

Kazan Federal University, Kazan, 420008 Russia

Abstract. The article examines the main characteristics of the theory of generations in the context of labor relations and employee values, identifies the specifics of approaches in the theory of generations by different authors, both foreign (W. Strauss, N. Howe, etc.) and Russian scientists (Yu.A. Levada, V.V. Radaeva, etc.). The ratio of age and generational characteristics of personality is analyzed in relation to labor relations. The potential and possibilities of the theory of generations are considered taking into account the existing limitations and shortcomings of the explanatory model.

Keywords: the theory of generations, generations of employees, personality typology, employee typology, age characteristics of employees, generational analysis, generation y, the Millennial generation, generation x.

For citation: Alekseeva E.A. Social characteristics of employees in the context of generational theory and age periodization. *The Kazan Socially-Humanitarian Bulletin*. 2024;(2(65)):4–13. (In Russ.)

Теория поколений – теоретическая модель, применяемая в самых разных областях социального знания, причем как в академической науке, так и практико-прикладной деятельности. Фундаментальность обоснования и одновременно простота трактовки делают теорию поколений концепцией, доступной самому широкому кругу исследователей от педагогов до маркетологов. В последнее время теория поколений начала активно использоваться в трудовых отношениях, эксперты по управлению персоналом разрабатывают системы мотивации, привлечения и удержания кадров необходимых возрастных характеристик на основании теоретико-прикладных аспектов теории поколений.

На сегодняшний день на рынке труда практически во всех отраслях сложилась сложная ситуация, характеризующаяся нехваткой персонала, особенно низкоквалифицированных кадров. Для оптимизации кадровой работы с персоналом на уровне организации необходимо не только опираться на теоретико-методологические разработки и практические исследования в сфере новых подходов к мотивации труда и трудовых стратегий, но и учитывать возрастные особенности работников и теорию поколений. Именно от возраста и принадлежности к тому или иному поколению может зависеть трудовая мотивация и модели трудовой стратегии.

Целью данной статьи является систематизация подходов и исследований в сфере проблем роли возраста и поколенческого фактора в трудовых отношениях.

Типологические концепции личности появились еще во времена Античности (Аристотель, Гиппократ). Первые научные типологии относятся к сфере медицинской психологии и основаны на конституциональных факторах, например, классификация темпераментов на основе телосложения

Э. Кречмера, или схожая типология У. Шелдона. Большой вклад в разработку теории психологических типов внес К.-Г. Юнг [1, с. 152]. Для различных целей менеджмента широкое применение нашли социопсихологические типологии, которые стали предметом исследования зарубежных авторов, в частности речь идет о стилях управления Р. Блейка и Дж. Моутона, поведенческой модели DISC У. Марстона. Интересные разработки в данном направлении были предложены отечественными исследователями, среди которых Л.А. Громова, В.Р. Веснина, В.Н. Дружинин, С.А. Наумова и другие [2, с. 93]. Отдельно стоит отметить «оценочные» классификации работников. Например, В.А. Смирнов выделял три группы работников: передовики, середняки и отстающие; Б.Г. Прошкин делил работников на *лучших, хороших, средних, плохих и худших* [3, с. 150]. В настоящее время оценочные типологии подвергаются сомнению, в первую очередь, в виду того, что не дают действенного инструмента для развития трудовой мотивации. [1-3]

На сегодняшний день разработки в сфере типологии личности имеют междисциплинарный характер и проводятся в рамках психологии, социологии, экономики труда, маркетинга и менеджмента [4].

Любая типология, дифференцируя изучаемый объект по определенным критериям, производит группировку и выделение устойчивых характеристик, которые обуславливают мотивы поведения. Критерии дифференциации могут быть однокомпонентными или составными, индивидуально-личностными или социально-демографическими [5].

Одним из первых социологический взгляд на проблему поколений представил немецкий социолог Карл Мангейм в начале XX века, называя тему поколений *бесценным руководством для понимания структуры социальных*

и интеллектуальных движений¹. Мангейм вводит основной критерий для определения поколения – *социальное местоположение*, понимая его как общее положение индивидов в социальном и историческом процессе; то есть, для принадлежности к одному поколению необходимо общее участие в судьбе исторической и социальной общности, необходимо иметь общий опыт и мысли. Исследователь признает, что в одном поколении могут быть как доминирующие или востребованные временем типы, так и не востребованные – подчиненные, и вместе они составляют *реальное* поколение. И хотя Мангейм отделяет понятие социальное поколение от понятия социальный класс и социальная группа, однако в его подходе видна близость к классовому подходу К. Маркса и его трактовкам молодежи, относящимся к разным классам [6–8].

Современные концепции поколений подробно описывает В.В. Семенова, отделяя социологический концепт массового поколения от интеллектуального или литературно-культурного. Поддерживая идею социальной дифференциации и связи поколений с социально-историческими особенностями исторической общности, В.В. Семенова говорит об эмпирических сложностях определения границ поколений [9].

На сегодняшний день наиболее авторитетным научным подходом к поведенческим различиям выступает теория поколений Н.Хоува и В.Штрауса. Именно данная теория получила наибольшую распространенность в академической науке и практике менеджмента, на ее основе разрабатываются стратегические планы и принимаются управленческие решения. [10; 11]

Центральной идеей учения Хоува и Штрауса выступает смена периодов

кризиса и подъема. Во время кризиса происходят сильные потрясения, характеризующиеся преобразованием социальных институтов, изменением ценностей, культуры и поведением в обществе, кризисные угрозы формируют стремление к консенсусу, самопожертвованию и ценность сильного институционального порядка. Во время подъема происходит культурное и религиозное обновление общества, на первый план выходит этика индивидуализма, а институциональный порядок подвергается критике с точки зрения новых социальных идеалов.

Несмотря на то, что многие исследователи отмечают некую условность разделения всего населения на поколения, особенно в глобальном масштабе, рассмотрим основные характеристики поколений Штрауса и Хоува применительно к трудовым отношениям в интерпретациях современных исследователей [11–14].

«Беби-бумеры» – поколение рожденных в 1943–1963 годах, старшее поколение, которое постепенно сходит с трудовой арены, их доля среди наемных работников около 7,5%². Представителей данного поколения характеризуют как стратегов и коллективистов, их привлекают все коллективные мероприятия от спортивных игр до трудового субботника. Интересы компании данным поколением ставятся превыше собственных. Люди, принадлежащие к данному поколению, умеют планировать и выстраивать долгосрочные стратегии, грамотно распределять собственные силы, за счет этого надежны в долгосрочной перспективе.

Поколение X – рожденные в 1964–1982 годах. На сегодняшний день это люди *среднего возраста*, которые со-

¹ Проблема поколений (1928) Социология молодежи. Электронная энциклопедия. <http://soc-mol.ru/encyclopaedia/studies/155-problema-pokoleniy-1928.html> (дата обращения 02.04.2024)

² Здесь и далее данные о численности представителей разных поколений даны на основании статистического сборника «Труд и занятость в России» 2023года, п. 1.26. «Численность занятых по возрастным группам». Электронный ресурс https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2023.pdf (дата доступа 02.04.2024)

ставляют основной трудовой костяк, их доля среди наемных работников составляет около 47%. Это поколение, которое быстро повзросло, отличается реализмом, проницательностью и индивидуализмом в решении проблем, имеет ярко-выраженную ориентацию на персональную эффективность и достижение целей за счет собственных усилий; им необходимо знать, что они управляют своей жизнью, возможно, от этого некомфортно себя чувствуют во время стабильности, считая ее застоєм, им необходимы постоянные точки роста, они являются целеустремленными людьми с высокой стрессоустойчивостью.

Поколение Y («Миллиниалы») – поколение рожденных в 1983-2002 гг. Молодое поколение, которое уверенно заявляет о себе на рынке труда. Среди работников представителей данного поколения около 45%. Данное поколение характеризуется как быстро обучающееся, адаптирующееся. В работе представители данного поколения надеются только на себя, редко просят о помощи и за это рассчитывают на вознаграждение, но не в отдаленной перспективе, а здесь и сейчас; они считают, что нет ничего невозможного, нацелены на реализацию задуманного.

Поколение Z – рожденные в 2003-2020 гг. Данное поколение можно охарактеризовать как юное поколение, доля которого в общей массе наемных работников составляет меньше 1%. Можно с уверенностью сказать, что это поколение только стоит на пороге трудовых отношений и время для раскрытия трудового потенциала для него еще впереди, хотя уже сейчас они быстро развиваются, отличаются многозадачностью и умением работать с информацией.

Анализируя понятие поколение, советский и российский социолог Юрий Левада утверждал, что социальное значение поколения не может определяться простой характеристикой боль-

шинства, рожденных в определенный промежуток времени и проживающих одинаковый опыт [15, с. 7]. Помимо демографического поколения с точки зрения социологического анализа важны поколенческие группы или структуры как совокупность людей одного возраста. Значимые группы формируют поколенческие образы, которые могут быть массовыми или элитарными [15].

Именно Ю.А. Левада провел первые в нашей стране исследования поколений и выделил за прошедший XX век 6 поколений, формирование которых приходится на особо значимые, переломные периоды истории нашей страны [15, с. 7]:

1. Революционный перелом 1905-1930 г.р.;
2. Сталинская система 1930-1941 г.р.;
3. Военный и послевоенный период 1941-1953 г.р.;
4. Оттепель 1953-1964 г.р.;
5. Застой 1964 – 1985 г.р.;
6. Годы перестройки и реформ 1985-1999 г.р.

Определяя границы поколений, В.В. Радаев также отталкивается от социально-политических эпох, однако, в отличие от Ю.А. Левады, В.В. Радаев считает, что важные социально-экономические события приходятся на формативные годы поколения, определяя даты рождения соответствующих поколений за 15-20 лет до события [16]:

1. Мобилизационное поколение – 1941-1955 гг. (годы рождения до 1938 г.)
2. Поколение оттепели – 1956-1963 гг. (годы рожд. 1939-1946г гг.)
3. Поколение застоя – 1964-1984 гг. (годы рожд. 1947-1967 гг.)
4. Реформенное поколение – 1985-1999 гг. (годы рожд. 1968-1981 гг.)
5. Поколение миллениалов – 2000-2016 гг. (годы рожд. 1982-2000 гг.)
6. Поколение Z – с 2017 г. и позднее (годы рождения 2001 г. и позднее)

Необходимо отметить, что все авторы различных теорий поколений за ос-

нову поколенческой дифференциации принимают значимые социально-исторические события или выдающихся людей, реже – промежуток времени, которые оказали значительное влияние на основную массу рожденных или взрослеющих людей в этот период.

Существенным ограничением теории поколений является тот факт, что как правило ее авторы дают общую характеристику представителей поколений, не применяя ее к возрасту данного поколения в конкретный промежуток времени. Однако, не вызывает сомнения, что, находясь на различных стадиях личностного становления, индивид может демонстрировать различные способности и качества в качестве ведущих [17].

В связи с этим для составления наиболее полной характеристики индивидов в определенный период времени, необходимо обозначить возрастную периодизацию с учетом основных социальных ролей, которые занимает индивид в определенном возрасте, а также социальных ожиданий¹ [18].

Молодежь. На сегодняшний день молодежью считаются люди до 35 лет. Это период развития, становления, выбора жизненного пути. Для многих это время создания семьи и рождения детей, время определения интересов и формирования социального круга общения. Традиционно молодежь характеризует такая черта, как мобильность, причем не только территориальная, но и профессиональная. В молодом возрасте индивид получает образование и начинает трудовую деятельность. Как следствие, молодые люди обладают такими качествами, как умение приспосабливаться к изменяющимся условиям внешней среды, высокой адаптивностью. Стремление к незави-

симости от авторитетов старшего поколения, порождает, с одной стороны, готовность к изменениям, стремление ко всему новому, проявлению инициативы, с другой стороны, пренебрежение к нормам, отрицание идей и мнений, разделяемых общественным сознанием. Высокие амбиции не подкреплены опытом и знаниями. Еще одно свойство, характерное для молодого поколения – высокая цифровая грамотность и, как следствие – формирование ценностных ориентаций не только через реальную социальную среду, но и на основании потребляемого медиаконтента [19;20].

Средний возраст. Работники среднего возраста на сегодняшний день являются самыми востребованными на рынке труда, особенно в связи с сокращением числа работников данной возрастной группы².

Различные ученые и эксперты по-разному определяют границы среднего возраста, да и само понятие среднего возраста весьма размыто. В одном и том же возрасте люди могут идентифицировать себя с молодыми, зрелыми или пожилыми. В большинстве научных источников средний возраст определяют как период между молодостью и зрелостью, относя к нему «кризис средних лет». В этом возрасте человек имеет семью и характер его жизни определяют взятые на себя обязательства, он активно решает поставленные перед собой жизненные задачи – строит карьеру, формирует капитал, в том числе и интеллектуальный. В среднем возрасте окончательно определяется круг общения, складываются интересы, формируются нормы поведения и ценности. Многие переживают кризис среднего возраста, как переломный момент в личной и профессиональной жизни. Наемный работник среднего

¹ Здесь и далее возрастные границы приведены условно, в связи с большим разбросом данных и вольной интерпретации возрастных границ представителями разных наук и государственными органами.

² См.: В правительстве озвучены сокращением в экономике числа 30-39-летних работников. Электронный ресурс <https://www.interfax.ru/business/921976> (дата обращения 22.11.2023)

возраста определяется как стабильный надёжный, ответственный; для него значимы статус и престиж; актуализируются социальные гарантии. Наемный работник среднего возраста характеризуется как инициативный, он готов брать на себя ответственность, не задумываясь о вознаграждении, а воспринимая сам факт ответственности как ценность.

Старший возраст. К старшему возрасту относят работников примерно за 10 лет до достижения пенсионного возраста. К этому периоду основные финансовые обязательства исполнены и материальные потребности снижаются, а вслед за ними и амбиции, уступая место желанию спокойного труда. Возрастные работники не склонны к экспериментам, изменениям, инновациям. Накопленный опыт порождает желание делиться знаниями. Для работников физического труда можно говорить о снижении производительности, однако, в целом, согласно исследованиям, производительность труда не зависит от возраста [21, с. 89]. Несмотря на это, в обществе может присутствовать эйджизм, дискриминация по возрасту в отношении данных сотрудников. Понимая это, работники старшего возраста стараются быть более дисциплинированы и ответственны, в связи с этим менее требовательны

и более лояльны, готовыми к терпению и прощению [22]. На основе аналитического обзора подходов к поколениям и возрастам была составлена таблица соотношения поколенческих подходов и возрастных характеристик (табл. 1).

Таким образом, в таблице представлено соотношение в аспекте возрастной периодизации ведущих поколенческих подходов Н.Штрауса, Н.Хоуфа, Ю.Левады, Ю.Радаева. Границы поколений и их названия в подходах отечественных социологов отличаются в связи со специфичностью истории российского общества, при этом социальные характеристики возрастных групп во многом релевантны описываемым авторами характеристикам поколений.

На основании проведенного анализа теории поколений можно заключить, что теория может служить основанием для некой классификации наемных работников для последующего принятия мер управленческого характера при условии учета не только принадлежности к тому или иному поколению, но и возраста работника. Систематизация и соотнесение характеристик поколений и возрастов работников может служить базой для дальнейших эмпирических исследований в области изучения трудовых отношений и мотивации к труду.

Таблица 1
Соотношение теорий поколений и возрастных характеристик работников

Теории Поколений В.Штрауса, Н.Хоува (годы рождения)	Теория поколений Ю.Левады (годы рождения)	Теория поколений В.Радаева (годы формирования / годы рождения)	Возрастная периодизация	Основные черты
Поколение Z 2001-2020 гг.р.		Миллениалы 2000-2016 гг. ф. 1982-2000 г.р.	Молодежь До 35 лет	Гармония Самовыражение Индивидуализм
Поколение Y 1984-2000 гг.р.	Перестройка и реформы 1981-1999 гг. р	Реформенное поколение 1985-1999 гг.ф. 1968-1981 гг.р.		Предприимчивость Мобильность Амбициозность Открытость новому Разносторонние интересы Инфантильность Потребность в комфорте Баланс работы и личной жизни
Поколение X 1964-1984 гг.р.	Застой 1964 -1985 гг.р.	Поколение застоя 1964-1984 гг.ф 1947-1967 гг.р.	Средний возраст с 36 лет до предпен- сионного возраста	Общительность Саморазвитие Незамедлительное вознагра- ждение Инновации Поиск легких путей Слабая идеология Равноправие/партнерские отн.
			Старший возраст С предпен- сионный до момента прекраще- ния трудо- вой деятель- ности	Статус Индивидуальность Независимость Готовность к переменам Прагматизм Стремление к проф росту
				Уважение Коллективизм Выживание Планирование и организация Трудоголизм
Беби-бумеры 1943-1963 гг.р.	Оттепель 1953-1964 гг.р.	Поколение оттепели 1956-1996 гг.ф. 1939-1948 гг.р.		Лояльность Преданность Верность традициям
	Война и по- слевоенные годы 1941-1953 гг.р.	Мобилизацион- ное поколение 1941-1955 гг.ф. До 1938 г.р.		
	Сталинская система 1930-1941			
	Революцион- ный перелом 1905-1930			

Список литературы/ References

1. Кулиненко А.И. Основные типологии индивидуально-психологических свойств личности человека // Интеллектуальный потенциал XXI века: ступени познания. 2011;(8):151-154.
Kulinenko A.I. Osnovnye tipologii individual'no-psikhologicheskikh svoistv lichnosti cheloveka. *The intellectual potential of the XXI century: the stages of knowledge*. 2011;(8):151-154. (In Russ.)
2. Николаева В.Г. 2005. 01. 023. Хьюз Э. Ч. Типы личности и разделение труда. Hughes E. C. Personality types and the division of labor // Personality and the social group / ed. By E. W. Burgess. – Chicago: the University of Chicago Press, 1929. – p. 78-94 // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 11, Социология: Реферативный журнал. 2005;(1):149-164. (In Russ.)
Nikolaeva V.G. 2005. 01. 023. Kh'yuz E.H. CH. Tipy lichnosti i razdelenie truda. Hughes E. C. Personality types and the division of labor. Personality and the social group / ed. By E. W. Burgess. – Chicago: the University of Chicago Press, 1929. – p. 78-94. *Social sciences and humanities. Domestic and foreign literature. Ser. 11, Sociology: An abstract journal*. 2005;(1):149-164.
3. Ткачук И.Б. Типология стратегий личностного роста в современной культуре // Вестник ЧГАКИ. 2023;(4):92-100.
Tkachuk I.B. Tipologiya strategii lichnostnogo rosta v sovremennoi kul'ture. *Bulletin of the CHGAKI*. 2023;(4):92-100. (In Russ.)
4. Комф Е.В. Теоретические аспекты типологизации личности в социологии: к постановке проблемы // Вестник экономики, права и социологии. 2021;(3):106-108.
Komf E.V. Teoreticheskie aspekty tipologizatsii lichnosti v sotsiologii: k postanovke problemy. *Bulletin of Economics, Law and Sociology* 2021;(3):106-108. (In Russ.)
5. Борисова А.А., Рязанцева И.В., Снегирев В.А., Коваль А.Л. Теоретико-прикладные исследования по регулированию социально-трудовых отношений с использованием теории поколений // Экономика труда. 2019;(2):677-688.
Borisova A.A., Ryazantseva I.V., Snegirev V.A., Koval' A.L. Teoretiko-prikladnye issledovaniya po regulirovaniyu sotsial'no-trudovykh otnoshenii s ispol'zovaniem teorii pokolenii. *Labor economics*. 2019;(2):677-688. (In Russ.)
6. Власова О.И. Теоретические подходы к изучению поколений как социальных групп / О. И. Власова // XVI Международная конференция памяти профессора Л.Н. Когана (90-летие со дня рождения) «Культура, личность, общество в современном мире: Методология, опыт эмпирического исследования», 21-22 марта 2013 г. Екатеринбург: УрФУ, 2013. С. 107-114.
Vlasova O.I. Teoreticheskie podkhody k izucheniyu pokolenii kak sotsial'nykh grupp. O. I. Vlasova. XVI International Conference in Memory of Professor L.N. Kogan (90th anniversary of his birth) "Culture, personality, society in the modern world: Methodology, empirical research experience". 2013.107-114. (In Russ.)
7. Мангейм К. Проблема поколений // Новое литературное обозрение, 1998;(2(30)):2-9.
Mangeim K. Problema pokolenii. *New Literary Review*. 1998;(2(30)):2-9. (In Russ.)
8. Пипия К.К. проблеме поколений в России // Вестник общественного мнения № 1–2 (128) январь–июнь 2019:55-74.
Pipiya K.K. probleme pokolenii v Rossii. *Bulletin of Public Opinion*. 2019.1-2(128):55-74. (In Russ.)
9. Семенова В.В. Современные концептуальные и эмпирические подходы к понятию «поколение» // Россия реформирующаяся: Ежегодник – 2003 / Отв. ред. Л.М. Дробизева. М.: Институт социологии РАН, 2003:213-237.
Semenova V.V. Sovremennye kontseptual'nye i ehmpiricheskie podkhody k ponyatiyu «pokolenie». *Russia is reforming: Yearbook*. Otв. red. L.M. Drobizheva. M.: Institut sotsiologii RAN.2003:213-237. (In Russ.)
10. Ожиганова Е.М. Теория поколений Н.Хоува и Н.Штрауса. Возможности практического применения // Бизнес-образование в экономике знаний. 2015;(1):94-97.

Ozhiganova E.M. Teoriya pokolenii N.Khouva i N.Shtrausa. Vozmozhnosti prakticheskogo primeneniya. *Business education in the knowledge economy*. 2015;(1):94–97. (In Russ.)

11. Ковин Е.А., Лысенко О.В., Практическая ценность современных теорий поколений в социологии // Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия № 3. Гуманитарные и общественные науки. 2020;(1):33–38.

Kovin E.A., Lysenko O.V., Prakticheskaya tsennost' sovremennykh teorii pokolenii v sotsiologii. *Bulletin of the Perm State Humanitarian Pedagogical University. Humanities and Social Sciences*. 2020;(1):33–38. (In Russ.)

12. Ростова А.Т. Цикличное воспроизводство социальных тенденций в теории поколений В.Штрауса и Н. Хойва // Философские и социальные науки. 2018;(7):33–35.

Rostova A.T. Tsiklichnoe vosproizvodstvo sotsial'nykh tendentsii v teorii pokolenii V.Shtrausa i N. Khouva. *Philosophical and social sciences*. 2018;(7):33–35. (In Russ.)

13. Депутатова Л.Н., Шишкина К.А. Мотивация персонала в контексте теории поколений // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2019;(2):178–191.

Deputatova L.N., Shishkina K.A. Motivatsiya personala v kontekste teorii pokolenii. *Bulletin of the Perm National Research Polytechnic University. Socio-economic sciences*. 2019;(2):178–191. (In Russ.)

14. Кичерова М.Н., Ефимова Г.З. Влияние неформального образования на человеческий капитал: поколенческий подход // Интеграция образования. 2020;(24(2)):316–338. – DOI 10.15507/1991-9468.099.024.202002.316-338

Kicherova M.N., Efimova G.Z. Vliyanie neformal'nogo obrazovaniya na chelovecheskiy kapital: pokolencheskiy podhod. *Integratsiya obrazovaniya*. 2020;(24(2)):316–338. (In Russ.)

15. Левада Ю.А. Поколение XX века: возможности исследования // Мони-

торинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2001;(5(55)):7–14.

Levada YU.A. Pokolenie XX veka: vozmozhnosti issledovaniya. *Monitoring public opinion: Economic and social changes*. 2001;(5(55)):7–14. (In Russ.)

16. Радаев В.В. Раскол поколения миллениалов: историческое и эмпирическое обоснование. (Первая часть) // Социологический журнал. 2020;(26(3)):30–63.

Radaev V.V. Raskol pokoleniya millenialov: istoricheskoe i ehmpiricheskoe obosnovanie. (Pervaya chast'). *The Sociological Journal*. 2020;(26(3)):30–63. (In Russ.)

17. Троцук И.В. «Умолчания» поколенческого анализа: объективное и субъективное значение возраста // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2015;(2):19–35.

Trotsuk I.V. «UmolchaniYA» pokolencheskogo analiza: ob'ektivnoe i sub'ektivnoe znachenie vozrasta. *Bulletin of the RUDN. Series: Sociology*. 2015;(2):19–35. (In Russ.)

18. Смелзер Н. Социология. – М.: Феникс, 1994. – 688 с.

Smelzer N. Sotsiologiya. M. Feniks. 1994. 688. (In Russ.)

19. Ефлова М.Ю., Виноградова Ю.В., Витушкин А.В. Ценности молодежи в условиях цифровизации: поколенческий анализ // Казанский социально-гуманитарный вестник. 2022;6(57):52–56. – DOI 10.26907/2079-5912.2022.6.52-56. – EDN GPXWZK.

Eflova M.Yu., Vinogradova Yu.V., Vitushkin A.V. Cennosti molodezhi v usloviyax cifrovizatsii: pokolencheskiy analiz *Kazanskiy social'no-gumanitarny'y vestnik*. 2022;6(57):52–56. EDN GPXWZK. (In Russ.)

20. Сигитова М.А., Филиппова К.В. Ключевые особенности молодежи, определяющие поведение на рынке труда // Общество: социология, психология, педагогика. 2021;8(88):79–84.

Sigitova M.A., Filippova K.V. Klyuchevye osobennosti molodezhi, opredelyayushchie povedenie na rynke truda. *Society: sociology, psychology, pedagogy*. 2021;8(88):79–84. (In Russ.)

21. Бутова С.В., Осипова И.В. Производительность труда в России и теория

поколений //Естественно-гуманитарные исследования. 2021;6 (38):86-92.

Butova S.V., Osipova I.V. Proizvoditel'nost' truda v Rossii i teoriya pokolenii. *Natural sciences and humanities research*. 2021;6 (38):86-92. (In Russ.)

22. Максимова О.А. Цифровая грамотность поколения «третьего возраста»

как адаптационный ресурс в условиях информационного общества // Logos et Praxis. 2018;(17(2)):103-110.

Maksimova O.A. Tsifrovaya gramotnost' pokoleniya «tret'ego vozrastA» kak adaptatsionnyi resurs v usloviyakh informatsionnogo obshchestva. *Logos et Praxis*. 2018;(17(2)):103-110. (In Russ.)

Информация об авторе

Алексеева Екатерина Александровна, соискатель, Казанский (Приволжский) федеральный университет, Институт социально-философских наук и массовых коммуникаций, кафедра общей и этнической социологии. AuthorID: 1229558; ORCID 0009-0003-5959-8721; e-mail.: e.alekseeva1808@gmail.com.

Information about author

Alekseeva Ekaterina Alexandrovna, Candidate, Kazan (Volga Region) Federal University, Institute of Social and Philosophical Sciences and Mass Communications, Department of General and Ethnic Sociology. Author ID: 1229558; ORCID 0009-0003-5959-8721; e-mail.: e.alekseeva1808@gmail.com

Поступила в редакцию 03.04.2024; поступила после доработки 04.06.2024; принята к публикации 10.06.2024.

Received 03.04.2024; Revised 04.06.2024; Accepted 10.06.2024.