

А.А. ПОПЛАВСКАЯ

## РОЛЬ ОТЦА И МАТЕРИ В ФОРМИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ЦЕННОСТЕЙ (на материалах интервью со студентами российских вузов)

---

ПОПЛАВСКАЯ Анита Андреевна – кандидат социологических наук, научный сотрудник Лаборатории экономико-социологических исследований, старший преподаватель кафедры экономической социологии, НИУ «Высшая школа экономики», Москва, Россия (apoplavskaya@hse.ru).

---

**Аннотация.** Теории социализации отводят родителям важную роль в передаче ценностей последующим поколениям. Существующие исследования доказывают наличие трансмиссии основных жизненных ценностей от родителей к детям, при том что относительно ролей отца и матери в формировании трудовых ценностей результаты разнятся. Данное исследование нацелено на наращивание знания о характере передачи отношения к труду по материнской и отцовской линиям. На основе анализа 38 интервью с имеющими опыт работы студентами вузов от 18 до 24 лет сделаны выводы относительно явной двунаправленной роли отца в формировании отношения к труду, а также многоаспектного влияния матери на мировоззрение и неявное – на представления о значимых характеристиках работы. В полных семьях содержательный смысл работы и внутренние трудовые ценности скорее передаются в рамках общения между наиболее вовлеченным в рынок труда родителем (обычно отцом), успевающим помимо своей профессиональной деятельности выстраивать доверительные и эмоционально нагруженные отношения с ребенком, потенциальным будущим участником рынка труда, а также транслировать позитивный образ интереса к своей профессии и ее социальной значимости. Меньшая вовлеченность отца в общение с детьми и сильная погруженность матери в работу (обычно по причине воспитания ребенка в одиночестве) невольно лишает подростка ориентации на внутренне обусловленный подход к труду. Данные тезисы теоретически обосновываются подходом Н. Флигстина и Д. Макадама, в рамках которого говорится о важности межличностного взаимодействия и социальных навыков в рамках передачи значимых смыслов и фундаментальных представлений о различных аспектах жизни между людьми.

**Ключевые слова:** трудовые ценности • внутренние и внешние ценности • мотивация • отцовство • материнство • культурная трансмиссия

DOI: 10.31857/S0132162525030102

**Введение.** Трудовая сфера традиционно считается одной из самых время- и энергозатратных, а следовательно – центральных в жизни людей. Работа обеспечивает не только финансовую безопасность, но и чувство самодостаточности, самоидентификации, ощущение собственного достоинства и, как следствие, высокий уровень удовлетворенности работой позитивно коррелирует с уровнями субъективного благополучия и удовлетворенности жизнью [Kalleberg, 1977; Johnson et al., 2012; Cemalcilar et al., 2018]. Опросы россиян в 2023 и 2024 гг. показали, что в качестве наиболее важной жизненной ценности выступает семья<sup>1</sup>, а в качестве первостепенной цели – создание счастливой

---

Исследование выполнено в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

<sup>1</sup> Семья как ценность. ВЦИОМ. 24.01.2024. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/semja-kak-cennost> (дата обращения: 12.01.25).

семьи и воспитание детей<sup>2</sup>. Работа и профессиональная самореализация как будто уходят из центра внимания граждан, при той оговорке, что в группе молодежи возраста 18–24 лет возможность «иметь интересную работу» и «сделать карьеру» стоят на четвертом и пятом местах соответственно.

При этом, по данным исследования, проведенного кафедрой социологии семьи и демографии социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова совместно с Институтом социологии ФНИСЦ РАН, наиболее важной жизненной ценностью, которую родители стремятся транслировать своим детям, являются «высокий статус, положение в обществе и карьера», а двумя наименее важными – инструментальные ценности заработка и материального благополучия и, что удивительно, – семьи и деторождения [Карпова, 2019]. Вопросы репродуктивных интенций и жизненных ценностей в настоящей статье не рассматриваются, а в центре нашего внимания – вопросы передачи отношения к работе. Согласно данным опроса мы видим существенное различие между желательностью трансляции определенных ценностей в отношении к работе, которые в литературе можно было бы считать полярными (условно, терминальные и инструментальные, внутренние и внешние). Именно эти типы трудовых ценностей выделяются учеными в качестве наиболее важных для анализа противоположностей<sup>3</sup> [Johnson et al., 2012]. К первым относят творческий, автономный подход к работе, важность ее содержательной составляющей, а ко вторым – придание значимости базовым характеристикам работы, таким как зарплата и стабильность, а также внешних ее атрибутов, не связанных со смыслом рабочих задач [Крааукamp et al., 2019]. Значимость внешних характеристик работы может быть распространённой в менее благополучные или переходные экономические периоды [Johnson et al., 2012; Магун, 2006], в то время как внутренние трудовые ценности являются драйвером экономического развития, именно они, по данным исследований, приводят к более высоким уровням успеха на рынке труда, благополучия и удовлетворенности жизнью [Kalleberg, 1977; Johnson et al., 2012].

В отечественных исследованиях рассматриваются вопросы межпоколенческой трансмиссии<sup>4</sup> жизненных ценностей, выполненные в количественной методологии в основном по методике Ш. Шварца [Дубров, Татарко, 2016; Вяткин и др., 2022; Гуриева и др. 2024], практикуется сравнение жизненных миров родителей и их детей [Москвичева и др., 2019], большой вклад сделан в анализ передачи ценностей от родителей к детям разных национальностей и религиозной принадлежности [Галяпина, Лебедева, 2019; Lepshokova et al., 2016]. Однако не до конца остается понятным, какое влияние родители оказывают на трудовую жизнь индивида. Более того, неисследованным остается вопрос о том, как сами подростки оценивают роль родителей, матери и отца, в формировании их отношения к работе? Ведь друзья и знакомые еще не имеют продолжительного опыта занятости, и важность их мнений в вопросе построения карьеры может затмеваться ориентацией на родителей, полученное образование или иные источники информации.

<sup>2</sup> Традиционные ценности, современные цели. ВЦИОМ. 30.11.23. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/tradicionnye-cennosti-sovremennye-celi> (дата обращения: 12.01.25).

<sup>3</sup> В некоторых работах социальную значимость труда выделяют в качестве отдельной важной категории для анализа (см., напр.: [Twenge et al., 2010; Поплавская, 2023]).

<sup>4</sup> Под трансмиссией (иногда используется термин «культурная трансмиссия») понимается межпоколенческий или внутрисемейный процесс передачи ценностей и норм [Черепова, 2016; Дубров, Татарко, 2016]. Выделяют три типа трансмиссии: представления о мире транслируются от родителей к детям в рамках первичной социализации (вертикальная трансмиссия), затем корректируются в рамках общения со сверстниками (горизонтальная трансмиссия), а также в рамках получения образования (школа, институт), вхождения в профессию и ориентации на более широкий круг знакомых («непрямая» или опосредованная трансмиссия). Мы упоминаем данный термин в работе, так как большинство исследований, посвященных родительским и детским ценностям, имеют своей целью выявление наличия их схожести. Однако ввиду использования качественного метода исследования мы не можем заявлять о непосредственной передаче, а лишь о восприятии влияния отца и матери на формирование отношения к труду.

Межстрановые сравнительные исследования показывают, что успешная передача трудовых ценностей в рамках первичной социализации более вероятна в коллективистских культурах [Крааукamp et al., 2019]. Согласно типологии Г. Хофстеде, Россию относят скорее к странам с высоким уровнем коллективизма<sup>5</sup>, что обуславливается большей ориентацией на близкие социальные связи, традиции и меньшей верой в образовательные возможности и меритократический подход в трудовой сфере [Лебедева, Татарко, 2009]. Более того, современные родители и дети значительно чаще имеют позитивные взаимоотношения друг с другом, меньше конфликтуют [Радаев, 2019], что может отчасти подкреплять наше предположение о значимой роли семьи при формировании взглядов на труд. Исследователи трудовых ценностей полагают, что культурная трансмиссия возможна именно в стабильные времена, в то время как в периоды экономических, политических и социальных кризисов акцент может смещаться на базовые ценности стабильного заработка и надежности трудоустройства [Johnson et al., 2012].

В настоящем исследовании мы используем материалы базы данных из 38 интервью со студентами высших учебных заведений с наличием опыта работы, собранных автором настоящей статьи в конце 2021 г., в постпандемийный восстановительный период. Нас интересует субъективное восприятие молодыми людьми участия своих матерей и отцов в формировании их отношения к работе, рефлексия относительно опыта занятости родителей и передачи ими того или иного подхода к труду. Насколько мы знаем, подобные исследования в российском контексте не предпринимались, поэтому основные предположения нашего исследования будут базироваться на анализе зарубежной литературы о механизмах передачи содержательного и инструментального подхода к труду, а также на анализе характера трансмиссии отношения к работе по материнской и отцовской линиям. Также отметим, что вопросы ценностей (жизненных и трудовых) находятся на стыке психологии и социологии, поэтому в рамках анализа литературы мы будем находиться в междисциплинарной области.

**Передача внутренних и внешних трудовых ценностей от родителей к детям.** Вопросы трудовых ценностей тесно переплетены с вопросами мотивации, и авторы иногда используют данные термины в качестве взаимозаменяемых или тесно взаимосвязанных (см. подробнее: [Hitlin, Piliavin, 2004: 360–361]). Внутренняя мотивация проявляется уже в детстве в рамках постижения мира и множественных личных открытий [Ryan, Deci, 2000]. Психологические исследования показали, что атмосфера безопасности и родительская (обычно материнская) поддержка автономных действий детей стимулирует к появлению и продолжительным проявлениям исследовательского поведения [Frodi et al., 1985]. Другие эксперименты продемонстрировали, что, несмотря на наличие интересных заданий, уровень внутренней мотивации может оставаться низким. Это происходит в условиях, когда подобные задания выполняются в среде незнакомого ребенку людей, не интересующихся деятельностью ребенка, открыто игнорирующих его запросы и инициативы, или же под руководством суровых и равнодушных учителей [Ryan, Grolnick, 1986]. Теория самодетерминации Р. Райана и Э. Деси переносит эти выводы на более поздний возраст, и предполагает, что доверительные межличностные отношения, привязанность к значимым близким, чувство безопасности будет повышать вероятность появления и поддержания внутренней мотивации, в то время как изоляция и отсутствие поддержки родителей, учителей, наставников и авторитетных (взрослых) людей переориентирует детей и будущих подростков на важность внешних вознаграждений. Так, в многочисленных исследованиях доказывается, что дети родителей, поддерживающих автономию, а не контроль, сравнительно более внутренне мотивированы (см. подробнее: [Ryan, Deci, 2000]). Можно

---

<sup>5</sup> Мы базируем рассуждения на конвенциональной позиции отнесения России к коллективистским культурам. Однако этот тезис может быть оспорен. Например, на основе анализа данных Европейского социального исследования, В.С. Магун показал, что за последние годы заметен рост индивидуалистических жизненных ценностей среди российского населения [Магун, 2024].

сделать вывод, что *надежная реляционная база в детстве стимулирует к появлению и, видимо, удержанию внутренней мотивации на протяжении жизненного цикла индивида*. Соответственно, в рамках настоящего исследования мы также предполагаем, что оценка взаимодействий с родителями, с матерью и отцом, будет обуславливать представления о значимых характеристиках рабочего места, ориентируя на внутренне или внешне обусловленный подход к труду.

Исследователи трудовых ценностей также подчеркивают первостепенность семьи в передаче отношения к работе [Kraaykamp et al., 2019; Cemalcilar et al., 2018]. Родители передают свои ценности и убеждения своим детям напрямую (например, через воспитание, наставления, образовательные и иные совместные практики) или косвенно, через повседневные взаимодействия (например, путем моделирования желаемого поведения или невольным примером), а также через возможности, которые они предоставляют своим детям с помощью находящихся в их распоряжении ресурсов (например, покупка билетов в культурные, образовательные учреждения и т.п.). Мнения, действия и советы, приобретаемые в родительской среде, интернализируются и в более позднем возрасте проявляются у работников через установки и понимания о том, что в работе является значимым и актуальным. Например, родители могут демонстрировать в процессе воспитания интерес к заработку, тем самым прививая детям внешние трудовые ценности; в то время как другие родители могут подчеркивать саморазвитие, независимость, самостоятельность, социализируя своих детей сообразно с внутренними трудовыми ценностями. Сходство ценностей родителей и детей в результате социализации в семье может рассматриваться как важный фактор социальной адаптации и культурной преемственности.

Однако разные исследования по-разному оценивают преемственность и наличие сходства между трудовыми ценностями родителей и детей [Barni et al., 2013; Cemalcilar et al., 2018]. Считается, что родители делятся своими убеждениями не в следствии внешнего давления и социальных ожиданий, а часто бессознательно, что в целом способствует независимости, самостоятельности и креативности детей в более взрослом возрасте [Barni et al., 2013]. Родители, действующие на основе демократических подходов к воспитанию, склонны акцентировать внимание на ценностях достижения и саморазвития, в то время как те, кто руководствуется более авторитарным подходом, подчеркивают важность сохранения традиционных ценностей, таких как уважение к порядку и установленным нормам. При этом авторы едины во мнении, что социализация в семье с определенными взглядами на труд, местом работы в жизни и представлениями о важных характеристиках работы в целом обуславливает академическую успеваемость детей, выбор дальнейшей профессиональной сферы и оценки значимых ее характеристик [Kraaykamp et al., 2019].

**Роль матери и отца в формировании отношения к труду.** В части исследований трансмиссии ценностей от родителей к детям считается, что родительское влияние на детей гендерно обусловлено: отцы оказывают более сильное влияние на трудовые ценности сыновей; матери, как правило, оказывают более существенное воздействие на дочерей [Kulik, 2002; Boehnke et al., 2007; Trommsdorff, 2011]. Так, например, отцы более склонны к внешним мотивациям, таким как стремление к вознаграждениям и конкурентным преимуществам, в то время как работающие матери транслируют социально-ориентированные и внутренне-обусловленные мотивы труда [Barni et al., 2013]. Соответственно, ценности достижений и власти передаются от отцов к сыновьям, тогда как ценности заботы транслируются от матерей к дочерям [Boehnke et al., 2007]. Матери в целом больше акцентируют внимание на социальной связанности и взаимозависимости, в то время как отцы реже акцентируют внимание на ценностях заботы и важности ориентации на других [Pagano et al., 2003]. В целом считается, что мужчины, воспитанные в семьях, где отцы были основными кормильцами, перенимали схожее отношение к труду, часто отдавая приоритет долгим часам работы и карьерным успехам в ущерб участию в жизни семьи и воспитанию детей. Эта модель создавала циклы, в рамках которых

сыновья ощущали себя обязанными подражать приверженности своих отцов работе, и воспитывать собственных детей в соответствующем ценностном коде.

Поздние исследования показали, что единого мнения относительно того, кто более склонен перенимать рабочие модели своих отцов – дочери или сыновья, нет [Roest et al., 2010; Cemalcilar et al., 2018]. Более того, часть работ постулирует значимость материнского воспитания (например, в повышении самооценки и уверенности в себе) или вовсе отрицает гендерные эффекты или какие-либо взаимозависимости между соответствующими диадами внутри семьи [Milevsky et al., 2008; Degner, Dalege, 2013]. Важно отметить, что несмотря на проведение большего количества времени с детьми, матери порою испытывают больше стресса по сравнению с отцами, демонстрируя меньшие уровни счастья и сравнительно большие уровни усталости [Musick et al., 2016], что может невольно транслироваться подрастающему ребенку. В случае если мать работает полный рабочий день, совмещает множество ролей и испытывает негативные эмоции, важную роль в модерации этого отрицательного эффекта играет эмоциональная поддержка со стороны супруга, сглаживающая межличностное общение в семье и, в том числе, с ребенком [Malinen et al., 2017], и соответственно, – само наличие полной семьи. Что касается роли матерей в трансляции трудовых установок, то здесь зарубежные авторы выделяют несколько основных функций матерей: поддержка, формирование амбициозности, передача навыков балансирования между домашними и карьерными обязанностями [Cemalcilar et al., 2018]. Так, работающие матери передают своим детям, обычно девушкам, притязательность и ощущение возможностей построения карьеры, при том что тем самым они моделируют навыки управления балансом между работой и личной жизнью.

Анализ отечественных исследований показывает, что больший акцент сделан скорее на изучении материнского вклада в воспитание детей и привития им определенных ценностей без сопоставления с отцовской ролью (см., напр.: [Вяткин и др., 2022]). В ряде исследований говорится о значимом влиянии высшего образования матери на вероятность поступления в высшее учебное заведение, а также на дальнейшие академические и карьерные успехи подростка [Гошин, Мерцалова, 2018; Рощина, 2005]. При этом множество литературы про современное отцовство акцентирует внимание на другой стороне вопроса, а именно, роли отцов в воспитании подрастающего поколения [Чернова, 2018]. Вопросы же относительно процесса формирования трудовых ценностей, объективного процесса их передачи или субъективного восприятия подростками ролей матерей и отцов в формировании значимости тех или иных характеристик работы во многом остаются открытыми как в зарубежной, так и в отечественной литературе. Мы видим разные выводы исследователей относительно влияния матерей и отцов на отношение к работе как одной из сфер жизни, и делаем предположение о существенном различии характера этого влияния.

**Методология исследования.** Эмпирический материал собран по инициативе автора настоящего исследования после проведения масштабного опроса студентов более 350 вузов страны (см. подробнее: [Поплавская, 2023]). В анкету добавлялся вопрос с просьбой оставить свои контакты для последующего участия в серии интервью об отношении современной молодежи к труду. На данную просьбу откликнулись чуть менее 2 тыс. респондентов, часть из которых составили основную базу рассылки. Всего за декабрь 2021 г. было собрано 38 интервью со студентами 18–24 лет. Выборка квотировалась по полу, направлению обучения и работы, регионам и городам. Средний возраст информантов составил 21 год.

Интервью были полуструктурированными, в некоторых случаях глубинными с множеством сторонних вопросов (среднее время интервью составило 73 минуты, минимальное – 50 минут, максимальное – 105 минут). Гайд состоял из нескольких блоков вопросов, сконцентрированных вокруг бэкграунда информанта, его опыта работы, трудового опыта родителей, образа будущей работы и рефлексии относительно важности разных ее характеристик, заключительные вопросы про образ достойной работы и ощущение ее

востребованности. Интервью транскрибировались дословно. Полученный массив текстовой информации анализировался вручную методами открытого и осевого кодирования.

Отметим, что многие информанты в процессе проведения интервью об их отношении к работе сами переводили разговор на обсуждение трудового опыта родителей, при этом начиная с упоминания отца (при его наличии в семье). Поэтому мы начинаем анализ с описания роли отцов в формировании отношения к работе, затем переходим к роли матерей, дополнительно анализируя кейс рефлексии относительно влияния матерей-одиночек на отношение к труду. Понимая все ограничения качественных исследований, мы стремимся передать смыслы и субъективные восприятия, которыми поделились с нами информанты и считаем важным, что обсуждение родительского влияния на отношение к работе в интервью занимало гораздо большую часть, чем, например, рассуждения относительно опыта учебы в школе, вузе или общения с друзьями и знакомыми. Таким образом, материал может послужить для формирования дальнейших гипотез относительно сравнительной важности вертикальной трансмиссии в формировании трудовых ценностей, нежели горизонтальной или непрямой (о типах трансмиссии см. подробнее: [Черепова, 2016]).

**Рефлексируемое двунаправленное влияние отцов на трудовые ценности.** Проанализированные нарративы показали первостепенность работы отца в рамках рефлексии относительно собственного профессионального выбора и выделения внутренних трудовых ценностей в качестве наиболее значимых. Важно, что информанты описывали образ профессиональной деятельности отца при отсутствии наводящих на это вопросов со стороны интервьюера (вопрос был про родителей в целом). Более того, часто это происходило в рамках нарративов относительно описания собственного выбора направления обучения и интереса к погружению в содержание специализации, а также приносимую с помощью работы пользу. То есть значимость востребованности профессии и чувство гордости за возможность ее реализации передавались скорее по отцовской линии.

*«... работа – это часть моего развития. Вот мне жутко интересно сидеть, читать статьи, писать статьи, как-то вникать в эти сложнейшие какие-то патогенетические процессы, которые происходят. Я чувствую себя, как мой папа, полезным. Вот я тоже чувствую себя полезной, когда знаю, что мои знания уникальны и они могут кому-то помочь» (№ 7, ж., медицина<sup>6</sup>, Москва).*

Обсудим два противоположных типа взаимоотношений с отцом, которые были связаны с рассуждениями о важности внутренних и внешних трудовых ценностей для студентов, и, более того – говорили о большем или меньшем уровне самоопределения и уверенности в выборе направления обучения, будущей профессии.

Первый обобщенный тип отцов – **«вовлеченный»**, порождающий чувство детско-родительского взаимопонимания и транслирующий привлекательный образ профессиональной деятельности. Часть информантов начинала свои рассуждения о трудовом пути родителей и отношении родителей к работе с попытки описать образ отца, приходящего после работы домой и приносящего ощущение интереса, значимости, востребованности своей профессиональной сферы деятельности.

*«Отец работает в одном месте. Ему прямо по кайфу, ему очень нравится его сфера деятельности... Все пришло от желания заниматься тем, что мне нравится. И не только профессионально, но и по жизни... Деньги являются каким-то фактором, он не самый важный при выборе работы» (№ 38, м., экономика, Москва). «...у меня отец по первому образованию с людьми работает, и в армии тоже. То есть, ему обе сферы интересны, несмотря на то что у него технический склад ума. Думаю, я в него пошел» (№ 15, м., инженерное дело, технологии, технические науки, Томск). «...больше, наверное, у меня впечатление о том, как работает папа...». «это прямо, какой-то героический совершенно образ. И ему это явно было интересно» (№ 2, ж., психология, Москва).*

<sup>6</sup> Здесь и далее при наличии работы в иной области добавляется надпись «работа не по специальности».

Важно, что молодые информанты при ощущении, с одной стороны, чувства значимости отца в его профессиональной деятельности, с другой – хороших взаимоотношений с ним, имели опыт обсуждения собственного пути и выбора профессии со своими родителями. Часто в случаях, когда указывалось на наличие доверительных бесед с отцами, информанты сами учились по специальности или работали в сфере, не связанной с профессиональной деятельностью своего отца. То есть, несмотря на тесный контакт с родителем, молодые люди самостоятельно делали выбор относительно собственного призвания и находили уверенность в нем развиваться.

*«У отца тоже есть интерес к своей работе: у него своя специфика идет, у меня своя специфика. Когда мы с отцом разговариваем, за работу зацепимся как технари, тоже какие-то нюансы обсуждаем. Я порой замечаю, что, если есть интерес к работе, есть интерес ко всему остальному. Без интереса работа вообще не складывается, как показывает практика. Нет интереса – нет прогресса. Нет прогресса – есть регресс»* (№ 15, м., инженерное дело, технологии, технические науки, Томск). *«Он [папа] с детства пытался как будто меня куда-то направить. Дарил мне разные книжки, по разным темам»* (№ 14, м., инженерное дело, технологии, технические науки, Тюмень).

При таком образе работающего отца информанты отсылались к активному и содержательному опыту общения со своим отцом дома. Кажется, что интерес к своей профессиональной деятельности гармонично переходил во внутрисемейную жизнь, появлялся в процессе игровых практик, занятий бытовыми и творческими делами: *«Папе все это [учить уроки] было не интересно, скучно. Поэтому мы с ним занимались чем-то необычным и прикольным. Это олимпиадное, на логику, на интерес, география, история, всякие такие вещи... Наверное только потому что папа воспринимал это не как "нужно помочь со школой", а просто потому, что это "прикольно, интересно", и у меня интерес к этому появился»* (№ 3, м., физика (предприниматель), Москва).

Второй обобщенный тип отцов – **«отсутствующий»**, не выстраивающий отношений с ребенком и пассивно передающий нейтральное отношение к работе или даже формирующий негативный ее образ. В ряде нарративов информанты говорили о нехватке содержательного общения со своими отцами, как следствие – о непонимании профессиональных обязанностей отцов и о затруднениях с вербализацией причин собственного выбора профессиональной сферы, планирования будущего. В целом от отца проецировался образ уставшего, нерадостного, отсутствующего в эмоциональном и физическом планах родителя, который тратит время вне семьи на неинтересную и не слишком доходную деятельность. Дома такие отцы не уделяли времени на обсуждения. Соответственно, в таких случаях мы можем говорить о невольной трансляции внешних, инструментальных трудовых ценностей от отца к ребенку или передаче нежелания искать какие-либо смыслы в труде, помимо заработка. *«Наверное, с папой я меньше всего контактировал и контактирую по сей день, потому что... не знаю... Это может и от меня идет, и от него... Он так говорит: "Вот меня в детстве никто не собирал, никто со мной не разговаривал. Я как в [название города] уехал, так потом через 5 лет и приехал обратно. И никто со мной ничего не обсуждал, не звонил. Я все сам. И ты будешь все сам". То есть нет контакта у меня с папой»* (№ 24, м., химия (работа не по специальности), Екатеринбург).

Важно, что некоторые студенты испытывали трудности с самоопределением, выбором интересной, содержательно консистентной сферы занятости не только из-за отсутствия контакта с отцом, но и из-за взаимоотношений с матерью, которая не поддерживала выбор ребенка. Причем в таких случаях у студента уже был опыт вовлеченности в приносящую удовлетворение и увеличивающую чувство собственного достоинства сферу занятости (например, работа в научной лаборатории, работа с детьми и т.п.). Но акцент родителей обычно переводился на необходимость получения высшего образования и особую его значимость в жизни, без уточнения, в чем конкретно, кроме заработка и стабильности, такая сфера может быть полезной. *«Так, отец отнесся нормально, спокойно. Он говорит: "Выбрал и выбрал. Учись", говорит: "Только сложно будет в иной раз. Выбрал – учись. Твой выбор. Все". А мама была недовольна, говорила: "Я же тебя хотела*

в Строительный. Думала, ты пойдешь в Строительный, а ты пошел сюда – ты что, с ума сошел? У тебя там ничего не получится. Ты же никогда этим не занимался. Ну ты вообще» (№ 21, м., компьютерные науки (работа не по специальности), Нижний Новгород).

**Многостороннее участие матерей в жизни ребенка и латентное влияние на формирование трудовых ценностей.** Нарративы о роли матери в становлении отношения к труду, а также рассказы о ее отношении к работе часто начинались с попытки описания взаимоотношений с ней, а также ее роли в воспитании и заботе о ребенке. Таким образом, работа матери уходила в нарративах информантов на второй план. Более того, в некоторых случаях занятая матери была вынужденной, второстепенной и скорее выполняющей функцию финансовой подушки в кризисные для семьи времена.

*«Мама большую часть моей жизни работала в месте, которое ей очень не нравится. Когда я поступила, понадобились дополнительные средства, и она еще на одну работу устроилась»* (№ 2, ж., психология, Москва). *«Да. Это так было с самого детства. Были такие обстоятельства. Поскольку родители мои были в разводе, а жил я в детстве с мамой – она была вынуждена работать»* (№ 11, м., психология, Москва).

В то же время в нарративах информанты начинали свои рассказы с рефлексии относительно общения с матерью в детстве и того, как ее мнение, поддержка, советы оказывали влияние на выбор или же воплощались в жизнь неосознанно в более сознательном возрасте (например, в рамках получения первого опыта работы). Таким образом, влияние матери на отношение детей к работе в полных семья проявлялось гораздо многоаспектнее, чем в случае с отцом. Это объясняется более активным и глубоким погружением матерей в рутинную жизнь ребенка в детстве и в более взрослом возрасте (см. напр.: [Musick et al., 2016; Чернова, 2018]), а также отчасти может подтверждаться исследованиями о передаче матерями разнонаправленных ценностей своим детям, так как мать участвует во многих сферах жизни ребенка [Вяткин и др., 2023].

Для наглядности мы составили таблицу 1, где представили наиболее яркие нарративы для классификации позитивных типов ролей матери в жизни информантов и ее неявного влияния на трудовые установки. Мать здесь выступает, во-первых, как человек поддерживающий и направляющий в рутинных делах; во-вторых, как ограничивающая ребенка от вредных привычек и/или предлагающая альтернативные, нормативно полезные

Таблица 1

Типология субъективного восприятия роли матерей в воспитании ребенка

Роли	Нарративы
Поддерживающая роль	<i>«...скорее мама занималась общим образованием, это поддержка, что-то из направлений..., помочь с тем, что не получается, со школьной историей... Папе все это было не интересно...»</i> (№ 3, м., физика, Москва)
Ограждающая роль	<i>«Но у мамы тоже главный принцип: сына надо чем-то занять, чтобы он дома не сидел за компьютером. Это как раз тот период и был. Я за компьютером пропал подтихоньку»</i> (№ 15, м., инженерное дело, технологии, технические науки, Томск)
Направляющая роль	<i>«Мама чувствует своим сердцем все то, что касается ребенка. И поэтому мама мне, начиная там с 5–6 классов говорила, тебе, наверное, стоит быть каким-нибудь академиком, ученым. Она все это как-то чувствовала, предвидела, и так получилось, что и лицей какой-то у меня профильный, и образование... Все откладывалось. И сейчас это реализовалось. То есть она была, по сути, таким неформальным вектором моего развития...»</i> (№ 19, м., инженерное дело, технологии, технические науки, Екатеринбург) <i>«Он [дядя] дал мне понимание, что учиться надо, что это очень важно. А вот мама как раз-таки помогла мне все это в голове обустроить. И поддерживала. В любом моем выборе. То есть, как психолог, она не давала советов, но направляла потихонечку»</i> (№ 31, ж., психология, Подмосковье)

варианты деятельности; в-третьих, как направляющая выбор, интуитивно указывающая на способности ребенка и подсказывая профессиональные пути, то есть задающая центральный вектор развития личности скорее в общечеловеческом, чем в трудовом плане.

В выборке также присутствовали информанты из неполных семей, где мать выступала в роли кормилицы, главного добытчика в семье. В рамках таких интервью доминировали нарративы о важности наличия стабильной работы, необходимости накопления человеческого капитала, важности ответственного подхода к выполнению трудовых задач, а также умения добиваться всего самостоятельно; об интересе или социальной значимости труда говорилось редко. *«Мы с сестрой всегда видели маму. Она у нас работала. Она покупала все, она все решала. Она была главой семьи. Это было всегда так. И, наверное, поэтому у меня картина мира еще с детства складывалась таким образом, что я не видела, что мне как женщине может мужчина что-то давать "такое". Тем более обеспечивать. Это просто было неуместно в картине мира»* (№ 16, ж., здравоохранение и медицинские науки (работа не по специальности), Воронеж).

В ряде нарративов с информантами из неполных семей выделялась ориентация на важность дружного коллектива и позитивной атмосферы на рабочем месте – характеристик, которые казались важными для одиноких матерей. Тем самым информанты невольно повторяли путь своих мам. Также в рамках интервью описывался опыт работы во время обучения в университете, особо выделялись значимость лояльности работодателю, ответственного, досконального подхода к выполнению поручений. Кажется, что сыновья и дочери одиноких матерей ценили возможность общения со своими коллегами, как будто компенсируя отсутствие такого коллектива в детстве. Или они ориентировались на возможность уделения большего количества времени общению с близкими (юношами или девушками, с которыми они встречались и планировали создать семью). Карьера в этом смысле виделась в качестве сферы, которая отнимает время на семью. При этом содержательные аспекты работы или внутренние трудовые ценности не были акцентными в нарративах.

*«Ну она [мама] очень любит работать. То есть она не то что отдыхает на работе, но будет лучше, если она пойдет на работу, ей станет лучше. И она, пока работала, тоже училась. То есть там постоянно какие-то повышения, какие-то новые образования. Думаю, это тоже, наверное, на меня повлияло, теперь я так думаю. ...А хорошая работа у меня – возможность развиваться, как раз таки, в одной компании. Она для этого должна быть большая, чтобы можно было в ней развиваться. Ну и, конечно, коллектив, чтобы был, как команда»* (№ 13, ж., психология, Подмосковье). *«...пока есть здоровье, есть ресурсы и действительно, интересная работа, то основное – да, это заработок. Чтобы потом можно было себе позволить, в принципе, не работать, не заботиться, а уделить время себе и своей семье по полной»* (№ 11, м., психология, Москва).

**Заключение и дискуссия.** Согласно проанализированному эмпирическому материалу, подчеркивается повышенная рефлексивность работающих студентов по отношению к прямой и моделирующей роли родителей (отца и матери) в формировании их трудовых ценностей и отношения к работе. Мы делаем вывод о том, что в полных семьях содержательный смысл работы во многом передается в рамках общения с наиболее вовлеченным в рынок труда родителем (обычно отцом), успевающим помимо своей профессиональной деятельности выстраивать доверительные и эмоционально нагруженные отношения со своим ребенком, потенциальным будущим участником рынка труда. Подобный вывод во многом пересекается с толкованием способов передачи смыслов и пониманий М. Вебером [2016: 68–82] и концепцией социального навыка Н. Флигстина и Д. Макадама, которая гласит о том, что в рамках интересубъективных размышлений и совместных действий передаются наборы смыслов, интересов, которые затем выстраивают идентичность, а следовательно, ценностный профиль индивидов [Флигстин, Макадам, 2022].

Конкретнее, при наличии полной семьи, информанты начинали свои рассуждения об опыте работы родителей с описания взаимоотношений с отцом, оценке его присутствия в семейной жизни и образа трудовой деятельности. Мы выделили типы

вовлеченного и отвлеченного отцовства, которые, соответственно, формируют внутренние и внешние трудовые ценности. При наличии позитивного контакта с ребенком со стороны отца во внеурочное время у подростка формировалась ориентация на вовлеченный, внутренне обусловленный подход к труду. Информанты говорили об образе, который отец «приносит в дом» из профессиональной среды: востребованность, польза, статус, достоинство; что увеличивало их интерес к трудовой сфере жизни и придавало уверенности в собственном выборе карьерного пути, своего призвания, которое могло значимо отличаться от профессиональной сферы отца. В то же время отсутствие контакта во внутрисемейных отношениях, образ неуверенности, неприязни к своей работе, транслирующийся от закрытого в эмоциональном плане и не вовлеченного в обсуждение текущих дел отца, приводило к тому, что подросток терялся в выборе между огромным простором возможностей на рынке труда, и выявлялась скорее ориентация на вполне рациональную и калькулируемую цель – зарплату, при потере содержательной направленности трудовых планов. Подобная выявленная *двунаправленность (двух-векторность) роли отцов* в формировании содержательного или инструментального отношения к труду находится в согласовании с литературой о разных типах отцовства (см., напр.: [Чернова, 2018]). Более того, современные исследования говорят о том, что традиционные гендерные роли в России скорее закрепляются (с помощью государственных программ, репрезентаций родительства в СМИ и культуре), чем изменяются на сторону более дифференцированных. Но даже в данном исследовании, несмотря на меньшую временную вовлеченность отцов в общение с детьми, было выявлено акцентирование внимания именно на их трудовом образе, который транслировал определенное отношение к работе, то есть выявлялась немеханическая «трансмиссия» значимости определенных характеристик работы от отца к детям<sup>7</sup>.

Матери играют огромную роль в жизни своих детей, тратя на рутинные и разнообразные дела больше времени, сил, энергии и эмоций. Отсюда многоаспектность их влияния на жизнь подростков, что соотносится с предыдущими исследованиями по теме [Вятник и др., 2023], и выявленные в ходе исследования *поддерживающая, направляющая, ограждающая роли*. Однако в рамках анализа нарративов мы скорее склоняемся к выводу относительно менее акцентированного, скрытого проявления материнского влияния на формирование трудовых ценностей, особенно внутренних обусловленных. Поддерживающие матери в полных семьях порою жертвовали интересными работами ради достатка в семье, они могли выполнять роль навигации в поле профессий, интуитивно выбирая нужное русло развития или даже мягко подталкивая к выбору той или иной профессии. Ограждающие матери порою мешали идти по тому пути, который ощущался информантами в качестве значимого (приносящего пользу и удовлетворение), и, соответственно, способствовали формированию внешних трудовых ценностей. Среди всех нарративов выделяется группа студентов с рассказами о матерях-одиночках, их подходе к труду. Информанты этой категории выделялись подчеркнутой ориентацией на важность добиваться всего самостоятельно, готовностью ответственно подходить к выполнению рабочих заданий, ориентацией на дружный коллектив и лояльность работодателю, но в качестве основного приоритета все равно выделялась их ориентация на доход и стабильность, то есть внешние трудовые ценности.

Мы видим три основных ограничения для настоящего исследования. Во-первых, в статье представлены нарративы студентов, которые только начинают свой путь на рынке труда. Согласно исследованиям, сотрудники склонны приводить свои трудовые ценности в соответствие с корпоративной культурой фирмы [Johnson et al., 2012]. Однако в защиту выводов настоящего исследования скажем, что проверка воздействия первичной

---

<sup>7</sup> Отметим, что подобный тип трансмиссии выделялся в качественном исследовании передачи культурного капитала от родителей к детям [Черныш, 2015: 53]. Нам кажется, что в передаче взглядов на работу и отношения к труду может действовать подобный механизм.

социализации на отношение к труду как раз возможна только в рамках интервью с молодыми людьми, рефлексующими относительно основ своего отношения к работе. Более того, вовлеченность современных студентов в рынок труда огромна, и их трудовые ценности могут формироваться уже в этом возрасте и в период студенчества [Рошин, Рудаков, 2015; Рожкова и др., 2024]. Во-вторых, некоторые исследователи полагают, что с возрастом транслируемые от родителей к детям ценности ослабевают [Cemalcilar et al., 2018], однако, не описаны причины этого, частота, а также факторы, которые закрепляют трудовые ценности в их первичном виде. И результаты настоящего исследования полезны для наращивания знания о том, как отцы и матери могут способствовать или препятствовать формированию внутренних трудовых ценностей своих детей в рамках их профессионального становления, а также понимания субъективных оценок взаимосвязи между первичной социализацией и своим отношением к работе российской молодежью. В-третьих, ввиду ограничения объема статьи мы не имеем возможности представить всю сложность социальной реальности (кейсы семей с разведенными родителями, неполными семьями, а также с учетом влияния сторонних факторов на формирование трудовых ценностей и т.п.). Данной работой мы лишь надеемся мотивировать дальнейшие дискуссии по теме.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Вебер М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии. М.: ВШЭ, 2016.
- Вяткин Б.А., Хотинец В.Ю., Кожевникова О.В. Межпоколенная трансмиссия ценностей в современном поликультурном мире // Образование и наука. 2022. № 24(1). С. 135–162.
- Галапина В.Н., Лебедева Н.М. Трансмиссия ценностей и психологическое благополучие подростков: трехпоколенное исследование русских и осетин в республике Северная Осетия – Алания // Культурно-историческая психология. 2019. № 15(2). С. 43–53.
- Гуриева С.Д., Юмкина Е.А., Васина Е.А., Кузнецова И.В. Ценностные ориентации в семье: социально-психологический анализ // Социальная психология и общество. 2024. № 15(3). № 38–59.
- Дубров Д.И., Татарко А.Н. Межпоколенная трансмиссия ценностей в городской и сельской среде // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2016. Т. 13. № 2. С. 299–309.
- Карпова В.М. Особенности межпоколенной трансляции семейных ценностей // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2019. № 25(3). С. 117–139.
- Лебедева Н.М., Татарко А.Н. Ценности культуры и развитие общества. М.: ВШЭ, 2007.
- Магун В.С. Динамика трудовых ценностей российских работников, 1991–2004 гг. // Российский журнал менеджмента. 2006. № 4(4). С. 45–74.
- Магун В.С. Эволюция базовых ценностей российского населения, 2006–2021 годы // Социологические исследования. 2024. № 12. С. 44–58.
- Поплавская А.А. Будущая работа глазами студентов российских вузов: дифференциация образа работы в межрегиональной перспективе // Мир России. Социология. Этнология. 2023. Т. 32. № 1. С. 61–86.
- Радаев В.В. Миллениалы. Как меняется российское общество. М.: ИД ВШЭ, 2019.
- Рошин С.Ю., Рудаков В.Н. Совмещение учебы и работы студентами российских вузов // Вопросы образования. 2014. № 2. С. 152–179.
- Рожкова К.В., Рошин С.Ю., Травкин П.В. От совмещения учебы с работой к совмещению работы с учебой? Изменение модели российского высшего образования // Вопросы образования. 2024. № 2. С. 286–322.
- Флигстин Н., Макадам Д. Теория полей. М.: ИД ВШЭ, 2022.
- Черепова А.А. Междисциплинарный подход к определению понятия «культурная трансмиссия» // Общество: философия, история, культура. 2016. № 8. С. 99–101.
- Чернова Ж. Репрезентации отцовства: социологический анализ блогов // Интеракция. Интервью. Интерпретация. 2018. № 15. С. 6–23.
- Черныш М.Ф. Трансмиссия культурного капитала и социальная мобильность // Социологические исследования. 2013. № 8. С. 42–53.
- Barni D., Alfieri S., Marta E., Rosnati R. Overall and unique similarities between parents' values and adolescent or emerging adult children's values // Journal of adolescence. 2013. Vol. 36. № 6. P. 1135–1141.
- Boehnke K., Hadjar A., Baier D. Parent-child value similarity: The role of zeitgeist // Journal of Marriage and Family. 2007. Vol. 69. № 3. P. 778–792.

- Cemalcilar Z., Secinti E., Sumer N.* Intergenerational transmission of work values: A meta-analytic review // *Journal of youth and adolescence*. 2018. Vol. 47. P. 1559–1579.
- Degner J., Dalege J.* The apple does not fall far from the tree, or does it? A meta-analysis of parent–child similarity in intergroup attitudes // *Psychological bulletin*. 2013. Vol. 139. No. 6. P. 1270.
- Frodi A., Bridges L., Grolnick W.* Correlates of mastery-related behavior: A short-term longitudinal study of infants in their second year // *Child development*. 1985. Vol. 56. No. 5. P. 1291–1298.
- Johnson M.K., Sage R.A., Mortimer J.T.* Work values, early career difficulties, and the US economic recession // *Social psychology quarterly*. 2012. Vol. 75. № 3. P. 242–267.
- Kalleberg A.L.* Work values and job rewards: A theory of job satisfaction // *American sociological review*. 1977. Vol. 42. № 1. P. 124–143.
- Kraaykamp G., Cemalcilar Z., Tosun J.* Transmission of work attitudes and values: Comparisons, consequences, and implications // *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*. 2019. Vol. 682. № 1. P. 8–24.
- Kulik L.* The impact of social background on gender-role ideology: Parents' versus children's attitudes // *Journal of family issues*. 2002. Vol. 23. № 1. P. 53–73.
- Lepshokova Z.H., Galypina V.N., Lebedeva N.M.* The impact of religious identity and perceived psychological closeness on parent-child value similarity in different religious contexts. *Psychology // Journal of the Higher School of Economics*. 2016. Vol. 13. № 2. P. 223–239.
- Malinen K., Rönkä A., Sevón E., Schoebi D.* The difficulty of being a professional, a parent, and a spouse on the same day: Daily spillover of workplace interactions on parenting, and the role of spousal support // *Journal of prevention & intervention in the community*. 2017. Vol. 45. № 3. P. 156–167.
- Milevsky A., Schlechter M., Klem L., Kehl R.* Constellations of maternal and paternal parenting styles in adolescence: Congruity and adjustment // *Marriage and Family Review*. 2008. № 44. P. 81–98.
- Musick K., Meier A., Flood S.* How parents fare: mothers' and fathers' subjective well-being in time with children // *American Sociological Review*. 2016. Vol. 81. № 5. P. 1069–1095.
- Pagano M.E., Hirsch B.J., Deutsch N.L., McAdams D.P.* The transmission of values to school-age and young adult offspring: Race and gender differences in parenting // *Journal of feminist family therapy*. 2003. Vol. 14. № 3–4. P. 13–36.
- Roest A.M.C., Dubas J.S., Gerris J.R.M.* Value transmissions between fathers, mothers, and adolescent and emerging adult children: The role of the family climate // *Journal of Family Psychology*. 2009. Vol. 23. № 2. P. 146–155.
- Ryan R.M., Deci E.L.* Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. // *Contemporary educational psychology*. 2000. Vol. 25. № 1. P. 54–67.
- Ryan R.M., Grolnick W.S.* Origins and pawns in the classroom: Self-report and projective assessment of individual differences in children's perceptions // *Journal Personality and Social Psychology*. 1986. Vol. 20. № 5. P. 550–558.
- Trommsdorff G.* Intergenerational relations and cultural transmission. In *Cultural transmission: Psychological, developmental, social, and methodological aspects*, ed. Ute Schönplflug. Cambridge: Cambridge University Press, 2008. P. 126–60.
- Twenge J.M., Campbell S.M., Hoffman B.J., Lance C.E.* Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing // *Journal of Management*. 2010. Vol. 36. № 5. P. 1117–1142.

Статья поступила: 05.11.24. Финальная версия: 28.02.25. Статья принята к публикации: 14.03.25.

## THE ROLE OF FATHER AND MOTHER IN FORMATION OF WORK VALUES (based on interviews with Russian universities' students)

POPLAVSKAYA A.A.,

HSE University, Russia

Anita A. POPLAVSKAYA, *Cand. Sci. (Social.)*, Research Fellow, Deputy Department Head of Laboratory for Studies in Economic Sociology, Senior Lecturer of Department of Economic Sociology, Faculty of Social Sciences, HSE University, Moscow, Russia (apoplavskaya@hse.ru).

**Acknowledgements.** The study was implemented in the framework of the Basic Research Program at the National Research University Higher School of Economics (HSE University).

**Abstract.** Socialization theories assign an important role to parents in transmitting values to subsequent generations. Existing studies reveal the transmission of basic life values from parents to children, although the results differ regarding the roles of father and mother in the formation of work values. This study is aimed at increasing knowledge about the nature of transmission of attitudes to work along the maternal and paternal lines. Based on the analysis of 38 interviews with university students aged 18 to 24 with work experience, conclusions were made regarding the explicit two-directional role of father in shaping work values, as well as the multifaceted influence of mother on worldview and her implicit effect on ideas about the significant characteristics of work. In two-parent families, the substantive meaning of work and intrinsic work values are more likely to be transmitted within the framework of communication between the parent most involved in the labor market (often father), who, in addition to his professional activities, manages to build trusting and emotionally charged relationships with a child, a potential future participant of the labor market, and also to convey a positive image of interest for profession and its social significance. Fatherhood with less involvement in communication with children and motherhood with a strong commitment to work (usually because of raising a child alone) involuntarily deprive a child of an orientation toward a meaningful approach to work. These theses are theoretically substantiated by the approach of N. Fligstein and D. McAdam, who stressed the importance of interpersonal interactions and social skills in the context of the transfer of significant meanings and fundamental ideas about various aspects of life between people.

**Keywords:** work values, intrinsic and extrinsic values, motivation, fatherhood, motherhood, cultural transmission.

### REFERENCES

- Barni D., Alfieri S., Marta, E., Rosnati R. (2013) Overall and Unique Similarities Between Parents' Values and Adolescent or Emerging Adult Children's Values. *Journal of adolescence*. Vol. 36. No. 6: 1135–1141.
- Boehnke K., Hadjar A., Baier D. (2007) Parent-Child Value Similarity: The Role of Zeitgeist. *Journal of Marriage and Family*. Vol. 69. No. 3: 778–792.
- Cemalcilar Z., Secinti E., Sumer N. (2018) Intergenerational Transmission of Work Values: A Meta-Analytic Review. *Journal of youth and adolescence*. Vol. 47: 1559–1579.
- Cherepova A.A. (2016) Interdisciplinary Approach to Defining the Concept of "Cultural Transmission". *Kul'turno-istoricheskaya psihologiya* [Society: philosophy, history, culture]. No. 8: 99–101. (In Russ.)
- Chernova Zh. (2018) Representations of Fatherhood: Sociological Analysis of Blogs. *Interakciya. Interv'yua. Interpretaciya*. [Inter]. No. 15: 6–23. (In Russ.)
- Chernysh M.F. (2013) Transmission of Cultural Capital and Social Mobility. *Sotsiologicheskie Issledovaniya* [Sociological studies]. No. 8: 42–53. (In Russ.)
- Degner J., Dalege J. (2013) The Apple Does not Fall Far from the Tree, or Does It? A Meta-Analysis of Parent-Child Similarity in Intergroup Attitudes. *Psychological bulletin*. Vol. 139. No. 6: 1270.
- Dubrov D.I., Tatarko A.N. (2016) Intergenerational Transmission in Urban and Rural Areas. *Psihologiya. Zhurnal Vyshej Shkoly Ekonomiki* [Psychology. Journal of the Higher School of Economics]. Vol. 13. No. 2: 299–309. (In Russ.)
- Fligstein N., McAdam D. (2022) *A Theory of Fields*. Moscow: HSE. (In Russ.)
- Frodi A., Bridges L., Grolnick W. (1985) Correlates of Mastery-Related Behavior: A Short-Term Longitudinal Study of Infants in Their Second Year. *Child development*. Vol. 56. No. 5: 1291–1298.
- Galyapina V.N., Lebedeva N.M. (2019) Transmission of Values and Psychological Well-Being of Adolescents: A Three-Generation Study of Russians and Ossetians in the Republic of North Ossetia-Alania. *Social'naya psihologiya i obshchestvo* [Cultural and Historical Psychology]. Vol. 15. No. 2: 43–53. (In Russ.)

- Gurieva S.D., Yumkina E.A., Vasina E.A., Kuznetsova I.V. (2024) Value Orientations in the Family: A Social and Psychological Analysis. *Social'naya psihologiya i obshchestvo* [Social Psychology and Society]. Vol. 15. No. 3: 38–59. (In Russ.)
- Johnson M.K., Sage R.A., Mortimer J.T. (2012) Work Values, Early Career Difficulties, and the US Economic Recession. *Social psychology quarterly*. Vol. 75. No. 3: 242–267.
- Kalleberg A.L. (1977) Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American sociological review*. Vol. 42. No. 1: 124–143.
- Karpova V.M. (2019) Features of Intergenerational Transmission of Family Values. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sociologiya i politologiya* [Bulletin of Moscow University. Series 18. Sociology and political science]. Vol. 25. No. 3: 117–139. (In Russ.)
- Kraaykamp G., Cemalcilar Z., Tosun J. (2019) Transmission of Work Attitudes and Values: Comparisons, Consequences, and Implications. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*. Vol. 682. No. 1: 8–24.
- Kulik L. (2002) The Impact of Social Background on Gender-Role Ideology: Parents' Versus Children's Attitudes. *Journal of family issues*. Vol. 23. No. 1: 53–73.
- Lebedeva N.M., Tatarko A.N. (2007) *Cultural Values and Social Development*. Moscow: HSE. (In Russ.)
- Lepshokova Z.H., Galyapina V.N., Lebedeva N.M. (2016) The Impact of Religious Identity and Perceived Psychological Closeness on Parent-Child Value Similarity in Different Religious Contexts. *Psihologiya. Zhurnal Vysshej Shkoly Ekonomiki* [Psychology. Journal of the Higher School of Economics]. Vol. 13. No. 2: 223–239.
- Magun V.S. (2006) Dynamics of Labor Values of Russian Employees, 1991–2004. *Rossijskij zhurnal menedzhmenta* [Russian Management Journal]. Vol. 4. No. 4: 45–74. (In Russ.)
- Magun V.S. (2024) Evolution of Basic Values of the Russian Population, 2006–2021. *Sotsiologicheskie Issledovaniya* [Sociological studies]. No. 12: 44–58. (In Russ.)
- Malinen K., Rönkä A., Sevón E., Schoebi D. (2017) The Difficulty of Being a Professional, a Parent, and a Spouse on the Same Day: Daily Spillover of Workplace Interactions on Parenting, and the Role of Spousal Support. *Journal of prevention & intervention in the community*. Vol. 45. No. 3: 156–167.
- Milevsky A., Schlechter M., Klem L., Kehl R. (2008) Constellations of Maternal and Paternal Parenting Styles in Adolescence: Congruity and Adjustment. *Marriage and Family Review*. No. 44: 81–98.
- Musick K., Meier A., Flood S. (2016) How Parents Fare: Mothers' and Fathers' Subjective Well-Being in Time with Children. *American Sociological Review*. Vol. 81. No. 5: 1069–1095.
- Pagano M.E., Hirsch B.J., Deutsch N.L., McAdams D. P. (2003) The Transmission of Values to School-age and Young Adult Offspring: Race and Gender Differences in Parenting. *Journal of feminist family therapy*. Vol. 14. No. 3–4: 13–36.
- Poplavskaya A.A. (2023) Future Work through the Eyes of Russian University Students: Regional Differentiation of the Work Vision. *Mir Rossii* [The World of Russia. Sociology. Ethnology]. Vol. 32. No. 1: 61–86. (In Russ.)
- Radaev V.V. (2019) Millennials. How Russian Society is Changing. Moscow: HSE. (In Russ.)
- Roest A.M. C., Dubas J.S., Gerris J.R. M. (2009) Value Transmissions Between Fathers, Mothers, and Adolescent and Emerging Adult Children: The Role of the Family Climate. *Journal of Family Psychology*. Vol. 23. No. 2: 146–155.
- Ryan R.M., Deci E.L. (2000) Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary educational psychology*. Vol. 25. No. 1: 54–67.
- Roshchin S. Yu., Rudakov V.N. (2014) Combining Study and Work by Students of Russian Universities. *Voprosy obrazovaniya* [Educational Studies]. No. 2: 152–179. (In Russ.)
- Rozhkova K.V., Roshchin, S. Yu., Travkin P.V. (2024) From Combining Study and Work to Combining Work and Study? Changing the Model of Russian Higher Education. *Voprosy obrazovaniya*. [Educational Studies]. No. 2: 286–322. (In Russ.)
- Ryan R.M., Grolnick W.S. (1986) Origins and Pawns in the Classroom: Self-report and Projective Assessment of Individual Differences in Children's Perceptions. *Journal Personality and Social Psychology*. Vol. 20. No. 5: 550–558.
- Trommsdorff G. (2008) Intergenerational Relations and Cultural Transmission. In *Cultural transmission: Psychological, Developmental, Social, and Methodological Aspects*, ed. ute Schönplflug. Cambridge: Cambridge University Press: 126–60.
- Twenge J.M., Campbell S.M., Hoffman B.J., Lance C.E. (2010) Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal of Management*. Vol. 36. No. 5: 1117–1142.
- Vyatkin B.A., Khotinets V. Yu., Kozhevnikova O.V. (2022) Intergenerational Transmission of Values in the Modern Multicultural World. *Obrazovanie i nauka* [The Education and science journal] Vol. 24. No. 1: 135–162. (In Russ.)
- Weber M. *Economy and Society: Essays on Understanding Sociology*. Moscow: HSE. (In Russ.)