



Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2023. Т. 23, вып. 4. С. 421–426

Izvestiya of Saratov University. Sociology. Politology, 2023, vol. 23, iss. 4, pp. 421–426

<https://soziopolit.sgu.ru>

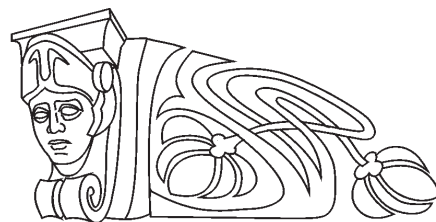
<https://doi.org/10.18500/1818-9601-2023-23-4-421-426>, EDN: DMLDTS

Научная статья

УДК 16.354:351/354:316.354.2:316.334.22

Особенности трудового поведения современной российской молодежи

Т. А. Терешонок



Военный университет имени князя Александра Невского Министерства обороны Российской Федерации, Россия, 123001, г. Москва, ул. Большая Садовая, д. 14

Терешонок Татьяна Андреевна, преподаватель кафедры педагогики, tanyusha.tereshonok@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-7820-8771>

Аннотация. Статья посвящена анализу особенностей трудового поведения современной российской молодежи, среди которой выделяются: большой ориентир на смысл и содержание профессиональной деятельности; стремление к самореализации; возрастающий запрос на социальные гарантии труда, предусмотренные законом; значимость материальной составляющей; важность справедливости в оценке труда; особые требования к коллективу, который должен быть основан на партнерском типе отношений и представлять собой совокупность дружеских отношений. Особое внимание уделено отличию молодежи от предыдущего поколения в области отношения к деньгам. Молодые люди стремятся побыстрее потратить заработанное на удовольствие в различном его проявлении, что во многом продиктовано трендами общества потребления, где подверглось трансформации общественное мнение, в рамках которого перестает подвергаться критике желание для себя насыщения всеми возможными товарами, услугами и путешествиями. Дается обобщенная характеристика такого явления, как инстант-культура, стирающая традиционные иерархические границы профессиональной карьеры и формирующая установку «здесь и сейчас, все и сразу». В связи с этим молодые люди крайне недовольны, когда не видят быстрых результатов своего труда. Затрагивается сущность и выявляются причины карьерного тренда «quiet quitting» («тихое увольнение»), описывающего ситуацию, когда сотрудник ограничивается исполнением только своих прямых обязанностей, предусмотренных трудовым договором. Основное содержание статьи составляют мнения экспертов, затрагивающих соответствующую объектно-предметную область, результаты социологических опросов Всероссийского центра изучения общественного мнения, а также данные других исследований. Статья может быть полезна работодателям, менеджерам по управлению человеческими ресурсами, специалистам в области исследования отношения современной молодежи к профессиональной деятельности.

Ключевые слова: работа, профессиональная деятельность, труд, трудовое поведение, молодежь, самореализация, коллектив, социология, инстант-культура, «тихое увольнение»

Для цитирования: Терешонок Т. А. Особенности трудового поведения современной российской молодежи // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2023. Т. 23, вып. 4. С. 421–426. <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2023-23-4-421-426>, EDN: DMLDTS

Статья опубликована на условиях лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0)

Article

Features of labor behavior of modern Russian youth

T. A. Tereshonok

Military University named after Prince Alexander Nevsky of the Ministry of Defense of the Russian Federation, 14 Bolshaya Sadovaya St., Moscow 123001, Russia

Tatiana A. Tereshonok, tanyusha.tereshonok@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-7820-8771>

Abstract. The article is dedicated to the analysis of the of modern Russian youth labor behavior specifics, namely: focus on the meaning and content of professional activity; desire for self-realization; the growing demand for social guarantees of labor provided by law; the importance of the financial component; the importance of fair job evaluation; special requirements for the team, which should be based on a partnership type of relationship and be a set of friendly relations. Particular attention is paid to the difference between young people and the previous generation in the field of attitudes towards money. Young people tend to quickly spend what they earn on pleasure in its various manifestations, which is largely dictated by the trends of the consumer society, where public opinion has undergone a transformation, within which it has ceased to be condemned to want to be saturated with all possible goods, services and travel. A generalized description of such a phenomenon as instant culture, erasing and forming the traditional hierarchical boundaries of a professional career and forms the attitude “here and now, everything at once” is given. In this regard, young people are extremely unhappy when they do not see the quick results of their work. The essence and the reasons for the career trend “quiet quitting” when an employee is limited to performing only his direct duties stipulated by the employment contract, are



revealed. The main content of the article presents the expertise affecting the relevant subject area, and the results of sociological surveys of the All-Russian Center for the Study of Public Opinion, as well as data from other studies. The article may be useful for employers, human resource managers, specialists in the research field on the attitude of modern youth to professional activities.

Keywords: work, professional activity, labor, labor behavior, youth, self-realization, team, sociology, instant culture, "quiet quitting"

For citation: Tereshonok T. A. Features of labor behavior of modern Russian youth. *Izvestiya of Saratov University. Sociology. Politology*, 2023, vol. 23, iss. 4, pp. 421–426 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2023-23-4-421-426>, EDN: DMLDTS

This is an open access distributed under the terms of Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0)

Основным мобилизационным ресурсом российского общества выступает молодежь, потому необходимо уделять особое внимание анализу ее трудового поведения. В настоящей статье мы будем придерживаться структурно-функционального подхода, согласно которому трудовое поведение не сводится к исполнению работниками своих обязанностей в рамках организации, а включает в себя широкий комплекс профессиональных ценностей, отношений, интересов, устремлений и способов достижения жизненных целей. Многогранность понятия «трудовое поведение» дает нам право утверждать, что оно является в некотором роде реализацией внутренних характеристик человека.

Большой резерв знаний имеется также и по отношению к теоретическому толкованию понятия «молодежь». Одни ученые к указанной социальной группе относят людей, отличающихся от остальных социально-психологическими характеристиками, другие видят в молодежи особое мировоззрение, третьи утверждают, что молодые люди – это те, кто занимают определенную нишу в социальной стратификации общества. Мы же будем руководствоваться нормативными правовыми актами, в соответствии с которыми под молодежью понимается «социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет» [1]. Однако в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ [2] осуществлять профессиональную деятельность на условиях полного рабочего дня могут только совершеннолетние граждане, потому в настоящей статье мы несколько сдвинем возрастные рамки молодежи и под данной социальной группой будем иметь в виду граждан от 18 до 35 лет. Анализ литературы привел нас к выводу, что указанному этапу жизнедеятельности свойственны формирование процессов самоидентификации и самоопределения, трансформация статуса в обществе, активное стремление к реализации собственных интересов.

Трудовое поведение российского общества вслед за экономикой формировалось и развивалось на протяжении многих веков. Специфика

его современного характера в большинстве своем продиктована переходом к рыночной экономике, который в корне изменил структуру и содержание рынка труда. Если в советское время условия становления работников были строго регламентированы государством, то сейчас трудовая среда России характеризуется исключительным динамизмом и в большинстве своем определяется индивидуальными запросами. Ученые из ЦМИ НИУ ВШЭ [3] делают вывод, что «биографические направления» трудового поведения современной молодежи приобретают все более разнообразный характер. Накатанная жизненная траектория – школа, колледж/университет, работа, семья, пенсия – постепенно утрачивает свою распространенность.

Трудовые предпочтения молодежи во многом продиктованы свободой жизненного выбора. Для поколения их родителей не существовало альтернативы работать или сидеть дома. Профессиональная деятельность для них выступала ядром, вокруг которого организована вся жизнь. Вместе с тем, если в советское время было принято работать в одной организации на протяжении всего работоспособного периода жизни, то в настоящее время это скорее исключение, чем нормальное явление. Как подтверждают полученные результаты ЦМИ НИУ ВШЭ, к 30 годам молодые люди уже неоднократно успевают сменить и место работы, и ее профиль.

В современных реалиях молодые люди держат главный ориентир на содержание профессиональной деятельности, которая, в первую очередь, должна для них представлять существенный интерес и иметь смысл. Отсутствие видения указанных составляющих в своей работе может послужить серьезной причиной для смены организации. Данные выводы подтверждаются результатами исследования Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ), которые свидетельствуют, что ведущими мотивами выбора профессии у молодых людей в возрасте 18–34 лет выступают собственные интересы и увлечения [4].



Похожая позиция по данному вопросу и у эксперта по осознанному управлению карьерой, президента Ассоциации карьерных консультантов Айгюн Курбановой, которая утверждает, что молодежь осознает трудовую деятельность как значимую часть жизни, а не простое времяпровождение для получения дохода. «Для нового поколения “зетов” важнее не деньги, которые они зарабатывают, а смыслы, которые получают. “Иксу” можно сказать: “Слушай, вот тебе две коробки – перекладывай с места на место, и получишь за это сто тысяч”. Он ответит: “Окей. Давай, я буду перекладывать в два раза быстрее – плати мне двести”. А “зеты” выросли в период экономической стабильности. Они не испытывали страха, что за день обесценятся их деньги. Поэтому их начинают волновать вещи другого уровня, в том числе ценности, смыслы в работе, чтобы деятельность их развивала, была им интересна», – делится своим видением отношения молодежи к профессиональной деятельности Айгюн Курбанова [5].

Директор Института прикладных политических исследований научно-исследовательского университета Высшая школа экономики Валерия Касамара также утверждает, что новоиспеченные сотрудники имеют большую жажду ощущения собственной полезности и понимания причастности к значимой для общества деятельности. Эксперт утверждает, что в современных реалиях зачастую встречаются случаи, когда молодежь уходит из различных престижных сфер профессиональной деятельности в некоммерческие организации с целью оказания помощи нуждающимся слоям населения, даже если при этом они будут проигрывать в заработной плате [6].

Одной из важных жизненных целей молодых людей выступает профессиональная самореализация, потому вариант «не работать совсем» большинство из них не устраивает. Результаты исследования К. В. Лапшиновой [7] (проведено в Московском регионе в апреле 2021 г., опрошено 176 чел. в возрасте 18–35 лет) свидетельствуют, что более половины респондентов (63,6%) продолжили бы работать даже при условии появления пассивного источника дохода, который позволял бы им вести достойный образ жизни и не испытывать большой нужды в денежных средствах (к примеру, в виде недвижимости, которую можно сдавать в аренду, или ценных бумаг, полученных в наследство).

Исследователь А. Н. Тимохович [8] утверждает, что если у молодых людей возникают

трудности с удовлетворением потребности в самореализации, то они готовы пойти на радикальные меры, вплоть до переезда в другую страну. По данным его исследования (результаты опубликованы в 2017 г., опрошено 1600 респондентов в возрасте от 16 до 24 лет в различных субъектах Российской Федерации), среди факторов, вызывающих тревогу у молодых людей, доминирует страх не реализовать себя в жизни (49,6%). Указанное опасение опередило даже такие важные жизненные составляющие, как беспокойство за свою жизнь и жизнь близких (41,2%), боязнь остаться без средств к существованию (38,7%), страх прожить без друзей (одиночество) (38,5%), проблемы с устройством на работу (37,0%), опасение не встретить любимого человека (34,0%).

Говоря о требованиях к условиям трудовой деятельности, предъявляемых со стороны молодежи, следует отметить возрастающий запрос на социальные гарантии, предусмотренные законом. Результаты исследования ВЦИОМ [9] свидетельствуют, что если в 2014 г. с утверждением «В работе для меня самое главное – высокий уровень заработной платы, даже при отсутствии социальных гарантий» были согласны 60,0% россиян, то в 2020 г. таковых было 45,0%. Причем молодые люди рано учатся отстаивать свои права, и если их что-то не устраивает в работе, они всерьез могут задумать о ее смене. По данным исследования от 2019 г. этой же организации, из тех россиян, кто когда-либо сталкивался с нарушением своих трудовых прав, большинство опрошенных (69,0%) предпринимали попытки по их защите (27,0% – меняли место работы, 24,0% – обращались к начальству по месту работы, 11,0% – прибегали к помощи суда) [10].

Особое значение приобретают и требования к коллективу, который, в представлении молодых людей, должен состоять из доброжелательных взаимодействий и обеспечивать всестороннюю поддержку. Каждый, кто хоть раз интересовался поиском работы, на сайтах вакансий встречал штамп «молодой дружный коллектив», что говорит об осведомленности работодателей в области запросов молодежи.

Необходимость формирования благоприятного коллективного климата в современных условиях подчеркивают и эксперты. К примеру, главный исполнительный директор глобальной аналитической и консультативной фирмы Gallup Джон Клифтон утверждает, что благоприятные отношения на работе не только положительно влияют на удовлетворенность



сотрудников своим делом, но и способствуют повышению эффективности профессиональной деятельности. Эксперт высказывает мнение, что «если ваша компания по-прежнему не поощряет дружбу на рабочем месте, несмотря на доказанную пользу для результатов бизнеса, помните о простой истине: игнорировать дружбу – значит игнорировать человеческую природу» [11]. Совершенно справедливо Д. Клифтон умозаключает, что в противостоянии человеческой природы и политики компании шансы на победу у последней ничтожно малы, потому побеждает в большинстве случаев именно природа человека.

Специалисты по управлению человеческими ресурсами при выстраивании стратегии корпоративной культуры в последнее время все чаще сталкиваются с кризисами традиционных систем управления. Неоправданный излишний бюрократизм разрушает доверительные отношения между сотрудниками и их начальниками и приводит к деформации взаимных ожиданий. Один из менеджеров фармацевтической компании выражает следующее мнение: «Линейные менеджеры начали “закручивать гайки”, включать тотальный контроль и слежку, поэтому приходится включать обучение по обратной связи и управлению эффективностью подчиненных. Мы раньше этого так остро не осознавали» [12, с. 21]. Найти подтверждение указанному мнению можно в словах представителя одной из финансовых организаций, который говорит, что большинство из традиционных устоявшихся бюрократических инструментов социального управления в современных реалиях не только не работают, но и тормозят рабочий процесс [12, с. 21].

Исходя из вышесказанного, можно утверждать, что навязанные свыше и ничем не обоснованные правила межличностного общения, утверждения, что «на работе отведено время исключительно на работу», запреты на неформальные корпоративные собрания вызывают в современных сотрудниках не что иное, как непонимание и отторжение.

Среди положительных черт поведения молодежи в рабочем коллективе следует указать толерантность и неконфликтность. Они выступают за партнерский тип отношений на работе, призывают видеть в каждом человеке личность и богатый внутренний мир, независимо от возраста и других социально-демографических характеристик. Руководитель отдела кадрового консультирования компании ManpowerGroup Russia & CIS Анна Бурова отмечает, что за со-

временными молодыми людьми крайне редко прослеживается включенность в конфликтные ситуации и интриги на рабочем месте. Однако при этом их внутренняя природа позволяет отстаивать свои интересы в любых ситуациях, даже перед старшими коллегами [13]. Действительно, большинство современных молодых людей, как правило, не признают иерархию, основанную сугубо на возрасте. Постулат «старших нужно уважать» приводит их в недоумение и заставляет задумываться над вопросом: «А почему только старших? Чем я хуже?». Но не стоит торопиться обвинять молодежь в скептическом отношении к значимости жизненной мудрости и прежнего ценного опыта старших товарищей. Зачастую такие коллеги сами позволяют себе проявлять неуважение по отношению к начинающим специалистам, выражающееся в основанных исключительно на возрастном критерии обвинениях в глупости, наивности и неспособности оценивать различные ситуации (к примеру, «Жизни ты еще не видел, нечего тут умничать», «Да что ты можешь знать» и пр.).

Важной для молодежи остается и материальная составляющая профессиональной деятельности. По данным ВЦИОМ [14], в 2020 г. 73% россиян в возрасте 18–24 лет размер заработной платы назвали значимым для себя фактором при выборе траектории профессионального пути. Молодое поколение желает в кратчайшие сроки видеть результат затраченных усилий и в максимальном объеме найти его применение в собственной жизни. Стоит заметить, что денежные средства зачастую воспринимаются представителями современного поколения не как цель, а скорее, как средство, необходимое для организации благоприятных условий жизни. Данное обстоятельство значительно отличает нынешнюю молодежь от представителей предыдущих поколений, для которых обладание материальными благами определяло их положение в обществе и предоставляло возможность «вхождения» в определенные круги избранных, потому приращение количества денежных средств, даже без их качественного выражения, было одним из главенствующих жизненных стремлений.

Современная молодежь, не видя смысла заниматься бесконечным накопительством и откладыванием денег до лучших времен, постепенно уходит от модели «плюшкина». Они, наоборот, стремятся побыстрее потратить заработанное на удовольствие в разном его проявлении. Данное обстоятельство во многом продиктовано трендами общества потребления,



в рамках которого трансформировалось общественное мнение, где перестает подвергаться критике насыщение всеми возможными товарами, услугами и путешествиями. Если в индустриальном обществе главенствовал постулат о важности отдачи человеческих ресурсов на благо всех людей [15], то в постиндустриальную эпоху центральное место занимают понятия насыщения и перенасыщения [16]. Ярким доказательством служат рекламные слоганы начала XXI в., общеизвестным из которых можно считать девиз некогда популярного напитка – «Бери от жизни все».

Среди молодежи не считается роскошью жить в светлой большой квартире с «инстаграмным» ремонтом, ездить на машине бизнес-класса, пользоваться современными гаджетами и часто путешествовать [17]. Такой образ жизни для них – абсолютно нормальное явление. Вместе с тем необходимо обратить внимание на то, что ориентация молодых людей на гедонизм трансформируется в базовые мировоззренческие взгляды, пронизывающие все сферы жизни.

Потребность в соответствии современным жизненным вызовам и чувстве собственной уверенности в условиях постоянно меняющейся социальной реальности актуализирует стремление молодых людей участвовать в состязаниях, предусматривающих получение различных благ и новых впечатлений. Приспосабливаясь к условиям текучести событий и времени, им приходится схватывать все по верхам, апробировать ускоренные практики. В социологической науке указанное поведение рассматривается в рамках инстант-культуры [18].

Следование принципам инстант-культуры стирает традиционные иерархические границы профессиональной карьеры – большинству хотелось бы «всего и сразу», «здесь и сейчас». Молодежь приводит в сильнейшее раздражение фраза: «Всему своё время». Аргумент в пользу того факта, что они пока еще в силу своего возраста не заслужили высокой заработной платы, потому необходимо круглосуточно работать, проявлять и развивать все свои лучшие профессиональные качества и ждать будущей лучшей жизни, не приносит должных результатов. В ответ можно слышать следующее: «Всё стоит денег. Мое время, мой труд, моя жизнь не становится менее ценной только потому, что у меня нет опыта и я молод. Я готов старательно и усердно трудиться, так почему работодатель не готов мне за это платить и заставляет ждать призрачного будущего?».

В случае если молодой человек не видит справедливости в оценке своего труда, дальнейшего карьерного роста или же не чувствует удовлетворения потребности в самореализации, но при этом остается на своем рабочем месте, скорее всего, он впадет в состояние «quiet quitting», что переводится как «тихое увольнение». Автор данного термина, тиктокер @zkchillin, привязывает к нему следующий девиз: «Работа не должна быть синонимом всей вашей жизни».

Указанный карьерный тренд не имеет связи с реальным увольнением, а описывает ситуацию, когда сотрудник ограничивается исполнением только своих прямых обязанностей, предусмотренных трудовым договором. При таком подходе он устанавливает четкие границы между работой и личной жизнью. Работники, практикующие «тихое увольнение», не желают тратить лишние силы на рабочий процесс и уж тем более переживать и «болеть» за него. Они высоко ценят свободное время, поскольку, стараясь рационализировать свою жизнь, ищут удовлетворения собственных потребностей и интересов за пределами трудовой организации. Покидая свое рабочее место, такие сотрудники оставляют работу позади и сосредотачиваются на семье, друзьях или хобби.

Таким образом, профессиональная деятельность, в представлениях молодежи, продолжает оставаться основным источником материальных благ, но при этом она должна выступать средством самореализации, представлять существенный интерес и смысл, обеспечивать комфортные условия труда, характеризоваться благоприятным дружным коллективом, основанном на партнерских отношениях, а также вызывать ощущение собственной значимости и важности. Вместе с тем современная молодежь более амбициозна, мобильна и ориентирована на гедонистическую составляющую жизни, чем представители предыдущих поколений. Молодые осознают, что смысл жизни кроется не в круглосуточной нелюбимой работе, понимают, что никто им не вернет потерянные годы молодости, потому готовы неоднократно менять работодателя в зависимости от личных потребностей и устремлений.

Список литературы

1. О молодежной политике в Российской Федерации : федер. закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/46328> (дата обращения: 07.04.2023).



2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 10.08.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. Омельченко Е., Сабирова Г., Крупец Я. Социальная мобильность молодежи в фокусе тройной рефлексии // ИНТЕРакция. ИНТЕРвью. ИНТЕРпретация. 2015. Т. 7, № 10. С. 9–25.
4. Профессия, которую мы выбираем: факторы и мотивы решения // ВЦИОМ новости. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/professija-kotoruju-my-vybiraem-factory-i-motivy-reshenija> (дата обращения: 03.04.2023).
5. Ситуацию диктуют не работодатели, а соискатели. Каковы новые тренды на рынке труда // RG.RU. URL: <https://rg.ru/2022/11/23/situaciiu-diktuiut-ne-rabotodateli-a-soiskateli-kakovy-novye-trendy-na-rynketruda.html> (дата обращения: 05.04.2023).
6. Чего современная молодежь и работодатели ждут друг от друга // Компас Т&Р. URL: <https://theoryandpractice.ru/posts/20151-chego-sovremennaya-molodezh-i-rabotodateli-zhdut-drug-ot-druga?ysclid=lgulpy5uf7180893518> (дата обращения: 10.03.2023).
7. Лапинова К. В., Панявин А. В. Профессионально-трудовые ценности современной молодежи // Социально-гуманитарные технологии. 2021. № 2 (18). С. 12–20. EDN: NZCNUG
8. Тимохович А. Н. Проблема самореализации молодежи в современном обществе // Перспективы психологической науки и практики : сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. (Москва, 16 июня 2017 г.). М. : Московский гос. ун-т дизайна и технологии. 2017. С. 371–375.
9. ВЦИОМ-СПУТНИК – ежедневный всероссийский телефонный опрос ВЦИОМ. URL: https://bd.wciom.ru/trzh/print_q.php?s_id=280&q_id=25928&date=16.08.2020 (дата обращения: 12.04.2023).
10. Подборка данных ВЦИОМ (инфографика) // Социодиггер. 2020. Т. 1, № 1. С. 26–45.
11. Зачем дружить с коллегами: мнение эксперта // Мастера. URL: <https://mastera.academy/friendship-as-asset-for-business/?ysclid=lg4uok14de83056058> (дата обращения: 04.04.2023).
12. Абрамов Р. Н., Климов И. А. Работа на удаленке: конец эксклюзивности // Социодиггер. 2020. Т. 1, № 1. С. 16–25.
13. За что молодых работников не любят их старшие коллеги и руководство // Рэдлайн. URL: https://ired.ru/biznesinfo/35559-2017-01-30-03-4226?__cf_chl_tk=xtTjJM4VUtAGDMTSxkVGpsg2sEQmX5Fh.xgzdOfIWMs-1643385106-0-gaNycGzNCL0&ysclid=lfuv48bxkk886741280 (дата обращения: 17.03.2023).
14. Молодежь и карьера в России: амбиции, возможности, барьеры // ВЦИОМ. URL: https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/presentations/2022/2020-02-15_TrudKrut.pdf?ysclid=lfuveum6i3557099662 (дата обращения: 22.03.2023).
14. Голохвастов Д. В., Покровская Н. Н., Смирнов П. Д. Системные нормативные регуляторы поведения рыночных агентов в условиях экономики знаний // Социология и право. 2014. № 4 (26). С. 12–23.
16. Бодрийяр Ж. Общество потребления. Его мифы и структуры / пер. с фр., послесл. и примеч. Е. А. Самарской. М. : Республика ; Культурная революция. 2006. 269 с.
17. Терешонок Т. А. Взгляд современной молодежи на перспективу построения семьи. Контент-анализ интернет-мемов // Социальная динамика населения и устойчивое развитие : материалы II Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием (Москва, 10 октября 2019 г.; МГУ имени М. В. Ломоносова) : сб. тезисов / под общ. ред. А. И. Антонова. М. : МАКС Пресс, 2019 С. 313–315..
18. Чупров В. И., Зубок Ю. А. Социология молодежи : учебник. М. : НОРМА: ИНФРА-М, 2011. 335 с.

Поступила в редакцию 27.07.2023; одобрена после рецензирования 20.08.2023; принята к публикации 30.08.2023
The article was submitted 27.07.2023; approved after reviewing 20.08.2023; accepted for publication 30.08.2023