

1. «*Цифровые оптимисты*» (доминирует у молодежи 18–28 лет): умеренная когнитивная оценка, аффективный оптимизм на горизонте 3–5 лет, ярко выраженный онлайн шопинг. Представления о нормальной жизни – свобода и независимость через потребление.

2. «*Рациональные экономы*» (доминирует у молодых взрослых 29–34 года): ипотека и\или дети, что приводит к экономии и отказу от импульсивных трат.

3. «*Адаптивные прагматики*» (встречается во всех когортах): сочетание цифровой активности и рациональности, готовность тратить только на то, что реально улучшает жизнь и приносит осознанную радость.

Потребительская уверенность российской молодежи выступает значимым вектором социальной активности, формируя не только практики покупок, но и образ, а главное, уверенность в будущем. И опираясь на это молодежь формирует стратегии самореализации и формируют готовность к самостоятельным действиям и принятию решений. Доминирующий тип «Цифровые оптимисты» делает молодежь ключевым субъектом социокультурных изменений в современной России. И самое главное – сохраняющаяся осторожность в краткосрочных решениях прямо указывает на необходимость социальных мер поддержки молодежи: программы финансовой грамотности и планирования, развитие и поддержка молодежного предпринимательства, снижение экономической неопределенности через проактивную социально экономическую политику и последовательные шаги в сторону сотрудничества с молодыми и взрослыми молодыми.

Список литературы:

1. Узнадзе Д.Н. Общая психология / отв. ред. И.В. Имедадзе. М.: Смысл; СПб.: Питер, 2004. 413 с.
2. Ядов В.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: диспозиционная концепция. 2-е расширенное издание. М.: ЦСПиМ, 2013. 376 с.
3. Барков С.А. Исторические метаморфозы потребления как социально-экономического феномена // Политика и Общество. 2015. № 7(127). С. 811–828.
4. Барометр экономического поведения домохозяйств. Волна 1, 2026 / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Москва: НИУ ВШЭ, 2026. 48 с.
5. ИнФОМ. Индекс потребительских настроений. Март 2026. М.: ИнФОМ, 2026. 24 с.
6. Чердымова Е.И. «Экологическое сознание» и «Экологическая культура» в модели экологического образования // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2016. № 4. С. 46.

**И.И. Корсун, Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б.Н. Ельцина**

СТРУКТУРНЫЕ ПРОТИВОРЕЧИЯ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ В УСЛОВИЯХ ПРЕКАРИЗАЦИИ

В статье анализируется влияние распространения прекарной занятости на трудовую мотивацию молодежи. Опираясь на теорию самодетерминации и двухфакторную модель, автор выявляет структурное противоречие: субъективная привлекательность автономии, предлагаемой гибкими формами труда, сочетается с доминированием инструментальной мотивации, вы-

званным фрустрацией потребностей в безопасности, компетентности и социальной связанности. Эмпирическую базу составил опрос молодежи Свердловской области (N=641). Делается вывод о кризисе классических моделей управления и необходимости разработки гибридных систем мотивации, интегрирующих запрос на гибкость с элементами социальной защиты и профессионального развития.

Ключевые слова: прекарная занятость, молодежь, студенчество, трудовая мотивация, теория самодетерминации, управление персоналом, инструментальная мотивация.

**I.I. Korsun, Ural Federal University named after
the First President of Russia B.N. Yeltsin**

STRUCTURAL CONTRADICTIONS OF LABOR MOTIVATION OF STUDENT YOUTH IN THE CONTEXT OF PRECARIZATION

The article analyzes the impact of the spread of precarious employment on the labor motivation of young people. Based on self-determination theory and the two-factor model, the author identifies a structural contradiction: the subjective attractiveness of the autonomy offered by flexible forms of labor is combined with the dominance of instrumental motivation caused by the frustration of needs for security, competence, and social relatedness. The empirical base is a survey of young people in the Sverdlovsk region (N=641). The conclusion is drawn about the crisis of classical management models and the need to develop hybrid motivation systems that integrate the demand for flexibility with elements of social protection and professional development.

Keywords: precarious employment, youth, students, labor motivation, self-determination theory, personnel management, instrumental motivation.

Современный рынок труда характеризуется устойчивым ростом нестандартных, нестабильных и социально незащищенных форм занятости, объединяемых понятием «прекаризация» [3, с. 146]. Данный процесс, ускоряемый цифровизацией и трансформацией экономики, в наибольшей степени затрагивает молодежь, находящуюся на этапе первичной профессиональной социализации. По оценкам исследователей, нестабильные формы занятости охватывают от 30 до 50% трудоспособного населения, а в молодежной среде эти показатели еще выше [3, с. 154].

Одной из наиболее распространенных форм прекарной занятости среди молодежи выступает фриланс, сочетающий внешнюю привлекательность автономии с высокой нестабильностью. Для социологии управления распространение прекарной занятости представляет особый интерес, поскольку оно системно трансформирует устоявшиеся механизмы регуляции трудового поведения и мотивации. Традиционные управленческие модели, основанные на долгосрочном трудовом контракте, корпоративной лояльности и четкой карьерной траектории, утрачивают свою эффективность в условиях, когда труд все чаще приобретает проектный и фриланс-характер. Цель данной работы – выявить структурные противоречия в трудовой мотивации молодежи, порождаемые процессом прекаризации, и на этой основе определить ключевые вызовы для систем управления персоналом.

Теоретическую рамку исследования образует синтез двухфакторной теории Ф. Герцберга и теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана. Двухфакторная теория разделяет гигиени-

ческие факторы (оплата труда, стабильность, условия работы) и мотиваторы (интерес к работе, достижения, признание, возможности роста) [1, с. 113–114]. В условиях precarious занятости работник лишается многих гигиенических условий, что само по себе становится мощным демотивирующим фактором и вызывает «гигиенический сдвиг» – именно базовые потребности в безопасности и стабильности выходят на первый план. Теория самодетерминации утверждает, что устойчивая внутренняя мотивация возможна при удовлетворении трех базовых потребностей: в автономии, компетентности и связанности [4, с. 68–70].

Прекарная занятость создает парадокс: предлагая автономию (гибкий график, свобода выбора проектов), она фрустрирует потребности в компетентности (из-за фрагментарности задач) и связанности (из-за отсутствия устойчивых коллективов). Важное дополнение вносит теория справедливости Дж. Адамса: оценка справедливости трудового обмена в прекарном контексте все чаще осуществляется не в сравнении с реальными коллегами, а с виртуальными образами «успешных» фрилансеров, что формирует искаженные ожидания и хроническое чувство несправедливости, неустрашимое в рамках традиционных систем вознаграждения [5].

Эмпирическую базу исследования составили результаты онлайн-опроса молодежи Свердловской области в возрасте от 18 до 30 лет, проведенного в мае-июне 2024 года. Объем выборки (квотный отбор по полу, возрасту и статусу занятости) составил 641 человек, выборка сбалансирована по соотношению работающих и учащейся молодежи.

Полученные данные фиксируют высокую степень распространенности установок на нестандартную занятость. Более 60% респондентов предпочли бы неполную или нерегулярную занятость. Особенно показательным, что 60% опрошенных заявили о готовности отказаться от стабильной работы в крупной компании в пользу позиции независимого профессионала-фрилансера. Этот результат сигнализирует не просто о популярности гибких форм труда, но и о легитимации precarious занятости как альтернативной модели построения карьеры в сознании молодого поколения.

Анализ мотивационных факторов, определяющих привлекательность precarious форм труда (на примере фриланса), показывает, что ключевыми драйверами выступают параметры, связанные с автономией. Наиболее значимыми для респондентов оказались: гибкий график работы (57,3%), свобода выбора проектов и заказов (52,3%), отсутствие привязки к офису (43,4%). Значительно ниже оцениваются такие факторы, как более высокий доход (31,2%) и возможность совмещать с учебой или другой работой (28,6%). Эти данные подтверждают, что автономия является центральной ценностью, ассоциируемой с precarious занятостью.

В то же время результаты демонстрируют, что респонденты в полной мере осознают ключевые риски, причем характер этих рисков носит сугубо инструментальный, экономический характер. Абсолютное большинство опрошенных (72,1%) в качестве главного негативного аспекта фриланса указали нестабильность дохода. Вторым по значимости риском выступает неуверенность в будущем (52,4%), третьим – отсутствие социальных гарантий (38,7%). Риски, связанные с профессиональным развитием и социальной изоляцией, волнуют молодежь значительно меньше: отсутствие карьерного роста отметили лишь 15,1%, отсутствие профессионального роста – 17,5%, отсутствие общения с коллегами – 28,5%. Крайне низкую значимость имеет и такой фактор, как отсутствие идентичности с компанией (13,7%). При этом 43,8% опрошенной работающей молодежи на момент опроса были не удовлетворены уровнем своих доходов, что создает дополнительное мотивационное напряжение.

Сопоставление этих данных позволяет зафиксировать ключевое противоречие. С одной стороны, высокая субъективная привлекательность precarious занятости связывается с ценностями автономии. С другой стороны, острое осознание экономических рисков свидетельствует о том, что базовые гигиенические потребности в безопасности и стабильности остаются неудовлетворенными. Низкие оценки рисков отсутствия карьерного и профессионального роста, а также социальной изоляции при высокой значимости экономических угроз указывают на фрустрацию потребностей в компетентности и связанности и редукцию трудовых отношений к краткосрочному инструментальному обмену.

С точки зрения социологии управления, выявленные закономерности порождают системные вызовы. Первый вызов – нарушение механизмов социального сравнения и восприятия справедливости. Референтная группа для значительной части молодежи смещается во внешнюю среду: сравнение происходит не с коллегами, а с виртуальными образами успешных фрилансеров, что формирует искаженные ожидания и ощущение несправедливости, неустранимое в рамках корпоративных систем оплаты, поскольку не учитываются издержки нестабильности.

Второй вызов – утрата организационной идентичности. Низкая значимость идентичности с компанией (13,7%) свидетельствует о том, что молодежь воспринимает себя как внеорганизационный субъект. Это разрушает основу для инструментов нематериальной мотивации, построенных на вовлеченности и корпоративной культуре, и ослабляет горизонтальные связи, лишая работников важного источника социальной поддержки и неформального обучения.

Третий вызов – парадокс «автономии без развития». Precarious занятость предоставляет свободу, но фрагментарность задач препятствует накоплению системного опыта. Низкая оценка рисков отсутствия профессионального роста (17,5%) свидетельствует о неосознании долгосрочной угрозы. В долгосрочной перспективе это ведет к накоплению отставания в компетенциях и консервации позиций на вторичном рынке труда, создавая «ловушку precariousности».

Четвертый вызов – дефицит инструментов долгосрочного удержания и развития. Традиционные модели карьерного роста теряют привлекательность, а системы обучения, рассчитанные на штатных сотрудников, оказываются недоступны для внештатных работников, что затрудняет формирование устойчивых профессиональных траекторий.

Ответом на вызовы выступает институционализация тренда на прекаризацию – внедрение гибких форм занятости в систему правил организации с минимизацией деструктивных последствий. Необходима индивидуализация систем мотивации через персонализированные пакеты, учитывающие структуру мотивов. Требуется разработка гибридных форматов занятости: внутренние проектные офисы с возможностью выбора задач, ротация, временные команды при сохранении базовых гарантий. Важна трансформация функций социальной защиты – доступ внештатников к корпоративному обучению, профессиональным сообществам, консультациям. Развитие горизонтальных связей через поддерживаемые организацией профессиональные сообщества компенсирует дефицит связанности. Переориентация систем оценки с контроля присутствия на оценку результатов и компетенций через участие в сложных проектах, микроквалификации, цифровые портфолио позволяет компенсировать дефицит профессионального развития.

Таким образом, исследование подтвердило наличие структурного противоречия в трудовой мотивации молодежи: автономия не компенсирует фрустрацию потребностей в безопасности, компетентности и связанности, что ведет к доминированию инструментальной мотива-

ции. Выявленные вызовы требуют перехода к гибридным, персонализированным системам управления, интегрирующим запрос на гибкость с элементами стабильности, защиты и возможностями развития.

Список литературы:

1. Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B.B. The Motivation to Work. New York: Wiley, 1959. 157 p.
2. Меренков А.В., Антонова Н.Л., Бахтин Е.Л., Попова Г.И. Университеты как источник формирования прекарной занятости // Интеграция образования. 2023. Т. 27, № 2. С. 273–288.
3. Тощенко Ж.Т. Новое социально-экономическое явление: прекариат // Ноономика и общество. Альманах трудов ИНИР им. С.Ю. Витте. 2022. Т. 1, № 1. С. 146–161.
4. Ryan R.M., Deci E.L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being // American Psychologist. 2000. Vol. 55, No. 1. P. 68–78.
5. Adams J.S. Inequity in Social Exchange // Advances in Experimental Social Psychology. New York: Academic Press, 1965. Vol. 2. P. 267–299.

**Т.Н. Кудряшова, Саратовский национальный исследовательский
государственный университет имени Н.Г. Чернышевского**

НЕФОРМАЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЕЖИ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Статья посвящена исследованию неформальных практик социальной поддержки саратовской молодежи. Представлены результаты авторского социологического опроса, где особое внимание уделено анализу структуры источников поддержки среди молодых людей 14–35 лет. Выявлено доминирование семьи и друзей как основных ресурсов помощи при снижении доверия к формальным институтам. Полученные эмпирические данные показали доминирование «связывающего» капитала в молодежной среде, что указывает на концентрацию ресурсов внутри ограниченного круга общения и второстепенную роль более широких социальных контактов. Сделан вывод о необходимости развития общественных инициатив для расширения социального взаимодействия молодежи и укрепления институционального доверия.

Ключевые слова: молодежь, социальная поддержка, жизненные стратегии, социальный капитал.

**T.N. Kudriashova, Saratov National Research State
University named after N.G. Chernyshevsky**

INFORMAL SOCIAL SUPPORT PRACTICES FOR YOUTH IN THE REGIONAL ASPECT

The article is devoted to the study of informal social support practices among youth of the Saratov region. The results of the author's sociological survey are presented, where special attention is paid to the analysis of the structure of support sources among young people 14–35 years old. The dominance of family and friends as the main resources of assistance in reducing trust in formal institu-