

ВОСПРИЯТИЕ ВРЕМЕНИ КАК КЛЮЧЕВОЙ ЭЛЕМЕНТ ДИЗАЙНА КАРЬЕРНОГО ГАБИТУСА ПОКОЛЕНИЯ МИЛЛЕНИУМ

ЕЛИЗАВЕТА ЭДУАРДОВНА ОЛЕЙНИКОВА^а

DOI: 10.22394/2070-8378-2022-24-1-80-85

^а Институт государственной службы и управления.
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Аннотация: Статья посвящена исследованию карьерного габитуса поколения Миллениум, основанному на нарративных онлайн-интервью. В работе было выявлено, что миллениалы обладают особым чувством социального времени, влияющим на дизайн карьерного габитуса поколения, который является системой ориентиров для построения жизненных траекторий. Для миллениалов характерна глубокая вовлеченность во время, которое воспринимается как нелинейный процесс в силу формирования в среде неопределенности и хаоса, вызванного движением капиталов после распада СССР, становлением VUCA-мира¹ и цифрового общества. Отталкиваясь от ощущения времени как гибкой, хаотичной, нелинейной структуры, миллениалы становятся реформаторами социально ожидаемых длительностей практик в сфере карьеры, карьерного и жизненного планирования. Это характеризует реактивный потенциал поколения для преобразования социальных структур. Знания о карьерном габитусе поколения Миллениум создают возможности для построения эффективного управления молодыми кадрами в сфере государственной службы. Описанный в статье дизайн габитуса, подразумевающий свободу от парадигмы времени как линейного, циклического, структурированного процесса, открывает новые горизонты для подготовки государственных управленцев будущего, способных сформировать собственную систему знаний с уникальной, гибкой структурой, включающей постоянно обновляющийся социальный опыт. Для мотивации госслужащих может использоваться потребность миллениалов находиться в движении. Вариантом практического применения является создание возможностей обучения и организация процесса обмена знаниями и опытом, а также разработка форматов работы, подразумевающих разделение на малые гибкие команды внутри коллективов для решения нестандартных задач, что придает ощущение значимого вклада в общее дело.

Ключевые слова: государственная служба, миллениалы, карьерный габитус, цифровое общество, agile
Дата поступления статьи в редакцию: 9 декабря 2021 года.

TIME PERCEPTION AS AN ESSENTIAL ELEMENT IN THE CAREER HABITUS DESIGN FOR MILLENNIALS

RESEARCH ARTICLE

ELIZAVETA E. OLEINIKOVA^а

^а Institute of Public Administration and Civil Service. Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

Abstract: The article examines the Millennials' career habitus using narrative online interviews. In the course of the work, it was revealed that millennials have a unique sense of social time affecting the generation's career habitus design, which is the system of orientation for constructing life directions. Millennials are characterized by deep engagement in time, perceived as a non-linear process due to the formation of uncertainty and chaos caused by the movement of capital after the collapse of the Soviet Union, the emergence of the VUCA world (Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity), and the digital society. Millennials use time as a flexible, chaotic, and nonlinear structure and become reformers in terms of career, professional, and life planning. This characterizes the reactive potential of a generation capable of changing social structures. Awareness of the Millennial generation's career habitus helps building effective management paradigm for young specialists in the public service. The article describes the habitus design that implies freedom from the paradigm of time as a linear, cyclical, structured process. It creates new horizons for training the future public managers capable of forming their knowledge system with a unique, flexible structure that includes constantly updated social experience. The need for constant movement can be used to motivate civil servants. In practice, it is necessary to create opportunities for learning and sharing knowledge and experience. We should develop new working formats that imply dividing personnel into small agile groups to solve non-standard tasks, which gives a sense of meaningful contribution to the common cause.

Keywords: public service, millennials, career habitus, digital society, agile

Received: December 9, 2021.

1 VUCA-мир – (от англ. Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous – «Нестабильный, Неопределенный, Сложный, Неоднозначный») – понятие, введенное У. Беннисом и Б. Нанусом в 1987 году для описания усложняющегося мира, который является нестабильным (растущий темп перемен), неопределенным, сложным (появление новых факторов для принятия решений) и неоднозначным.

Введение

Поколение Миллениум – молодые люди, рожденные в период с 1982 по 2002 год [Howe, Strauss, 2000. P. 15] – является одной из самых крупных когорт, вовлеченных в мировую рабочую силу² и имеющих реформаторский, реактивный потенциал для реконструкции и разрушения старых социальных практик, включающих в себя и социальное время. Поколение Миллениум – это поколение «Герой», в оригинальной теории Н. Ховэ и В. Страссуса [Howe, Strauss, 1998, P. 62–65] ему отведена особая роль в поколенческом цикле, состоящем из «четырех поворотов» (“fourth turnings”). Это роль поколения, которое меняет мир, входит в трудоспособный возраст в момент тотального кризиса, переосмысляет старые практики и строит новые и/или реконструирует старые. Общий опыт, пережитый его представителями, формирует общие ценности, которые начинают зарождаться до 12–13 лет и кристаллизуются к совершеннолетию человека.

Особенности, свойственные поколению (поколенческие ценности), могут трактоваться через призму социологии социального пространства П. Бурдьё [Бурдьё, 2017] как габитус молодых людей, рожденных в один временной промежуток, проживающих опыт в одном и том же контексте, в едином глобальном пространстве. Теория поколений отличается междисциплинарной природой. Однако она была создана экономистами, и для изучения конкретных явлений с точки зрения другой науки требуется дополнительная оптика, но не стоит отбрасывать тот факт, что теория обладает междисциплинарным характером, это следует учитывать в интерпретации. Таким образом, в настоящем исследовании поколенческие ценности и особенности будут рассмотрены с точки зрения теории габитуса П. Бурдьё.

В контексте исследования феномена карьеры и специфичного для него супер-поля рассматривается особый вид габитуса – карьерный, то есть совокупность приобретенных диспозиций индивида, влияющих на поведение в конкретной сфере. Пионеры данного подхода к изучению карьеры – К. Чудзиковски, В. Майрхофер ввели в социологию управления такие понятия, как «карьерное поле», «карьерное супер-поле» и «карьерное под-поле» (оно же «карьерное суб-поле») [Chudzikowski, Mayrhofer, 2011]. «Супер-поле» в данном случае – абстрактное пространство, где все агенты с разными карьерными векторами и треками конкурируют между собой, а, соответственно, «поля» и «суб-поля» – это конкретные области трудовой деятельности и конкретные организации.

В. Майрхофером также было введено понятие «карьерный капитал» – совокупность ресурсов, которыми субъект пользуется для деятельности в рамках карьерного поля; и еще понятие «карьерный габитус» – совокупность длительных диспозиций сознания и тела,

определяющих восприятие агентом карьерного поля, самого себя, своих возможностей и целей.

Как было отмечено выше, социологические исследования поколения Миллениум обретают все большую актуальность, в том числе в контексте поведения на рынке труда, организационного поведения в различных отраслях. Существует ряд особенностей поведения представителей поколения, с которыми сталкиваются государственные структуры, компании и индустрии как агенты социальной реальности. Согласно исследованиям крупных консалтинговых холдингов, такими особенностями являются частая смена работы, низкая лояльность к работодателю, миграция в цифровое пространство, склонность выбирать неочевидные карьерные траектории, открытость к смене деятельности). Для изучения этих явлений требуются качественные исследования интерпретивистской природы, осуществленные в традициях «понимающей социологии».

Карьерный габитус поколения: ценности и новые возможности

Используемый в рамках исследования цифровой метод проведения онлайн-интервью и взаимодействия с данными открывает новые возможности для глубинной аналитики интерпретивистской природы. Текстовые и видеоматериалы были интерпретированы как нарративы респондентов и проанализированы тематически – с точки зрения карьерного габитуса поколения. Исследователь в процессе применения метода не отвлекается на технологические детали настройки; автоматически получая видеозапись, он имеет возможность снова и снова вовлекаться в опыт интервью, многократно просматривая онлайн-встречу в записи. В процессе подготовки к интервью имеется также возможность выбирать привычный для респондента доступ к телекоммуникации и использовать материалы профилей респондента, тексты публикаций и его имиджевые характеристики.

Выборку исследования составили 20 миллениалов – самому старшему на момент исследования было 34 года, самому младшему – 20 лет; 9 мужчин и 11 женщин, все граждане России. У каждого респондента есть как минимум одно высшее образование; 15 из 20 опрошенных проживали в Москве на момент исследования. Отдельно стоит отметить, что некоторые из респондентов являлись работниками системы государственной службы или имели данный опыт работы, несколько участников опроса работали на государственных предприятиях.

Одним из критериев выборки послужило наличие высшего образования. Для этого есть основание: высокий уровень образованности в сравнении с другими поколениями – одна из черт поколения Миллениум [Радаев, 2018. С. 15; Bannon, Ford, Meltzer, 2011. P. 9], но все же необходимо подчеркнуть, что выводы исследования релевантны только для миллениалов с высшим образованием. В 18 из 20 нарративов так или иначе проявлялась ценность времени, которая также была

2 The Deloitte Millennial Survey 2014. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-dtl-2014-millennial-survey-report.pdf>

КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

описана в крупных корпоративных исследованиях консалтинговой корпорации Deloitte за 2016 и 2017 годы³.

В нарративах ценность времени нашла свое воплощение как в желании быстрых результатов, так и в стремлении «успеть как можно больше» применительно не только к карьерным траекториям. Эта ценность является ключевой частью карьерного габитуса поколения, так как оказывает магистральное влияние на все другие ценности, взаимодействует с ними, создавая цельную структуру, состоящую из ряда диспозиций.

Время как изменяющаяся структурирующая сила

Время можно рассматривать как элемент, проникающий в ткань социальной структуры и изменяющий ее, оказывая влияние на социальные практики. Р. Мертоном была описана концепция социальности времени («социально ожидаемые длительности») применительно ко всем процессам в обществе. Агенты же социальных процессов обретают субъектность по отношению ко времени в зависимости от степени его осознания (от одержимости до апатии) и восприятия (как циклической, линейной или спиралевидной структуры) [Штопка, 1996. С. 70].

Относительно миллениалов можно сказать, что для них характерно специфичное чувство времени, обусловленное габитусом поколения; ценность времени (value of time) как поколенческая черта была описана еще авторами оригинальной теории в книге “Millennials Rising” [Howe, Strauss, 2000. P. 105], в которой представлен ряд количественных и качественных исследований, проведенных в 1998–2000 годах.

В чем же заключается особенность отношений миллениалов и времени? Во-первых, стоит отметить повышенную вовлеченность в ее социальный компонент. Чувство неотвратимости и «текучести» времени в социальных процессах – как на микро-, так и на макроуровне – влечет за собой одержимость и вызывает высокий уровень тревожности.

Яркой иллюстрацией этой особенности является феномен FOMO⁴ – страх упустить наилучшую опцию, которую может предложить мир в конкретный момент времени. Миллениалами субъективно ощущается трагичность этого процесса, ведь, выбирая одну, они упускают выгоду от другой возможности.

Будучи не в силах смириться с этим фактом, представители поколения Миллениум ведут себя в «супер-полях», включая карьерное «супер-поле», отталкиваясь от нежелания быть скованными социально ожидаемыми длительностями процессов.

3 The Deloitte Millennial Survey 2016. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-millennial-survey-2016-exec-summary.pdf>; The Deloitte Millennial Survey 2017. | Deloitte | Social impact, Innovation. <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles>

4 FOMO – акроним, состоящий из английских букв, расшифровывается как “Fear of missing out” (в переводе на русский язык – «страх упущенных возможностей»).

Возвращаясь к явлению FOMO, стоит отметить, что в массовой культуре его рассматривают как последствие развития социальных сетей, где каждый может транслировать привлекательный образ, далекий от реальности, заниматься lifestyle-блогингом (который направлен на заработок от трансляции «вдохновляющего» образа жизни) и демонстрировать свои успехи – как профессиональные, так и личные [Schreckinger, Bilis, Buell, Warner, Weidenfeld, Pelletier, 2014].

Однако FOMO также можно назвать «миллениальским» феноменом, так как оно зародилось в момент становления представителей поколения Миллениум как молодых взрослых и профессионалов. Из-за этой болезненной вовлеченности в течение времени, включая социальное, в миллениалах присутствует непреодолимое желание постоянно что-то делать и добиваться быстрых результатов:

«Я вообще не человек процесса, мне нужен результат: поработала – результат, поработала – результат», – утверждает респондентка № 11, 29 лет, менеджер в НКО, поддерживаемой государством.

«Я получил оттуда все, что я мог и в какой-то момент я перестал расти, и нет, наверное... дальнейшего потенциала для роста. И поэтому, я так поступил. Что мотивирует? Результат – если я вижу результат, желательно, чтобы он был прямо здесь и сейчас», – отметил респондент № 3, мужчина 25 лет, консультант-аналитик, специалист по Китаю.

Из-за этой особенности габитуса поколения может сформироваться ложное негативное представление о молодых людях – что им нужно «все и сразу», что в них отсутствует достаточное упорство, их даже могут обвинить в инфантильности (из-за настойчивого требования быстрого развития).

На самом деле это является следствием страха сделать неверный выбор возможности из того разнообразия, которое им предлагает современный, цифровой VUCA-мир.

Как было отмечено ранее, возникновение новых форматов, несмотря на свои преимущества и удобства, активизирует состояние тревоги, так как с развитием социальных сетей и других каналов совершенствуется и возможность регулировать красочность «картинки», трансляции образа жизни.

Миллениалы как реформаторы социальных длительностей временных процессов

Чтобы предположить, какое восприятие времени характерно для поколения Миллениум – циклическое, линейное или спиралевидное – стоит рассмотреть важную деталь среды, в которой формировались представители поколения как профессионалы, с чем они столкнулись на рынке труда.

Прежде всего, они столкнулись с тотальным кризисом в различных сферах жизни, ускорением глобальных мировых процессов и хаосом, абсолютной неопределенностью, сформированной VUCA-миром. Они и не знали другой “work environment”, только ощущение постоянного

движения в хаотичной структуре различных «супер-полей» без «путеводной карты», которой сейчас стал для миллениалов сформировавшийся карьерный габитус.

Хаос дает ощущение движения, к которому миллениалы привыкли и без которого они уже начинают чувствовать себя дискомфортно и фрустрированно, поскольку воспринимают это как вовлеченность во временной поток:

«Если бы я знал, какие у меня цели в жизни, наверное, было бы не так интересно жить эту жизнь. Потому что вот это движение в неизвестность, оно как раз и приносит тот драйв, который поддерживает меня живым и побуждает просыпаться по утрам», – поделился своими рассуждениями респондент № 3, мужчина 25 лет, консультант-аналитик.

Если хаос рассматривать как движение, то, согласно классическому определению в точных науках, оно заведомо не может быть строго линейным [Малинецкий, 2001]. Следовательно, будучи вовлеченным в осознание времени как хаотичной структуры, в конечном итоге преодолев тревогу и фрустрацию, можно разглядеть в этом большую свободу для маневра – свободу от ограничения количества траекторий в различных сферах жизни, включая карьерные пути. При этом, даже если миллениал пытается представить жизнь как «движение вперед», все равно получается только непредсказуемо извилистая дорога с многочисленными параллельными треками, включающая в себя свободу от классического определения карьеры:

«Не люблю двигаться вверх, люблю двигаться вперед. Слишком для меня абстрактно – движение вверх, непонятно, что там. А вот серпантин – это прикольно, ты не видишь, что за поворотом, но вот-вот повернешь и увидишь. Непредсказуем другой поворот, но ты тоже его вот-вот и видишь. А движение вверх или лестница... непонятно же, ты не видишь этой лестницы, это может привести к краху...», – считает респондентка (21 год, переводчица).

Однако в этой свободе часто есть элемент тревожности, возникающей из-за того, что процессы в мире ускоряются, все движения становятся быстрее, цифровое общество также вносит свой вклад в ускорение мира. Миллениалы чувствуют потребность поспевать за этим потоком, что, с одной стороны, для них комфортно, а с другой – этот быстрый поток двигается по нелинейной, хаотичной траектории; это и есть тот самый элемент тревожности.

Отмеченная особенность проявляется в способе организации собственной жизни, применении к планированию философии гибкого управления Agile:

«Я вообще не вижу смысла ставить себе какие-то цели на 10–20 лет. Скорее планирую жизнь по Agile», – сообщил респондент № 2, политик, бывший государственный служащий, 26 лет.

На примере нарратива респондента № 2 можно отследить, что даже в такой консервативной сфере, как государственная служба, карьеру молодой человек строит, как миллениал, – прыгает с места на место, пе-

реходит из одного министерства в другое за короткий промежуток времени, постоянно нуждается в движении, испытывает фрустрацию от ощущения «застоя».

Респондент не видит смысла ставить себе долгосрочные цели, потому что формировался как профессионал уже в VUCA world. Хаос воспринимается им как часть жизни – где-то в негативном ключе, а где-то как необходимость, без которой он скован и не может дышать. Условия «нормальной аномии» [Василенко, 2018] стали для представителей поколения Миллениум “natural habitat”, естественной средой обитания:

«Мне помогло то, что я умею жить и работать в условиях полной неопределенности – то есть когда непонятно вообще ничего. Я просто написал и не знал, что мне предложат, но я был готов заведомо. Мне кажется, это очень важный момент, такой карьерный и вообще, для миллениалов свойственный, наверное, не знаю...», – отметил респондент № 2, мужчина 26 лет, политик, бывший государственный служащий.

Поскольку миллениалы ощущают многовекторность временных процессов, они переосмысливают социально ожидаемые длительности привычных практик, включая карьерные траектории. В вышеописанном нарративе это проявляется в «пересборке» социально ожидаемой карьерной траектории в государственной службе со стороны респондента. Причем он делает упор на том, что такое стремительное и нестандартное развитие возможно исключительно в условиях хаоса, где структура организации (в данном случае – министерства) начинает сдвигаться и появляется возможность менять траекторию в свободном ключе: перемещение в другое подразделение, спонтанное повышение в должности из-за освободившегося «окна» в структуре, увольнение без последствий для дальнейшей работы.

Как в государственных, так и в коммерческих организациях миллениалы переосмысливают и реконструируют социально ожидаемую длительность работы в конкретной компании и иногда даже сфере деятельности в силу вовлеченности в восприятие хаотичной и стремительной природы времени в современном обществе.

«Очень изменилось ощущение карьеры, изменился рынок России во всяком случае, вот и здесь тоже, раньше чтобы у тебя была крутая карьера, нужно было от 30 лет просидеть в одной компании, лифт внутри компании. Сейчас как бы у тебя технически нет возможности в одной компании, и теперь для того, чтобы получить больше денег или выше позицию, нужно поменять работу. И если ты меняешь работу реже, чем раз в 2 года, то что-то с тобой не так», – поделилась своим мнением респондентка № 4, женщина, 24 года, преподавательница, создательница образовательных проектов.

«То есть у меня всегда ключевой этот, когда ты все наладила, у меня все работает, я уже как бы готова к тому, чтобы меня повисили. У меня если, ну год не повышают – я ухожу», – обозначила свою позицию респондентка № 12, женщина, 31 год, управляющая центра развития бренда работодателя, государственная корпорация.

КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Но новые возможности для успешного карьерного развития не исключают тревожности, связанной с потребностью быть «красивой картинкой» в лицах значимых людей, сверстников, подписчиков. FOMO может влиять на многие сферы жизни, в том числе и на карьерную составляющую.

Этот образ, который создает миллениал, является комплексным «аватаром» (если использовать терминологию социальных сетей) или «персонажем» (если в качестве метафоры рассматривать популярные среди миллениалов онлайн-игры или художественный нарратив) и, следовательно, требует многовекторности самовыражения:

«Люблю быть многогранным и хотя бы где-то что-то по кусочкам познать», – выразил свое отношение к теме респондент № 5, мужчина 29 лет, военный диспетчер.

«...Я больше, чем мое продвижение по карьерной лестнице», – утверждает респондентка № 18, женщина, 26 лет, копирайтер.

Отдельно хочется выделить социальные сети как маркер успешности в профессиональной сфере для миллениала:

«Не знаю, может, когда я выпущу какую-то книгу или что-то такое произойдет, я скажу: «О, вот пришел успех» – или наберу в Твиттере 100к подписчиков, не знаю, что-то такое произойдет, я позволю тебе и скажу, вот теперь я успешен (смеется)», – допускает респондент № 3, мужчина, 25 лет, консультант-аналитик.

Это желание поспевать за миром, за новыми знаниями и трендами, может играть в обе стороны: как мотивировать, так и демотивировать миллениала, давать ему чувство, что его «никогда не будет достаточно»:

«А когда уже вот это узнаешь, тебе становится не очень интересно и нужно что-то новое, чтобы дальше не сидеть и не деградировать», – полагает респондентка № 7, женщина, 25 лет, начальница пункта видео-конференц-связи.

Стоит добавить, что концепция «лучшей версии себя» лежит в основе определения успеха для миллениалов – это не просто многовекторное движение, а движение практически во всех сферах жизни: развитие как профессионала, как личности, как гражданина, как части сообщества (включая и семью). Поэтому они зачастую манифестируют нежелание выбирать между карьерой и семьей, между работой и жизнью, изумляясь постановке вопроса, ведь это все – их жизнь:

«И это не то чтобы сильно нужно разделять, это твоя жизнь и нужно отталкиваться, не знаю, от карьеры, карьерного пути, своих целей. Я не ищу баланса, не в поиске эффективности, а просто пытаюсь понять, что это часть меня, я это делаю не ради заработной платы или еще чего-то, а потому что классные задачи, пробую их решить, какие-то важные дела тоже делаю. Это просто жизнь, не знаю!», – попытался осмыслить свой опыт респондент № 1, менеджер образовательных программ, преподаватель.

Заключение

Подводя итоги, стоит отметить особенности восприятия времени поколения Миллениум и то, как они влияют на социальные практики и реформирование социально ожидаемых длительностей:

1. Миллениалы обладают высоким уровнем осознания вовлеченности во время, в том числе социальное, это можно даже охарактеризовать как одержимость. Глубокая озабоченность текучестью времени и связанная с этим тревожность рождают такой современный феномен, как FOMO (страх упущенных возможностей).

2. Время для миллениалов – не строгий линейный процесс, так как ощущение социального времени у представителей поколения обусловлена влиянием контекста хаоса VUCA-мира и становления цифрового общества. Классическая линейная или закономерная (циклическая) структура чувствуется как устаревшая и ограничивающая концепция в современном мире, так как хаотичная структура предполагает свободу от ограничения количества траекторий и векторов движения.

3. Миллениалы, отталкиваясь от своего нелинейного, хаотичного представления о времени, реформируют социально ожидаемые длительности социальных практик, включая и сферу карьеры: отношение к жизни как к проекту, который нужно реализовывать по принципам гибкого управления Agile, снижение лояльности к определенной организации, нелинейные карьерные траектории, поиск продвижения и развития с помощью перехода из одной компании / сферы в другую.

4. Миллениалы, воспринимая себя как цельных «персонажей» в жизненном нарративе, используют карьеру как вспомогательный инструмент для самоидентификации, поэтому отказываются от выбора между карьерой и семьей, работой и жизнью.

5. Осознание миллениалами нелинейности времени открывает новые возможности для реформирования образовательного процесса подготовки государственных управленцев, способных справляться с вызовами цифрового общества и VUCA-мира. Ведь данная особенность мышления позволит молодым людям синтезировать знания из различных парадигм и постоянно обновляющегося социального опыта в собственную систему знаний с уникальной гибкой структурой [Василенко, 2004. С. 495].

6. Мотивация для миллениалов в системе государственной службы должна строиться вокруг потребности «быть в движении», что означает постоянные изменения: для создания подобной атмосферы может использоваться возможность обучаться за счет структуры / организации, возможность делиться знаниями с коллегами для обновления своей гибкой системы знаний (организация различных форматов – «мозговых штурмов», открытых дискуссионных площадок в коллаборации с вузами).

7. Для создания атмосферы «движения» уместно использование реактивного потенциала миллениалов для решения нестандартных задач в виде «челленджей» (от англ. *challenge* – «вызов») и «спринтов» (от

англ. *sprint* – «бег на короткую дистанцию»), для которых молодые люди могут объединяться в микрокоманды внутри коллектива и, используя гибкий подход к управлению и самоорганизации, стремиться опередить

своих коллег в подобном позитивном соревновательном духе. Данные тезисы и рекомендации нуждаются в количественных исследованиях для проверки на большей выборке.

Литература

- Бурдые П. Социология социального пространства: пер. с фр. / ответ. ред. перевода Н.А. Шматко. СПб.: Алетейя, 2017.
- Василенко Л.А. «Нормальная аномия»: трансформация институтов в условиях сложного социума. *Научный результат. Социология и управление*. 2018. Т. 4. № 3. С. 45–56.
- Василенко Л.А. Опережающее образование как способ выживания человечества. *Безопасность Евразии*. 2004. № 3 (17). С. 491–505. DOI: 10.18411/Vasilenko-1-1
- Малинецкий Г.Г. Хаос. Структуры. Вычислительный эксперимент. Введение в нелинейную динамику. 3-е изд. М.: УРСС, 2001.
- Радаев В.В. Миллениалы на фоне предшествующих поколений: эмпирический анализ. *Социологические исследования*. 2018. № 3 (407). С. 15–33. DOI: 10.7868/S0132162518030029
- Радаев В.В. Раскол поколения миллениалов: историческое и эмпирическое обоснование. (Первая часть). *Социологический журнал*. 2020. Т. 26. № 3. С. 30–63. DOI: <https://doi.org/10.19181/socjour.2020.26.3.7395>
- Сорокин П.С. Современные исследования карьеры как социального явления: теоретико-методологические проблемы и пути их преодоления. *Вестник РУДН. Серия: Социология*. 2013. № 3. С. 40–50.

- Штомпка П. Социология социальных изменений / под ред. В.А. Ядова; пер. с англ. А.С. Дмитриева. М.: АСПЕКТ-ПРЕСС, 1996.
- Abel J., Buff C., Burr S. Social Media and the Fear of Missing Out: Scale Development and Assessment. *Journal of Business & Economics Research (JBER)* 2016. No. 14 (1). P. 33–43. In English
- Bannon S., Ford K., Meltzer L. Understanding millennials in the workplace. *The CPA Journal*. 2011. Vol. 81. № 11. P. 61–65. In English
- Chudzikowski K., Mayrhofer W. In search of the blue flower? Grand social theories and career research: The case of Bourdieu's theory of practice. *Human Relations*. 2011. Vol. 64. No. 1. P. 19–36. In English
- Eisner S.P. Managing generation Y. *SAM Advanced Management Journal*, 2005. Vol. 70. P. 4–15. In English
- Ertras N. Turnover Intentions and Work Motivations of Millennial Employees in Federal Service. *Public Personnel Management*. 2015. 44 (3). P. 401–423. In English
- Howe N., Strauss W. Millennials rising: The Next Great Generation. 1st ed. Vintage Books, New York, 2000. In English
- Howe N., Strauss W. Wave Theory. *The International Economy*. 1998. November-December. P. 62–65. In English
- Schreckinger B., Bilis M., Buell S., Warner J., Weidenfeld L., Pelletier J. The History of FOMO. Boston, 2014. In English

References

- Bourdieu P. Sociology of social space: translated from French. Translation ed. by N.A. Shmatko. St. Petersburg: Aleteyya, 2017. In Russian
- Malinetsky G.G. Chaos. Structures. Computational experiment. Introduction to nonlinear dynamics. 3rd edition. Moscow: URSS, 2001. In Russian
- Radaev V.V. Millennials compared to previous generations: an empirical analysis. *Sotsiologicheskiye issledovaniya*. 2018. No. 3(407). P. 15–33. DOI: 10.7868/S0132162518030029. In Russian
- Radaev V.V. The divide among the Millennial generation: historical and empirical justifications. (First part). *Sotsiologicheskij zhurnal*. 2020. Vol. 26. No. 3. P. 30–63. DOI: <https://doi.org/10.19181/socjour.2020.26.3.7395>. In Russian

- Sorokin P.S. Modern studies of career as a social phenomenon: theoretical and methodological problems and ways to overcome them. *Vestnik RUDN. Seriya: Sotsiologiya*. 2013. No. 3. P. 40–50. In Russian
- Sztompka P. Sociology of social changes. Ed. by V.A. Yadov; translation from English by A.S. Dmitriev. Moscow: ASPEKT-PRESS, 1996. In Russian
- Vasilenko L.A. Advanced education as a way for human survival. *Bezopasnost' Yevrazii*. 2004. No. 3 (17). P. 491–505. DOI: 10.18411/Vasilenko-1-1. In Russian
- Vasilenko L.A. "Normal anomie": the transformation of institutions in a complex society. Research results. *Sotsiologiya i upravleniye*. 2018. Vol. 4. No. 3. P. 45–56. In Russian

Информация об авторе:

ЕЛИЗАВЕТА ЭДУАРДОВНА ОЛЕЙНИКОВА, ассистент кафедры гуманитарных наук, деловой этики и социальной ответственности Института бизнеса и делового администрирования, аспирантка кафедры управления персоналом Института государственной службы и управления Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Российская Федерация, 119606, Москва, проспект Вернадского, 84). E-mail: liz.oleynikova@gmail.com
ORCID ID: 0000-0001-8693-926X

Ссылка для цитирования: Олейникова Е.Э. Восприятие времени как ключевой элемент дизайна карьерного габитуса поколения Миллениум. *Государственная служба*. 2022. № 1. С. 80–85.

Information about the author:

ELIZAVETA E. OLEINIKOVA, Assistant Professor, Department of Humanities, Ethics and Social Responsibility, Institute of Business Studies, Postgraduate Student, Department of Personnel Administration, Institute of Public Administration and Civil Service. Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (84, Vernadsky Prospekt, Moscow, 119606, Russian Federation). E-mail: liz.oleynikova@gmail.com
ORCID ID: 0000-0001-8693-926X

For citation: Oleinikova E.E. Time perception as an essential element in the career habitus design for Millennials. *Gosudarstvennaya sluzhba*. 2022. No. 1. P. 80–85.