

вседневную жизнь сейчас и буквально пару лет назад, мы видим, насколько быстро развиваются технологии и как быстро вместе с ними изменяется наша жизнь. Так что производству и его специалистам нужно тщательно следить за изменениями в сфере технологий, чтобы вовремя реагировать на новшества.

Также следует особое внимание уделить вопросам, касающимся проблем в развитии производства. На наш взгляд, для своевременного выявления и поисков решения проблем в рабочем коллективе должны развиваться прозрачные, доверительные отношения. Также мы считаем, что на предприятиях следует регулярно проводить опросы, интересоваться мнением сотрудников, относящихся к различным аспектам их рабочего процесса.

Литература

1. Кириенко, В. В. Прикладная социология в маркетинговых исследованиях : пособие по одному курсу для студентов специальности 1-26 02 03 «Маркетинг» днев. и заоч. форм обучения / В. В. Кириенко. – Гомель : ГГТУ им. П. О. Сухого, 2013. – 84 с.
2. Кравченко, А. И. Социология : учебник / А. И. Кравченко. – М. : ТК Велби ; Проспект, 2006. – С. 121–142 ; С. 275–278.
3. Павлов, К. В. Цифровизация производственных процессов как современный этап интерсификации экономики / К. В. Павлов; А. К. Павлов // Экономическая наука сегодня. – 2023. – Вып. 18. – С. 18–32.
4. Экономика Беларуси. Приоритеты развития. – М. : Офиц. Интернет-портал Президента Респ. Беларусь, 2025.

УДК 316.334.22:004

ПОКОЛЕНИЕ Z И ТРАНСФОРМАЦИЯ ТРУДОВОЙ ЭТИКИ В БЕЛАРУСИ

О. Д. Шинкевич, Т. В. Ядченко

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель: д-р социол. наук, проф. В. В. Кириенко

Рассмотрены особенности трудовой этики поколения Z в Беларуси в условиях цифровизации и социальных изменений. Проанализированы их ценности, мотивация и отношение к труду. Отмечено формирование новой модели этики, основанной на гибкости и самореализации.

Ключевые слова: поколение Z, трудовая этика, трудовые ценности, Беларусь, мотивация, гибкость, цифровизация.

В современных условиях ускоренной цифровизации и глобальных инфраструктурных изменений особенно актуально исследовать, как молодое поколение – так называемое Поколение Z (обычно рожденные в середине-конце 1990-х и начале 2000-х гг.) – воспринимает труд, свои трудовые ценности и карьерные ориентиры в белорусских реалиях. Изменяются не только формы занятости, но и трудовая этика – совокупность ценностей и установок, регулирующих отношение к труду. Цель данного исследования – выявить особенности трудовой этики поколения Z в Республике Беларусь, показать ее трансформацию и дать рекомендации работодателям и HR-специалистам, работающим с молодыми кадрами. В эмпирической части использовано анкетирование среди молодых людей-зумеров в Беларуси.

Поколение Z – молодое поколение, выросшее в цифровую эпоху, с активным использованием Интернета, соцсетей, смартфонов [1]. В белорусском контексте исследования показывают, что молодежь поколения Z стремится к развитию и личной самореализации, одновременно сохраняя уважение к стабильности и материальной безопасности [2].

Важно: при исследовании именно белорусской ситуации необходимо учитывать специфику рынка труда Беларуси, культурно-социальную ситуацию, экономические условия.

Трудовая этика – распространенное среди общей массы населения отношение к труду, а также совокупность моральных установок, регулирующих поведение людей в сфере труда [3]. В контексте молодого поколения ценности труда меняются: от ориентации на стабильную, длительную привязанность к работодателю – к запросу на гибкость, саморазвитие, смысл работы – и это отражают исследования трудовой мотивации и ценностей поколения Z [4]. В белорусском контексте пока меньше эмпирических работ, но имеются публикации, которые фиксируют особенности поколения Z как субъекта труда и потребления [5].

На основе обзора можно выделить следующие тенденции, актуальные и для белорусского рынка труда: Повышенная мобильность: молодые люди склонны сменить место работы быстрее, ищут разнообразие и развитие. Ориентация на гибкие условия труда: удаленка, гибкий график, проектная работа. Рост значимости смысла работы, соответствия личным ценностям и интересам (не только «работать ради зарплаты»). Повышенные ожидания от работодателя: комфортная атмосфера, цифровые инструменты, участие в принятии решений. Снижение важности традиционной «лояльности компании на 10–15 лет» как базового коврика трудовой этики. Эти изменения указывают, что трудовая этика трансформируется: от модели «работа = долгая служба + стабильность» к модели «работа = самореализация + развитие + гибкость + ценности».

Мы провели исследование-анкетирование в октябре 2025 г. среди 91 респондента (возраст – 18–26 лет) – молодых людей поколения Z, проживающих в Беларуси. Анкетирование проводилось в онлайн-формате (Google Form) с помощью приглашения через соцсети и студенческие группы. Использовался структурированный опросник из 10 вопросов с вариативными ответами. Полученные данные обработаны простыми процентными распределениями. В ходе исследования мы получили следующие результаты:

1. Какова ваша основная мотивация выхода на работу? Высокий доход – 14,8 %. Самореализация и участие в интересных проектах – 39,3 %. Гибкий график / удаленка – 19,7 %. Социальная значимость работы – 11,5 %. Другое – 14,8 %.

2. Насколько важна для вас стабильность работы (работодатель на 5 + лет)? Очень важна – 18 %. Скорее, важна – 36,1 %. Нейтрально – 27,9 %. Скорее, не важна – 13,1 %. Не важна – 4,9 %.

3. Планируете ли вы сменить место работы через 1–2 года? Да – 45,9 %. Возможно – 29,5 %. Нет – 24,6 %.

4. Насколько для вас важна «работа со смыслом» (что я делаю – важно для меня и (или) общества)? Очень важна – 48,3 %. Скорее, важна – 28,3 %. Нейтрально – 16,7 %. Скорее, не важна – 5 %. Не важна – 1,7 %.

5. Что для вас важнее при выборе работодателя? (отметьте до двух вариантов). Корпоративная культура и атмосфера – 44,1 %. Возможность карьерного роста – 45,8 %. Уровень зарплаты – 39 %. Локация / удаленка – 44,1 %. Бренд компании и ее миссия – 22 %. Другие факторы – 39 %.

6. Насколько вы готовы обучаться и осваивать новые навыки на работе? Полностью готов – 58,3 %. Скорее, готов – 28,3 %. Нейтрально – 8,3 %. Скорее, не готов – 3,3 %. Не готов – 1,7 %.

7. Насколько для вас важен постоянный карьерный рост («каждые 2–3 года новая должность»)? Очень важен – 29,5 %. Скорее, важен – 32,8 %. Нейтрально – 24,6 %. Скорее, не важен – 9,8 %. Не важен – 3,3 %.

Данные результаты подтверждают идеи о трансформации трудовой этики поколения Z, но с учетом белорусской специфики. Самореализация и интересные проекты оказались главной мотивацией, практически для 40 % – что превышает ориентацию на доход. При этом стабильность работы остается важной, но менее доминирующей: только 18 % считают ее «очень важной». План смены работы в ближайшие 1–2 года заявили 45,9 % респондентов, что говорит о достаточно высокой мобильности. Интересно, что готовность к обучению и освоению новых навыков отмечена высоко (86,6 % «полностью или скорее, готовы») – это подчеркивает ориентацию на развитие. Значимость смысла работы «отбилась» в 48,3 % как «очень важна». При выборе работодателя факторы «корпоративная культура» и «карьерный рост» вышли выше «уровня зарплаты». Эти данные также указывают, что для белорусских зумеров важен не только финансовый компонент, но и окружение, развитие и ценности.

Выборка (91 человек) является небольшой и не репрезентативной для всей Беларуси. Анкетирование онлайн может создать смещение (участники – активные в сети, студенты). География ограничена городами-центрами. Тем не менее результаты дают ориентир и позволяют сделать предварительные выводы о следующих тенденциях.

Выводы и рекомендации:

1. Поколение Z в Беларуси приходит на рынок труда с новыми ценностями: самореализация, развитие, смысл, гибкость – в приоритете.

2. Трудовая этика этого поколения трансформируется: меньше ли «длительная служба + стабильность», больше ли «развитие + смена + ценности».

3. Работодателям и HR-специалистам в Беларуси стоит адаптировать практики: предлагать гибкие формы занятости и режимы (удаленка, гибкий график). Формировать корпоративную культуру, ориентированную на участие, развитие, ценности, комфорт. Обеспечивать возможности обучения, роста, цифровой среды, технологических инструментов. И подключать молодых сотрудников к смысловым проектам и инициативам, которые дают ощущение значимости.

4. Несмотря на новые ориентиры, стабильность и удовлетворение по-прежнему имеют значение – стратегия удержания кадров должна учитывать как традиционные, так и новые ценности.

5. Для дальнейших исследований в Беларуси рекомендуется расширить выборку (включить малые города, сельскую местность), увеличить количество респондентов и провести лонгитюдное исследование – отслеживать, как трудовая этика поколения Z будет эволюционировать по мере их вхождения в зрелую карьеру.

Мы считаем, что в белорусском контексте трансформация трудовой этики поколения Z приобретает легкую специфику: с одной стороны – давление цифровой среды, глобальных запросов, желание гибкости и самореализации; с другой стороны – традиционные ценности труда, необходимость стабильности, возможно, меньшая свобода рынка труда по сравнению с некоторыми западными странами. Поэтому поколение Z в Беларуси движется по «гибридному» пути: они хотят и значимой работы, и развития, и гибкости, но не готовы полностью отказаться от стабильности и традиционных

ориентиров. Работодателям нужно быть готовыми к тому, что молодой сотрудник может менять работу чаще, но если работа будет смысловой и с развитием – шанс удержать его выше.

Литература

1. Поколение Z. – URL: <https://www.mgpu.ru/teoriya-pokolenij-chem-otlichayutsya-zumery-bumery-milleniya-pokoleniya-x-i-alfa/> (дата обращения: 27.10.2025).
2. Титаренко, Л. Г. Ценности труда молодежи в белорусском обществе: потенциал инновационности и традиционности / Л. Г. Титаренко // Социологический альманах. – 2016. – № 7. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsennosti-truda-molodezhi-v-belorusskom-obschestve-potentsial-innovatsionnosti-i-traditsionnosti> (дата обращения: 27.10.2025).
3. Трудовая этика / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – URL: <https://www.hse.ru/edu/vkr/181554558>.
4. Дашкова, Е. С. Особенности трудовой мотивации работников поколения Z / Е. С. Дашкова, О. М. Трубникова, Н. И. Хромов // Современная экономика: проблемы и решения. – 2024. – № 1. – С. 59–70. – DOI 10.17308/meps/2078-9017/2024/1/59-70
5. Чем живут, что и как покупают представители поколения Z Республики Беларусь // Produkt.by. – 2024. – URL: <https://produkt.by/news/novosti-mira/chem-zhivut-cto-i-kak-pokupayut-predstaviteli-pokoleniya-z-respubliki> (дата обращения: 27.10.2025).

УДК 316.334.22:004.738.5

УДАЛЕННАЯ РАБОТА И ЦИФРОВАЯ ЗАНЯТОСТЬ: КАК МЕНЯЕТСЯ СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

П. Д. Золоторевич, А. Д. Якушенко

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель: д-р социол. наук, проф. В. В. Кириенко

Исследованы тенденции дистанционной работы, ее восприятие сотрудниками и влияние цифровых технологий. Отмечено, что анализ опроса 100 респондентов показывает высокий спрос на гибкость, автономию и баланс между работой и личной жизнью, а также смещение фокуса с офисного присутствия на результативность.

Ключевые слова: дистанционная работа, гибкие формы занятости, цифровые технологии, карьерный рост, эффективность труда.

Развитие информационных технологий, уход работодателей от традиционных форм найма сотрудников способствуют все большему распространению относительно новой формы труда – дистанционного труда. В последнее время со стороны работодателей растет спрос на удаленную работу и другие гибкие схемы организации трудовой деятельности. Компании, которые позволяют своим работникам решать, где и когда выполнять свою работу, добиваются увеличения производительности труда сотрудников, сокращения текучести кадров и организационных расходов, дистанционный труд становится все более привлекательным и для работников, так как позволяет им сократить расходы на поездки на работу, освободить время для ухода за детьми и (или) престарелыми родственниками.

Однако разразившаяся пандемия COVID-19 внесла свои коррективы в ситуацию на рынке труда. Весной 2020 г. в России был реализован уникальный опыт массового внедрения дистанционного формата в деятельность множества самых различных предприятий. Необходимость соблюдения режима изоляции вынудила работодателей в срочном порядке выводить сотрудников на удаленную работу полностью или частично) практически во всех отраслях и организациях, где это можно