

Ценностные конфликты поколения Z: автономия, карьера, семья

Научный руководитель – Тихонова Элеонора Викторовна

Бажанова М.В.¹, Казакова П.В.²

1 - Арзамасский государственный педагогический институт имени А.П. Гайдара, Арзамас, Россия, *E-mail: playerone490@gmail.com*; 2 - Арзамасский государственный педагогический институт имени А.П. Гайдара, Арзамас, Россия, *E-mail: KazakovaPelagia@yandex.ru*

Наше общество переживает период стремительной трансформации, в ходе которой на ведущие позиции в социальной и экономической сферах выходит поколение Z — люди, родившиеся примерно с 1995 по 2012 год. Их социализация пришлась на эпоху цифровизации и глобальной неопределенности, что существенно повлияло на формирование их ценностей и жизненных стратегий. Представители поколения Z выросли в условиях постоянного информационного доступа и высокой социальной мобильности, что сформировало у них установку на гибкость, самостоятельность и индивидуальный выбор жизненного пути [2].

Теоретической основой для понимания специфики поколения Z служат труды У. Штрауса и Н. Хаува, которые в рамках своей теории поколений определили их как «художников». Эти люди, взрослеющие в эпоху потрясений, стремятся к безопасности и целостности, но достигают этих целей нетрадиционными методами. Российские социологи, такие как В.В. Радаев, анализируют трансформацию ценностных ориентаций молодежи, отмечая размывание традиционных структур власти. Ключевой вклад вносит теория индивидуализации У. Бека, согласно которой современный человек вынужден самостоятельно формировать свою траекторию жизни в условиях ослабления институциональных ограничений.

Современные исследования поколения Z указывают на выраженную ориентацию на автономию и баланс между работой и личной жизнью. Карьера для них носит нелинейный характер и связана скорее с развитием компетенций, чем с вертикальным продвижением [1].

Одновременно наблюдается трансформация семейных установок: брак и родительство все чаще воспринимаются как осознанный выбор, а не обязательный жизненный этап. Несмотря на наличие большого массива исследований, недостаточно изученным остается вопрос внутренней согласованности этих установок и возможных ценностных противоречий [3].

Несмотря на обширность исследований, недостаток данных наблюдается в области взаимодействия ценностных установок, порождающих внутриличностные конфликты. Остается открытым вопрос о том, как молодые люди совмещают стремление к автономии с потребностью в глубоких семейных связях, а желание профессиональной самореализации — с нежеланием принимать долгосрочные обязательства. Данное исследование призвано восполнить этот пробел.

Целью нашего исследования стало выявление и анализ ценностных конфликтов представителей поколения Z, возникающих при попытке совместить стремление к автономии, профессиональную самореализацию и создание семьи. В исследовании приняли участие 37 студентов в возрасте от 18 до 25 лет (средний возраст — 21,5 года). Использовались методика «Якоря карьеры» Э. Шейна, диагностирующая доминирующие карьерные ориентации по восьми шкалам: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность работы, стабильность места жительства, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство, а также портретный ценностный опросник Ш. Шварца

(PVQ-RR), измеряющий значимость 19 ценностных типов, объединенных в четыре блока высшего порядка. Анализ проводился на основе средних групповых показателей, переведённых в проценты от максимального значения шкал.

Анализ средних групповых показателей, переведённых в процентное соотношение от максимально возможного значения шкал, позволил выявить противоречивую структуру ценностных и профессиональных ориентаций молодых людей. По методике «Якоря карьеры» Э. Шейна было установлено, что наиболее выраженным карьерным ориентиром выступает стабильность места работы (78,9%), что свидетельствует о высокой потребности в социальной защищенности и гарантированности профессионального будущего. Одновременно значимыми оказались служение и общественная полезность деятельности (70,9%), интеграция стилей жизни (69,4%) и автономия (67,9%), что отражает стремление студентов к самостоятельности, социальной значимости труда и балансу между профессиональной и личной жизнью. Менее выраженной оказалась ориентация на власть и управленческое доминирование, что позволяет говорить о снижении ценности иерархического продвижения и статусной конкуренции.

Полученные результаты по этой методике позволяют говорить о противоречивом сочетании ориентации на стабильность и одновременно стремления к самостоятельности и балансу между профессиональной и личной жизнью.

Анализ данных портретно-ценностного опросника Ш. Шварца показал, что ведущими ценностями поколения Z являются самостоятельность (77,7%), благожелательность (76,3%), универсализм (74,0%) и гедонизм (73,8%), что указывает на выраженную ориентацию на автономию, гуманистические установки и стремление к эмоциональному благополучию. Достаточно высокий показатель безопасности (70,3%) демонстрирует сохраняющуюся потребность в стабильности и защищенности. Анализ ценностей высшего порядка выявил доминирование открытости изменениям (72,8%) и самоопределения (72,0%) при менее выраженных показателях сохранения (64,2%) и самоутверждения (60,7%), что отражает стремление к развитию и гибкости при относительном снижении роли традиционных и нормативных установок.

Таким образом, полученные результаты свидетельствуют о наличии ценностного конфликта поколения Z, проявляющегося в одновременном стремлении к автономии и изменениям и высокой потребности в стабильности и безопасности. Профессиональное самоопределение молодых людей строится не на противопоставлении карьеры и личной жизни, а на стремлении к их интеграции, что формирует специфическую, внутренне противоречивую, но адаптивную модель ценностного мира современной студенческой молодежи.

Источники и литература

- 1) 1. Викторов И. Поколение Z: как зумеры меняют правила найма и управления персоналом [Электронный ресурс] / И. Викторов // РБК Компании. — 2025. — 16 декабря. — URL: <https://companies.rbc.ru/news/gYc7LSZrFf/pokolenie-z-kak-zumeryi-menyayu-t-pravila-najma-i-upravleniya-personalom/> (дата обращения: 26.02.2026).
- 2) 2. Зумеры на работе: как молодое поколение меняет рынок труда [Электронный ресурс] // Комсомольская правда. — 2025. — 2 сентября. — URL: <https://www.kp.ru/daily/27745/5136541/> (дата обращения: 26.02.2026).
- 3) 3. Олесова А.А. Трансформация семейных ценностей у поколения Z в России: сравнительный анализ с поколением миллениалов / А.А. Олесова // Молодой ученый. — 2026. — № 2 (605). — С. 190-191. — URL: <https://moluch.ru/archive/605/132295> (дата обращения: 26.02.2026).