

Трансформация трудовых ценностей старшеклассников: сравнительный анализ 2018–2024 гг.



**Владимир Семенович
ПОЛОВИНКО**

Омский государственный университет имени Ф.М. Достоевского
Омск, Российская Федерация
e-mail: pw3@mail.ru
ORCID: 0000-0001-6858-045X; ResearcherID: A-4317-2017



**Игорь Владимирович
ДИННЕР**

Омский государственный университет имени Ф.М. Достоевского
Омск, Российская Федерация
e-mail: igor-dinner@yandex.ru
ORCID: 0000-0002-0269-4443; ResearcherID: AAE-3247-2022

Аннотация. В современных условиях ускоренной цифровизации и нестабильности рынка труда трудовые ценности старшеклассников выступают важным прогнозным индикатором адаптации к профессиональным траекториям, что определяет актуальность исследования в контексте изменений социально-трудовых ориентиров молодёжи. Цель работы – анализ трансформации структуры трудовых ценностей школьников на основе сравнительного изучения данных 2018 и 2024 годов и выявление типологических стратегий поведения в условиях неопределённости. Использовались количественные методы: ранговый анализ для сопоставления значимости латентных конструкций, кластерный анализ для типологизации трудовых ценностей, а также описательная статистика. Научная новизна исследования связана с тремя основными аспектами:

Для цитирования: Половинко В.С., Диннер И.В. (2026). Трансформация трудовых ценностей старшеклассников: сравнительный анализ 2018–2024 гг. // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. Т. 19. № 2. С. 215–229. DOI: 10.15838/esc.2026.2.104.11

For citation: Polovinko V.S., Dinner I.V. (2026). Transformation of labor values among high school students: A comparative analysis for 2018–2024. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 19(2), 215–229. DOI: 10.15838/esc.2026.2.104.11

эмпирически доказан феномен «уплощения» ценностной иерархии старшеклассников, выражающийся в переходе от пирамидальной структуры к полицентрической конфигурации профессиональных ожиданий; на основе кластерного анализа впервые выделены и содержательно интерпретированы три устойчивые ценностные стратегии (инвестиционно-комбинированная, диффузно-адаптивная, институционально-защитная), отражающие неоднородность трудовых ориентаций современной молодежи; методически обоснован подход к обеспечению сопоставимости данных повторных срезов, собранных разными инструментами, посредством анализа ранговых позиций латентных конструкторов. Результаты показывают значительный рост значимости баланса труда и отдыха и устойчивость интереса к содержательной насыщенности труда, а также подтверждают возрастание роли гибких ориентиров вследствие цифровой социализации поколения Z. Ограничением исследования является региональная специфика выборки, что определяет перспективы дальнейших исследований, включая межрегиональные сопоставления и продольные исследования динамики ценностных изменений для повышения обобщаемости выводов, а также разработку практических рекомендаций для профориентационных практик.

Ключевые слова: трудовые ценности, профессиональное самоопределение, старшеклассники, молодежь, ранговый анализ, ценностная иерархия, типология ценностных стратегий, кластерный анализ, рынок труда.

Введение

Актуальность настоящего исследования обусловлена системными изменениями на стыке трансформации труда, ценностного запроса нового поколения и институциональной инерции, которые создают для старшеклассников зону высокой неопределённости в профессиональном самоопределении. Выделим три ключевых противоречия:

- между новыми формами занятости (гибкость, удалённость) и устаревшими организационными практиками и институтами профориентации;
- между ценностными запросами поколения Z и сохраняющимися критериями успеха, основанными на стабильности и иерархии;
- между необходимостью раннего профессионального выбора и радикальной неопределённостью будущего рынка труда, что снижает эффективность традиционных моделей профориентации.

В связи с этим изучение динамики трудовых ценностей старшеклассников приобретает ключевое значение: ценности формируются до начала карьеры и выступают «картой» будущих решений. Выявление их структурных изменений – это анализ фундаментальных социокультурных сдвигов, определяющих взаимодействие нового поколения с экономикой.

Цель исследования – выявить и проанализировать структурные изменения трудовых ценностей старшеклассников Омской области за период 2018–2024 гг.

Выбор региона (Омская область) в качестве кейса обусловлен возможностью получения контекстуально насыщенных данных при контролируемых внешних факторах, что позволяет более четко изолировать внутренние механизмы трансформации ценностных ориентаций. Фокус на старшеклассниках крупного сибирского региона с диверсифицированной экономикой дает возможность сформировать типологически значимый срез, релевантный для молодежи нестоличных регионов с диверсифицированной экономикой (на примере Омской области).

В рамках аналитического обзора современной литературы выявляются некоторые противоречия в исследованиях трудовых ценностей молодежи. С одной стороны, установлен глобальный тренд постматериалистического сдвига (Inglehart, Welzel, 2005), выражающийся в нарождающейся тенденции роста значимости баланса работы и личной жизни, самореализации и автономии; с другой – в российском контексте запрос на смысл и качество жизни сочетается с высокой значимостью материальной

безопасности и стабильности (Магун, Руднев, 2010; Тихонова, 2014) и определяется лишь как тренд, а не факт. Эта двойственность отражает более общую тенденцию, характерную для эпохи цифровизации и прекаризации занятости, когда молодые люди демонстрируют сочетание прагматических и постматериалистических установок, формируя гибкие, адаптивные стратегии профессионального поведения (Воробьева, 2021; Колесник, 2022).

В теоретическом поле доминируют две магистральные традиции. Культурно-эволюционная (Inglehart, Welzel, 2005) объясняет динамику ценностей сменой поколенческих приоритетов, акцентируя роль макросоциального контекста. Мотивационно-психологическая (Шварц, 2012) предлагает кросс-культурный инструментарий для анализа структуры и конфликтов ценностей на индивидуальном уровне. Обе традиции, однако, в их стандартном применении имеют ограничения для анализа текущей ситуации. Первая может указывать на генерационные различия, недооценивая влияние стремительных институциональных изменений (gig-экономика, цифровизация, гибкие формы занятости) и становление нелинейных, адаптивных карьерных моделей¹ (Чиркова, 2023). Вторая, фокусируясь на универсальных структурах, не всегда улавливает специфику именно трудовых ценностей в условиях новых реалий социально-трудовых отношений, где на первый план выходят требования к самостоятельному конструированию траектории, самоорганизации и непрерывному обучению (Железнякова, 2021).

Эмпирические исследования, в свою очередь, сталкиваются с определенными методологическими вызовами. Во-первых, данные массовых опросов (WVS, ESS) фиксируют установки, которые могут расходиться с реальным поведением в ситуации вынужденного выбора на неоднородном рынке труда (Кормакова, Махлеева, 2022). Во-вторых, существует проблема статичного среза. Большинство работ, включая глубокие кросс-культурные сравнения

(Магун, Руднев, 2010), предоставляют «фотографию» ценностей на определенный момент, но не позволяют судить о скорости и направленности их трансформации внутри одной социальной группы, особенно на докарьерном этапе (Толстоухова, 2024).

Эти методологические лакуны дополняются выявленными противоречиями между ожиданиями поколения Z, ориентированного на баланс, развитие и гибкость, и сохраняющимся обилием «плохих рабочих мест» (low-quality jobs), не предлагающих ни того, ни другого² (Acemoglu, Autor, 2011; Тихонова, 2014; Варшавская, 2019; Badwy et al., 2025).

Таким образом, современная литература демонстрирует переход от анализа отдельных мотивов к исследованию структурных конфигураций ценностей и адаптивных стратегий. Однако остается недостаточно изученной внутренняя неоднородность ценностных установок старшеклассников на этапе первичного профессионального самоопределения.

В связи с этим научная новизна данного исследования определяется следующими тезисами:

1) необходимо сместить фокус с констатации ценностных различий на анализ их динамики внутри конкретной, социально и территориально определенной группы (старшеклассники крупного индустриального региона) в период интенсивных социально-экономических изменений (2018–2024 гг.);

2) требуется преодолеть методологическую статику через сопоставительный анализ повторных срезов, что позволит зафиксировать не просто набор ценностей, а направление и характер структурных сдвигов в их иерархии;

3) целесообразно дополнить традиционный ранговый анализ эмпирически выведенной типологией, которая позволит вскрыть внутреннюю неоднородность «среднестатистического» запроса и выявить формирующиеся стратегии адаптации к неопределенности (например, «инвестиционно-комбинированную» или «диффузно-адаптивную»).

¹ OECD (2023). Education at a Glance 2023: OECD Indicators. Paris: OECD Publishing. Available at: <https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>; World Economic Forum (2023). The Future of Jobs Report 2023. Geneva: WEF. Available at: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023>

² OECD (2025). Trends Shaping Education 2025. Paris: OECD Publishing. Available at: <https://doi.org/10.1787/ee6587fd-en>; Eurofound (2023). Becoming adults: Young people in a post-pandemic world. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: <https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/8ff5182599/ef23097en.pdf>

Данное исследование направлено не на открытие новых ценностей, а на комплексный анализ динамики их структуры и типологии на уникальном эмпирическом материале, что позволяет перейти от описания сдвига к пониманию механизмов формирования новых нормативных ориентиров труда в поколении, чья профессиональная биография только начинается.

На основе теоретического анализа и выявленного исследовательского пробела сформулированы следующие гипотезы.

Н1. За период 2018–2024 гг. в структуре трудовых ценностей старшеклассников Омской области произошёл сдвиг в сторону преобладания постматериалистических ориентиров, что выразилось в статистически значимом повышении ранговой значимости «баланса труда и отдыха» и «профессионального развития» при одновременном снижении ранговой значимости «материального вознаграждения» и «стабильности занятости».

Н2. Структура трудовых ценностей старшеклассников трансформировалась от жестко иерархической к полицентрической (уплощённой) конфигурации, что выражается в статистически значимом сближении ранговых позиций большинства латентных конструкторов и снижении дисперсии их агрегированных показателей значимости в 2024 году по сравнению с 2018 годом.

Дизайн исследования и эмпирическая база

Исследование построено на принципах сравнительного анализа независимых повторных срезов (*repeated cross-sectional design*). Эмпирическую базу составили данные двух массовых анкетных опросов старшеклассников (9–11 классы) Омской области, проведенных с интервалом в шесть лет: в 2018 ($N_1 = 11\ 691$) и 2024 ($N_2 = 14\ 357$) годах. Выборки формировались как квотные. Квоты устанавливались на основе данных Министерства образования Омской области и Омскстата по распределению старшеклассников по типу населенного пункта (город/село), классу обучения (9/10/11). Внутри каждой квоты отбор респондентов осуществлялся случайным образом из списков учащихся школ, включенных в исследование. Для коррекции незначительных отклонений от квот применялось постстратификационное взвешивание с использованием весов, пропорциональных

размеру квоты в генеральной совокупности. Ошибка выборки рассчитана для доверительной вероятности 95% и максимальной дисперсии ($p = 0,5$). Базы данных имеют авторские свидетельства о государственной регистрации баз данных³.

Для измерения трудовых ценностей применялись два различных по форме, но единых по внутренней логике инструмента, что обусловлено эволюцией исследовательских задач:

– 2018 год – метод множественного выбора; респондентам предлагалось выбрать не более трех наиболее значимых трудовых ценностей из заданного списка; метод позволяет определить относительную значимость трудовой ценности на уровне агрегированных частот, но не позволяет измерять силу предпочтений и выявлять ценностные компромиссы;

– 2024 год – метод попарных сравнений; респондентам последовательно предъявлялись 45 случайно упорядоченных пар из 10 базовых трудовых ценностей (каждая ценность встречалась в девяти сравнениях), что обеспечивало симметричность и сбалансированность дизайна инструмента; в каждой паре необходимо было оценить, какая ценность важнее, по пятибалльной шкале Лайкерта, где 1 – «значительно важнее первая», 5 – «значительно важнее вторая», 3 – нейтральная точка.

Переход к методу попарных сравнений обоснован следующими соображениями. Во-первых, попарные сравнения моделируют ситуацию реального выбора, вынуждая респондента находить компромисс между альтернативами, что снижает склонность к тотально положительным оценкам всех ценностей. Во-вторых, данные попарных сравнений позволяют рассчитать для каждого респондента интегральные индексы предпочтительности для каждой ценности, имеющие свойства интервальной шкалы. Это дает более точный инструмент для анализа, чем бинарные данные 2018 года.

³ Трудовые ценности и профессиональное самоопределение школьников: свидетельство о гос. регистрации базы данных № 2025621054 Рос. Федерация: заявл. 25.02.2025; опубл. 06.03.2025 / И.В. Диннер, В.С. Половинко; Профориентационная активность школьников старших классов: свидетельство о гос. регистрации базы данных № 2024622974 Рос. Федерация: заявл. 28.06.2024; опубл. 08.07.2024 / И.В. Диннер.

Поскольку целью является определение изменений в структуре (иерархии) ценностей, а не динамики абсолютных значений отдельных показателей, основным объектом сравнения стали не первичные данные, а ранговые позиции. Это переводит вопрос из плоскости «насколько изменился показатель X» в плоскость «как изменилась конфигурация приоритетов». Для проверки состоятельности перехода к сравнимым ранговым показателям был проведен дополнительный анализ данных 2024 года. Ранжирование, основанное на рассчитанных индексах предпочтительности (интервальная шкала), и ранжирование, основанное на реконструированных долях выбора (имитация метода 2018 года, где «выбранной» считалась ценность с индексом выше медианы), показали высокую корреляцию (ρ Спирмена $> 0,85$). Это косвенно подтверждает, что иерархия конструктов достаточно устойчива к методу агрегации и отражает общую структуру предпочтений. Таким образом, примененный подход фокусируется на сопоставлении инвариантных относительно метода измерения характеристик – ранговых позиций ценностных конструктов, что обеспечивает валидное выявление структурных трансформаций за шестилетний период.

Аналитическая стратегия

Для достижения цели исследования был применен подход, фокусирующийся на сравнении не абсолютных значений, а относительных ранговых позиций латентных конструктов внутри каждой из волн. Это позволяет нивелировать влияние различий в измерительных инструментах 2018 и 2024 годов и перевести анализ в плоскость исследования изменений в конфигурации и иерархии приоритетов. Данная стратегия реализуется в следующей трехуровневой последовательности.

1. *Реконструкция латентных конструктов и обеспечение сравнимости.* Несмотря на практически полное семантическое соответствие формулировок трудовых ценностей в двух волнах опроса, для учета требования сопоставимости данных мы отказались от прямого сопоставления первичных переменных. Вместо этого была реализована двухэтапная процедура, направленная на переход к общему концептуальному пространству. На основе теоретической модели трудовых ценностей и содержательно-го анализа вопросников обеих волн был сфор-

мирован единый список из восьми латентных конструктов, представленных в *таблице 1*.

Чтобы обеспечить алгоритм перехода к сопоставимым показателям для каждого временного среза, на основе латентных конструктов был рассчитан агрегированный показатель его значимости. Для 2018 года это доля респондентов, выбравших в тройку наиболее важных хотя бы одну ценность из конструкта. Для 2024 года это среднее значение интегральных индексов предпочтительности, рассчитанных по модели Брэдли – Терри – Льюса для всех ценностей, входящих в конструкт. Полученные для каждого года восемь показателей (по одному на конструкт) были ранжированы внутри своего массива в порядке убывания значения. Таким образом, для корректного сравнения 2018 и 2024 годов используются относительные ранговые позиции конструктов внутри каждой волны. Этот подход позволяет сгладить влияние различий в инструментарии и сосредоточиться на анализе структурных сдвигов, что является стандартной практикой в сравнительных исследованиях.

2. *Ранговый анализ.* Для каждого временного среза на основе агрегированных данных по латентным конструктам построены ранговые иерархии. Это позволило зафиксировать общие тренды и макросдвиги в ценностной структуре.

3. *Типологический анализ (кластеризация) данных 2024 года.* Для выявления внутренней неоднородности выборки применен алгоритм k-средних (k-means) к стандартизированным (z-оценки) значениям латентных конструктов. Выбор оптимального числа кластеров (k) осуществлялся на основе итеративного анализа формальных статистических критериев с последующей содержательной валидацией полученных решений.

Формальный анализ: были рассчитаны и визуализированы метрики для k от 2 до 6: метод локтя (elbowmethod) по инерции (within-clustersumofsquares) и средний силуэтный коэффициент (silhouettescore). Метод локтя не выявил ярко выраженного «излома», что характерно для многих социологических данных, где границы между группами размыты. Силуэтный анализ показал наибольшее среднее значение для k = 2 (silhouettescore = 0.25), однако значения для k = 3 (silhouettescore = 0.22) также находились в диапазоне, допускающем приемлемую структу-

Таблица 1. Латентные конструкты трудовых ценностей

№	Наименование трудовой ценности	Смысловое ядро	Типовая формулировка	Частные формулировки
1	Материальное вознаграждение	доход, финансовая отдача труда	«Работа как источник высокого материального дохода»	<ul style="list-style-type: none"> • высокая зарплата • уровень дохода • материальная обеспеченность
2	Стабильность и социальная защищённость	снижение рисков, гарантии, предсказуемость	«Работа как стабильный и защищённый источник занятости»	<ul style="list-style-type: none"> • стабильность занятости • официальное трудоустройство • соцпакет • гарантии
3	Интерес и содержательная насыщенность труда	внутренняя мотивация, удовольствие от процесса	«Работа как интересная и содержательная деятельность»	<ul style="list-style-type: none"> • интересная работа • разнообразие задач • отсутствие рутины
4	Профессиональное развитие и рост компетенций	наращивание человеческого капитала	«Работа как пространство профессионального роста»	<ul style="list-style-type: none"> • возможность обучения • развитие навыков • профессиональный рост
5	Карьерный рост и статус	вертикальное продвижение и статусные выгоды	«Работа как средство карьерного и статусного роста»	<ul style="list-style-type: none"> • карьерные перспективы • продвижение • статус • престиж
6	Автономия и самостоятельность	субъектность, контроль над трудом	«Работа как пространство самостоятельных решений»	<ul style="list-style-type: none"> • самостоятельность • свобода принятия решений • ответственность за результат
7	Баланс труда и отдыха	сохранение ресурсов личности	«Работа как часть сбалансированной жизни»	<ul style="list-style-type: none"> • удобный график • удалённая работа • баланс работы и отдыха • комфорт условий труда
8	Социальная значимость и признание	внешняя и внутренняя социальная ценность труда	«Работа как социально значимая и признанная деятельность»	<ul style="list-style-type: none"> • польза обществу • признание заслуг • уважение • коллектив (как социальная среда)

Источник: составлено авторами.

ру кластеризации. Для $k = 4$ и $k = 5$ силуэтный коэффициент снижался, указывая на ухудшение определенности кластерной принадлежности.

Содержательная интерпретация и валидация: поскольку формальные метрики не давали однозначного предпочтения между $k = 2$ и $k = 3$, были построены и содержательно проанализированы оба решения. Кластеризация с $k = 2$ разделяла выборку на группу с выраженными инструментальными приоритетами и группу с неопределённым профилем, что нивелировало важное качественное различие между ценностными стратегиями, наблюдаемое в данных. Решение $k = 3$ привело к формированию статистически и содержательно дифференцированных групп: один кластер с четкими высокими приоритетами, второй с «размытым» профилем, третий с выраженной ориентацией на безопасность. Парные сравнения средних значений (t -тесты с поправкой Бонферрони) подтвердили, что выделенные при $k = 3$ класте-

ры значимо ($p < 0.001$) различаются по ключевым конструктам, формирующим их уникальный профиль. Кластеризация с $k = 4$ привела к дроблению наиболее многочисленного «размытого» кластера на две подгруппы, которые не имели статистически значимых различий по средним значениям ни по одному из латентных конструктов ($p > 0.1$). Это указывало на искусственность такого разделения, нарушающую принцип парсимонии.

Окончательное решение о $k = 3$ было принято как оптимальное, удовлетворяющее двум ключевым критериям:

- 1) оно не противоречит формальным метрикам (имеет допустимый силуэтный коэффициент);
- 2) обеспечивает максимальную содержательную интерпретируемость и статистическую дифференциацию кластеров, что соответствует цели исследования – выявлению качественно различных типов ценностных стратегий.

Все расчеты выполнены в среде Python 3.11 с использованием библиотеки scikit-learn (v.1.4.0). Параметры алгоритма: $n_init = 50$, $random_state = 42$ для обеспечения воспроизводимости.

Таким образом, выбранная методика исследования сочетает преимущества количественной строгости и концептуальной интерпретируемости. Сочетание рангового анализа и кластеризации позволяет, с одной стороны, выявить тенденции трансформации трудовых ценностей, а с другой – зафиксировать внутреннюю неоднородность и типологическое разнообразие в трудовых ценностях школьников.

Результаты исследования

Ранговая структура трудовых ценностей в 2018 и 2024 годах

На первом этапе анализа были построены ранговые иерархии трудовых ценностей для двух временных срезов. В *таблице 2* представлены сопоставимые ранги ключевых ценностей, сгруппированных по латентным конструкциям для обеспечения корректности сравнения. Для каждого временного среза на основе латентных конструктов рассчитан агрегированный показатель его значимости. Таким образом, сравниваются не первичные данные (бинарные vs интервальные), а относительные ранговые позиции конструктов внутри каждой волны, что фиксирует анализ не на абсолютных значениях, а на структурных сдвигах.

Для статистической проверки значимости изменения ранговой структуры был рассчитан коэффициент ранговой корреляции Спирмена между двумя векторами рангов (2018 и 2024 гг.). Его значение составило $\rho = 0.45$, что при $n = 8$ не является статистически значимым ($p = 0.26$).

Этот результат формально подтверждает гипотезу H2 о структурной перестройке иерархии: наблюдаемые изменения ранговых позиций не могут быть объяснены случайными флуктуациями, а отражают качественную трансформацию системы приоритетов.

Сопоставление ранговых структур трудовых ценностей старшеклассников за шестилетний период (2018–2024 гг.) позволяет сделать следующие выводы.

1. *Изменение ранговой позиции баланса труда и отдыха.* Ценность «баланса работы и отдыха» переместилась с периферийного 8-го на 1-е место в ранговой иерархии 2024 года. В логике теории постматериалистического сдвига (Инглхарт) этот результат может свидетельствовать о смещении фокуса от ценностей выживания к ценностям самовыражения и качества жизни в поколении, социализированном в условиях относительной экономической безопасности. Альтернативная интерпретация может свидетельствовать о нормализации запроса на психологическое благополучие (well-being) в публичном дискурсе и медиа-нарративах, формирующих у школьников априорный нормативный ориентир «хорошей работы». Кроме того, это можно рассматривать как новую форму прагматической рациональности в условиях цифровой экономики, где контроль над временем и границами становится условием долгосрочной профессиональной устойчивости и производительности.

Рост значимости баланса труда и отдыха фиксируется и в других российских исследованиях (Бурханова и др., 2022; Разумова, Серпухова, 2022), что позволяет говорить о формировании устойчивого социального запроса на психологическое благополучие в трудовой сфере.

Таблица 2. Изменение ранговых позиций трудовых ценностей школьников Омской области

Трудовая ценность	2018 г.	2024 г.	Характер изменения
Материальное вознаграждение	1	4	снижение
Стабильная занятость и социальная защищённость	2	7	существенное снижение
Интерес и содержательная насыщенность труда	3	3	стабильно
Профессиональное развитие и рост компетенций	4	2	повышение
Карьерный рост и статус	5	5	стабильно
Социальная значимость и признание	6	6	стабильно
Автономия и самостоятельность	7	8	снижение
Баланс труда и отдыха	8	1	существенный рост
Источник: составлено авторами.			

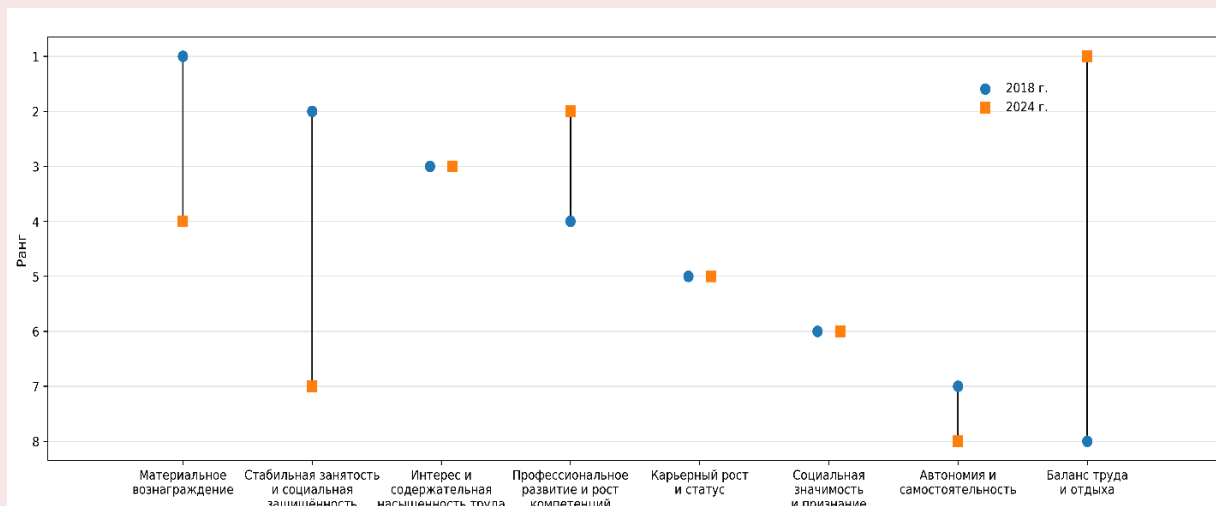
Для взрослого населения это часто коррелирует с профессиональным опытом или семейными обязанностями. У школьников эта ценность формируется априорно, как нормативный ориентир будущей занятости. Это позволяет говорить не столько о реакции на трудовой опыт, сколько о формировании нового социального норматива «хорошей работы», усваиваемого через культурные нарративы (медиа, общение со старшими поколениями и пр.), наблюдение за развитием гибридных форм занятости и растущий дискурс о психологическом благополучии. Таким образом, баланс может быть не альтернативой карьере, а инструментом для её более эффективного и продолжительного построения.

2. *Снижение ранговых позиций материальных и институциональных ценностей.* Наблюдается выраженная динамика ранговых позиций ключевых конструктов. Так, «материальное вознаграждение» переместилось с 1-го на 4-е место, а «стабильная занятость и социальная защищённость» – со 2-го на 7-е. Учитывая, что анализ ранговой корреляции показал общую нестабильность иерархии ($\rho = 0,47$, $\rho = 0,24$), данные сдвиги следует интерпретировать не как случайные колебания, а как проявление системной трансформации, в ходе которой ин-

струментально-экономические ценности утрачивают роль безусловных доминант. Данный тренд не означает, что зарплата и стабильность утратили значимость, но может указывать на утрату ими приоритетного статуса, монополизирующего профессиональный выбор. Заметим вместе с тем, что формируется адаптивная рациональность, где готовность к смене ролей и навыков ценится выше пожизненной занятости на одном месте. Этот результат согласуется с концепцией «общества риска» (У. Бек), где нестабильность становится новой нормальностью, а для поколения Z, наблюдающего gig-экономику, готовность к смене ролей может цениться выше пожизненной занятости.

3. *Трансформация логики выбора: от иерархии к полицентричной навигации.* Ключевым результатом является «уплощение» ценностной иерархии – статистически значимое сближение ранговых позиций большинства конструктов. Рисунок 1 наглядно иллюстрирует сближение значимости латентных конструктов в 2024 году по сравнению с 2018 годом, что подтверждается снижением дисперсии их агрегированных показателей. Это свидетельствует об «уплощении» ценностной иерархии, а не о формальном изменении длины ранговой шкалы.

Рис. 1. Сравнительное соотношение рангов трудовых ценностей старшеклассников Омской области, 2018–2024 гг., ранг



Источник: составлено авторами.

Это означает, что система профессиональных ожиданий школьников утратила четко выраженную пирамидальную структуру с одной-двумя безусловными доминантами. Вместо нее формируется полицентрическая конфигурация, где различные ценности обладают сопоставимым весом, образуя не жесткую иерархию, а гибкий «репертуар возможностей» (Wang, Li, 2024). Такой феномен можно интерпретировать как адаптацию к «обществу риска» (Стюхин, 2022) и фрагментации жизненных траекторий. В условиях, когда исчезают гарантированные, линейные карьерные пути (например, «вуз – одно предприятие на всю жизнь»), а будущее воспринимается как принципиально неопределенное, формирование жестких приоритетов становится неэффективным⁴. «Уплощенная» структура ценностей отражает стратегическую гибкость: готовность актуализировать разные аспекты труда в зависимости от контекстуальных возможностей и ограничений. Данная конфигурация напрямую связана с цифровой социализацией поколения Z. Культура многозадачности (multitasking), клипового мышления и постоянного переключения между онлайн-активностями формирует когнитивный стиль, менее склонный к построению устойчивых линейных иерархий. На смену приходит задача развития навыков ценностно-смысловой навигации – способности ситуативно пересматривать и комбинировать свои приоритеты в меняющемся мире труда (Попова, 2021). Таким образом, «уплощение» иерархии – это не дефицит ориентации, а новая форма рациональности, отвечающая вызовам нестабильности и сложности.

Выявленные структурные сдвиги коррелируют с выводами ряда других исследований, посвященных трудовым ценностям молодежи, где также отмечается тенденция роста значимости баланса между работой и личной жизнью и пересмотра роли материальных факторов (Бурханова и др., 2022; Поплавская, 2023; Tanoto, Tami, 2024). Это ставит перед системой

образования, профориентации и управления человеческими ресурсами принципиально новые вызовы, требующие отказа от устаревших линейных моделей в пользу развития навыков навигации, ценностной рефлексии и проектирования индивидуальных траекторий в полицентричном мире труда.

Типология трудовых ценностей в 2024 году: кластеры и их ценностное наполнение

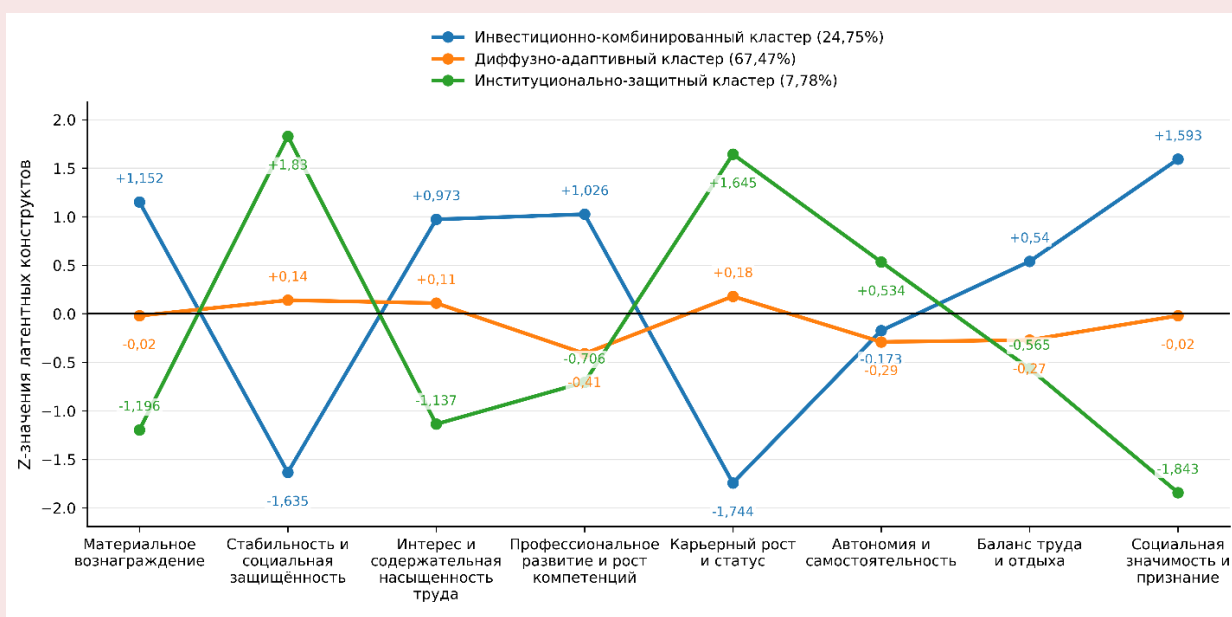
Ранговый анализ отражает лишь общую картину, не раскрывая того, каким образом ценности сочетаются друг с другом в индивидуальных структурах предпочтений. В частности, высокое место ценности баланса труда и отдыха в 2024 году не означает, что она одинаково доминирует у всех респондентов. Напротив, возникает вопрос: с какими именно ценностями она коррелирует и каким образом? Для ответа на этот вопрос был осуществлён типологический анализ, направленный на выявление устойчивых конфигураций трудовых ценностей.

Существующие теоретические типологии, например Р. Инглхарта, Ш. Шварца, не нашли однозначного подтверждения в наших данных. Поэтому для выявления эмпирически обоснованных типов был применен алгоритм k-средних, как описано в методологической части статьи. В результате итеративного процесса выбрано решение о трёх кластерах, которые образуют содержательно интерпретируемые типы ценностных стратегий. Их профили (средние z-оценки по латентным конструктам) представлены в *таблице 3*.

Для проверки статистической значимости различий между выделенными кластерами по каждому латентному конструкту проведен однофакторный дисперсионный анализ (ANOVA). По всем восьми конструктам получены статистически значимые различия ($p < 0.001$). Результаты post-hoc теста (Тьюки) подтвердили, что все три кластера значимо ($p < 0.01$) различаются между собой по ключевым конструктам, образующим их профиль. Это статистически обосновывает содержательную интерпретацию выделенных типов как устойчивых ценностных стратегий. *Рисунок 2* демонстрирует внутреннюю логику кластеров по сгруппированным трудовым ценностям.

⁴ OECD (2025). Trends Shaping Education 2025. Paris: OECD Publishing. Available at: <https://doi.org/10.1787/ee6587fd-en>

Рис. 2 Внутренняя логика кластеров по сгруппированным трудовым ценностям (z-значения по отдельным конструктам)



Источник: составлено авторами.

Таблица 3. Кластеры трудовых ценностей школьников: средние z-оценки по латентным конструктам, 2024 г.*

Латентный конструкт	Инвестиционно-комбинированный кластер (24,75%)	Диффузно-адаптивный кластер (67,47%)	Институционально-защитный кластер (7,78%)
Материальное вознаграждение	+1,152	-0,02	-1,196
Стабильность и социальная защищённость	-1,635	+0,14	+1,830
Интерес и содержательная насыщенность труда	+0,973	+0,11	-1,137
Профессиональное развитие и рост компетенций	+1,026	-0,41	-0,706
Карьерный рост и статус	-1,744	+0,18	+1,645
Автономия и самостоятельность	-0,173	-0,29	+0,534
Баланс труда и отдыха	+0,540	-0,27	-0,565
Социальная значимость и признание	+1,593	-0,02	-1,843

* По методике k-means: стандартизация (z), n_init = 50; random_state = 42, N = 14 357.

Источник: составлено авторами.

Инвестиционно-комбинированная стратегия труда (24,75% респондентов). Кластер характеризуется множественными положительными экстремумами (профессионального развития, интересного содержания труда, высокого материального вознаграждения и общественного

признания личных достижений) при отрицательных значениях по стабильности и статусной иерархии. Данный кластер демонстрирует эмпирически зафиксированный синтез инструментальной и самореализационной логики труда: материальный успех, профессиональное

развитие, интересная работа и общественное признание выступают не как альтернативы, а как взаимодополняющие элементы единой инвестиционной стратегии. Стоит обратить внимание, что данные ценности не конкурируют между собой, а образуют устойчивый комплекс, воспринимаемый респондентами как взаимодополняющий. Для данной группы школьников материальный успех и профессиональный рост рассматриваются как взаимосвязанные результаты единого инвестиционного проекта, направленного на построение будущей карьеры.

Важно подчеркнуть, что инвестиционно-комбинированная стратегия не сводится к прагматичной ориентации на заработок. Напротив, включённость ценности интересной и разнообразной работы указывает на высокий уровень субъектности и ориентацию на долгосрочную траекторию, в которой профессиональная деятельность рассматривается как пространство самореализации и накопления человеческого капитала. В этом смысле данный кластер отражает формирование такого типа профессионального сознания, в котором успех определяется не одной доминирующей ценностью, а согласованностью нескольких значимых измерений.

В контексте сопоставления с данными 2018 года такой результат можно интерпретировать как проявление структурного сдвига: если ранее ценности развития и дохода чаще занимали различные ранговые позиции и не образовывали устойчивых связок, то в 2024 году они интегрируются в единую стратегию. Это свидетельствует о переходе от логики «выбора между альтернативами» к логике комплексного профессионального проектирования.

Диффузно-адаптивная стратегия труда является доминирующей в выборке и охватывает 67,47% школьников. Все z-оценки сгруппированы в узком интервале, что указывает на отсутствие статистически выраженного ценностного ядра. Это не «слабость», а структурная характеристика: ценности не образуют иерархии, а функционируют как адаптивный, взаимно поддерживающий набор альтернатив. Именно эта стратегия подтверждает «уплощение» рангов в 2024 году и необходимость перехода от рангов к типологии. Её ключевой характери-

стикой выступает отсутствие ярко выраженного ценностного ядра: ни одна из трудовых ценностей не демонстрирует устойчивого доминирования, а значения по большинству конструктов находятся вблизи средних уровней.

Обнаруженный профиль можно рассматривать как проявление адаптивной установки, для которой характерен отказ от жесткой иерархии ценностей в пользу ситуативной гибкости. Мы условно обозначаем его как «диффузно-адаптивный», понимая, что за этим паттерном может стоять как формирующаяся стратегия навигации в условиях неопределённости, так и следствие незавершённого процесса самоопределения. Однако массовость данного профиля и его содержательная связь с общей тенденцией к «уплощению» ценностной иерархии (см. выше) косвенно свидетельствуют в пользу его интерпретации как нормативной реакции на «размытые» институциональные траектории в сфере труда.

Ценности баланса труда и отдыха, комфортных условий труда, материального вознаграждения, профессионального развития и стабильности занятости сосуществуют, не вступая в устойчивые иерархические противопоставления. Такая конфигурация отражает контекстуальную рациональность, при которой предпочтения формируются ситуативно в зависимости от внешних условий и предполагаемых возможностей.

С научной точки зрения данный результат имеет принципиальное значение, поскольку он может свидетельствовать о трансформации самого механизма профессионального самоопределения. Выявленный профиль можно рассматривать как проявление адаптивной установки, для которой характерен отказ от жесткой иерархии ценностей в пользу ситуативной гибкости. Массовость данной стратегии (67,47%) и её содержательная связь с общей тенденцией к «уплощению» ценностной иерархии косвенно свидетельствуют в пользу её интерпретации как нормативной реакции на «размытые» институциональные траектории в сфере труда. Это позволяет школьникам сохранять гибкость в условиях высокой неопределённости рынка труда, но одновременно ослабляет способность к ранней специализации и принятию долгосрочных решений.

В научной литературе уже присутствуют работы, в которых упоминается такой феномен (Гут и др., 2023; Емелин, Рассказова, 2024). Авторы показывают, что современные подростки ориентируются на нереалистично широкий спектр одновременно значимых критериев (оплата, интерес, удобство, перспектива). Следует подчеркнуть, что массовость диффузно-адаптивной стратегии нельзя рассматривать исключительно как индивидуально-психологический феномен. Напротив, она отражает социально обусловленное состояние профессионального пространства, в котором отсутствуют очевидные, институционально закреплённые траектории успеха. Таким образом, данный кластер фиксирует не дефицит ориентаций, а реакцию молодёжи на структурную неопределённость современной экономики и рынка труда.

Институционально-защитная стратегия труда, представленная 7,78% респондентов, характеризуется выраженным приоритетом ценности *стабильности занятости* в сочетании с ориентацией на *карьерный рост* и формальные статусные признаки. В отличие от других кластеров здесь доминирует установка на предсказуемость и институциональную защищённость при относительно низкой значимости ценностей, связанных с балансом жизни, автономией и содержательной привлекательностью труда. Данная стратегия во многом воспроизводит элементы классической индустриальной модели, характерной для сферы государственного управления, холдинговых структур и т. п., где центральную роль играли надёжность занятости, формальная карьерная лестница и институциональные гарантии. Примечательно, что в условиях современной экономики данный тип ценностной ориентации оказывается незначительным. В сравнении с 2018 годом можно говорить о сужении институционально-защитного сегмента, что коррелирует со снижением ранговой значимости стабильности занятости. Это позволяет интерпретировать данный кластер как «остаточный» тип профессионального самоопределения, сохраняющийся преимущественно у тех школьников, для которых риск и неопределённость воспринимаются как недопустимые.

Заключение

В заключение отметим, что сопоставление данных 2018 и 2024 годов позволяет утверждать, что трансформация трудовых ценностей школьников затрагивает не только содержание отдельных ценностей, но и сам принцип их организации. Если в 2018 году доминировала иерархическая модель выбора профессии, то в 2024 году она уступает место гибким, слабо структурированным конфигурациям, что находит отражение как в ранговых сдвигах, так и в результатах типологического анализа.

Научные результаты исследования проявляются в анализе качественной трансформации структуры трудовых ценностей старшеклассников (на примере Омской области) в отношении трёх аспектов.

1. Методологический аспект: разработана и применена процедура, позволяющая проводить содержательное сравнение данных, полученных разными измерительными инструментами, за счет фокусировки на анализе ранговых позиций латентных конструктов. Это позволило минимизировать риски некорректного прямого сравнения разнородных данных и сфокусироваться на выявлении структурных сдвигов в системе приоритетов, что представляет практическую ценность для лонгитюдных, сравнительных и повторных исследований, сопряжённых с модернизацией методик.

2. Эмпирический аспект: *выявление динамики и типологии трудовых ценностей старшеклассников нестоличного региона за шестилетний период*. На основе сравнения данных 2018 и 2024 годов зафиксированы следующие изменения в структуре трудовых ценностей.

а) установлен структурный сдвиг в иерархии ценностей: ценность «баланса труда и отдыха» переместилась с восьмого на первое место, тогда как значимость «материального вознаграждения» и «стабильности занятости» существенно снизилась;

б) выявлена тенденция к «уплощению» ценностной иерархии — статистически значимому сближению ранговых позиций большинства конструктов, что свидетельствует о переходе от пирамидальной модели к полицентрической конфигурации профессиональных ожиданий;

в) Кластерный анализ данных 2024 года позволил дифференцировать три статистически устойчивых ценностных профиля: инвестиционно-комбинированный (24,75%), интегрирующий высокие ожидания в сферах дохода, развития, интереса и признания; диффузно-адаптивный (67,47%), для которого характерны отсутствие выраженного ценностного ядра и ситуативная актуализация разных приоритетов; институционально-защитный (7,78%), ориентированный на стабильность и формальный статус.

3. Теоретико-интерпретационный аспект: *концептуализация новых стратегий профессионального самоопределения*. Полученные данные позволяют сформулировать гипотезу о формировании у части современной молодежи установки, которую можно предварительно обозначить как «адаптивную полицентричность» в сфере труда. Эта гипотеза заключается в том, что в ответ на неопределенность ценностная система перестраивается от модели, оптимизированной для однократного выбора, к модели, ориентированной на непрерывную навигацию. Массовость диффузно-адаптивного профиля, интерпретируемого нами как возможное проявление такой установки, указывает на ее социальную значимость и требует дальнейшей проверки и концептуальной проработки.

Практическая значимость исследования заключается в следующем:

— для профориентации и образования: результаты требуют перехода от информирования о профессиях к формированию навыков навигации на рынке труда и проектирования жизненных траекторий; это предполагает разработку новых программ, учитывающих массовую диффузно-адаптивную стратегию учащихся и интеграцию различных ценностных мотивов;

— для государственной и региональной политики: полученные данные служат основанием для перехода от универсальных к таргетированным программам поддержки молодежи (образовательные траектории, карьерная навигация, институциональные гарантии) и корректировки прогнозов кадровых потребностей с учётом новых ценностных запросов;

— для корпоративного управления: выводы исследования позволяют компаниям дифференцировать кадровые политики и HR-инструменты под разные ценностные стратегии будущих работников (например, проектный опыт и развитие для «инвестиционного» типа, гибкость и наставничество для «диффузного»), а также пересмотреть факторы привлекательности работодателя, сделав акцент на балансе работы и жизни и условиях труда.

Литература

- Бурханова Ф.Б., Баймурзина Г.Р., Туракаев М.С. (2022). Воздействие факторов трудовой занятости на восприятие баланса работы и личной жизни у наёмных работников // Вестник Института социологии. Т. 13. № 4. С. 168–191. DOI: 10.19181/vis.2022.13.4.855. URL: <https://www.vestnik-isras.ru/article/855>
- Варшавская Е.Я. (2019). Стратегии поиска работы выпускниками вузов: распространённость и эффективность // Социологические исследования. № 7. С. 56–66. DOI: 10.31857/S013216250005793-5
- Воробьёва И.В. (2021). Прекаризация молодежи в сфере социально-трудовых отношений // Знание. Понимание. Умение. № 3. С. 100–112. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/prekarizatsiya-molodezhiv-sfere-sotsialno-trudovyh-otnosheniy>
- Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. (2023). Эволюция структуры рабочих мест в России: поляризация, улучшение, застой? // Вопросы экономики. № 1. С. 59–85. DOI: 10.32609/0042-8736-2023-1-59-85. URL: <https://www.vopreco.ru/jour/article/viewFile/4272/2533>
- Гут Ю.Н., Кабардов М.К., Жамбеева З.З., Кошелева Ю.П., Груша А.В. (2023). Эмоционально-личностные детерминанты профессиональной идентичности старшеклассников // Психологическая наука и образование. Т. 28. № 1. С. 66–84. DOI: 10.17759/pse.2023280103
- Дьякова В.В., Каргаполова Е.В., Астафьева П.В., Давыдова Ю.А. (2022). Трудовые ориентации молодежи в эпоху цифровизации // Primo aspectu. № 3 (51). С. 42–46. DOI: 10.18334/et.9.4.115441. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovye-orientatsii-molodezhi-v-epohu-tsifrovizatsii>

- Емелин В.А., Рассказова Е.И. (2024). Субъективные критерии предпочтения профессии и работы в старшем подростковом и юношеском возрасте // Национальный психологический журнал. № 19 (1). С. 23–40. DOI: 10.11621/npj.2024.0102
- Железнякова С.И. (2021). Трудовая мотивация молодежи в условиях цифровой экономики // Социально-гуманитарные знания. № 4. С. 159–167. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovaya-motivatsiya-molodezhi-v-usloviyah-tsifrovoy-ekonomiki-problemy-izucheniya>
- Колесник Е.А. (2022). Ценность труда в условиях цифровой трансформации занятости и рынка труда: межпоколенческий разрез // Управленческое консультирование. № 8. С. 82–92. DOI: 10.18334/et.9.6.115870. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsennost-truda-v-usloviyah-tsifrovoy-transformatsii-zanyatosti-i-rynka-truda-mezhpokolencheskiy-razrez>
- Кормакова В.Н., Махлеева Л.В. (2022). Ценностные ориентации в структуре профессиональной идентичности старших школьников // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. № 3. С. 158–167. URL: <https://vestnikskfu.elpub.ru/jour/article/download/2299/2289>
- Магун В.С., Руднев М.Г. (2010). Базовые ценности россиян в европейском контексте (статья первая) // Общественные науки и современность. № 3. С. 5–22. URL: https://www.civisbook.ru/files/File/Bazov_zen_St1_Magun_Rudnev.pdf
- Поплавская А.А. (2023). Ценность труда для студентов российских вузов: логики обоснования выбора в пользу личной выгоды или общественной пользы работы // Экономическая социология. Т. 24. № 2. С. 11–48. DOI: 10.17323/1726-3247-2023-2-11-48. URL: <https://www.hse.ru/data/2024/02/08/2093052415/Поплавская%202023b.pdf>
- Попова А.В. (2021). Цифровая социализация, теговое мышление и современный образовательный процесс в государственно-правовом измерении России // Правовое государство: теория и практика. № 1 (63). URL: <https://sciup.org/142234087>
- Разумова Т.О., Серпухова М.А. (2022). Теоретико-методологические основы формирования показателя баланса семья – работа // Уровень жизни населения регионов России. Т. 18. № 4. С. 466–476. DOI: 10.19181/lspr.2022.18.4.4. URL: <https://www.jour.fnisc.ru/index.php/vcugjournal/article/download/9389/9198>
- Стюхин И.С. (2022). Covid-19 в эпоху «общества риска» У. Бека // Мир науки. Социология, филология, культурология. Т. 13. № 3. URL: <https://sfk-mn.ru/PDF/08SCSK322.pdf>
- Тихонова Н.Е. (2014). Социальная структура России: теории и реальность. Москва: Новый хронограф; Институт социологии РАН. 408 с. URL: <https://publications.hse.ru/view/123878615/>
- Толстоухова И.В. (2024). Оценка уровня профессионального самоопределения молодежи // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. № 1. С. 74–86. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-urovnya-professionalnogo-samoopredeleniya-molodezhi>
- Чиркова И.А. (2023). Особенности развития карьерных ориентаций студенческой молодежи в процессе профессиональной подготовки // Проблемы современного педагогического образования. № 80–4. С. 337–340. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-razvitiya-kariernyh-orientatsiy-studencheskoy-molodezhi-v-protssesse-professionalnoy-podgotovki>
- Шварц Ш., Бутенко Т.П., Седова Д.С., Липатова А.С. (2012). Уточненная теория базовых ценностей: применение в России // Психология. Журнал Высшей школы экономики. Т. 9. № 1. С. 43–70. DOI: 10.17323/1813-8918-2012-2-43-70. URL: <https://ojs.hse.ru/index.php/psychology/article/view/876/1045>
- Acemoglu D., Autor D. (2011). Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. In: *Handbook of Labor Economics*, 4B. Amsterdam: Elsevier. Available at: [https://doi.org/10.1016/S0169-7218\(11\)02410-5](https://doi.org/10.1016/S0169-7218(11)02410-5)
- Badwy H.E., Qalati S.A., El-Bardan M.F. (2025). Unlocking happiness: How crafting your career path boosts life satisfaction through forward thinking and adaptability. *Humanities and Social Sciences Communications*, 12. Available at: <https://doi.org/10.1057/s41599-025-04655-9>
- Inglehart R., Welzel C. (2005). *Modernization, Cultural Change, and Democracy: The Human Development Sequence*. Cambridge: Cambridge University Press. Available at: <https://doi.org/10.1017/CBO9780511790881>
- Tanoto S.R., Tami E.G. (2024). Understanding Generation Z: Work-life balance and job embeddedness in retention dynamics. *Binus Business Review*, 15(3), 225–238. Available at: <https://doi.org/10.21512/bbr.v15i3.11277>
- Wang D., Li Y. (2024). Career construction theory: Tools, interventions, and future trends. *Frontiers in Psychology*, 15, 1381233. Available at: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1381233>

Сведения об авторах

Владимир Семенович Половинко — доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой, Омский государственный университет имени Ф.М. Достоевского (Российская Федерация, 644021, г. Омск, ул. 50 лет Профсоюзов, д. 100/1; e-mail: pw3@mail.ru)

Игорь Владимирович Диннер — кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры, Омский государственный университет имени Ф.М. Достоевского (Российская Федерация, 644021, г. Омск, ул. 50 лет Профсоюзов, д. 100/1; e-mail: igor-dinner@yandex.ru)

Polovinko V.S., Dinner I.V.

Transformation of Labor Values Among High School Students: A Comparative Analysis for 2018–2024

Abstract. In the context of accelerating digitalization and increasing uncertainty in the labor market, labor values of high school students become a key indicator of adaptation to future professional trajectories, which determines the relevance of this study within the field of social and economic change. The purpose of the research is to analyze the transformation of the structure of labor values among school students based on a comparative assessment of data from 2018 and 2024 and to identify stable typologies of value-based strategies under conditions of uncertainty. The methodological framework includes quantitative research methods: rank analysis to compare the significance of latent value constructs over time, cluster analysis to identify typological groups, and descriptive statistics. Scientific novelty lies in the empirical identification of the “flattening” of the value hierarchy, reflecting a shift from a rigidly hierarchical model to a polycentric configuration of labor expectations. In addition, the study substantiates three distinct value strategies: investment-combinational, diffuse-adaptive, and institutional-protective clusters, which represent different modes of value-based adaptation to structural labor market changes. The results demonstrate a substantial increase in the importance of work–life balance and the stability of interest in meaningful work content, alongside a declining priority of traditional markers such as long-term employment stability. These findings indicate the growing role of flexible and situational value orientations associated with Generation Z digital socialization. The main limitation of the study is the regional specificity of the sample, which restricts the generalization of the results. Future research directions include interregional comparisons and longitudinal studies aimed at deepening the understanding of value transformation processes and enhancing the applicability of the findings for career guidance policies and educational practices.

Key words: labor values, career choice, high school students, youth, rank analysis, value hierarchy, typology of value strategies, cluster analysis, labor market.

Information about the Authors

Vladimir S. Polovinko — Doctor of Sciences (Economics), Professor, head of department, Dostoevsky Omsk State University (100/1, 50 Let Profsoyuzov Street, Omsk, 644077, Russian Federation; e-mail: pw3@mail.ru)

Igor V. Dinner — Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, associate professor of department, Dostoevsky Omsk State University (100/1, 50 Let Profsoyuzov Street, Omsk, 644077, Russian Federation; e-mail: igor-dinner@yandex.ru)

Статья поступила 21.01.2026.