

Научная статья

УДК 316.3

DOI 10.52070/2500-347X\_2022\_4\_849\_159



## Факторы социальной адаптации молодого наемного работника на рынке труда современного мегаполиса

**И. В. Шишков**

*Московский государственный лингвистический университет, Москва, Россия*

*ilyashishkoff@gmail.com*

**Аннотация.** В статье исследуется влияние факторов на социальную адаптацию молодого наемного работника на рынке труда мегаполиса. Автор исходит из того, что институциональное влияние рынка труда способствует фасилитации адаптации. Широкий временной охват работы делает рабочую среду ключевой для адаптации. Понимание факторов призвано способствовать одностороннему воздействию на социальную адаптацию со стороны социальных институтов вне и внутри организации, самого сотрудника.

**Ключевые слова:** социальная адаптация, факторы адаптации, молодой наемный работник, мегаполис

**Для цитирования:** Шишков И. В. Факторы социальной адаптации молодого наемного работника на рынке труда современного мегаполиса // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. 2022. Вып. 4 (849). С. 159–165. DOI 10.52070/2500-347X\_2022\_4\_849\_159

---

Original article

## Factors Affecting the Social Adaptation of Young Employee to the Labour Market of a Modern Megalopolis

**I. V. Shishkov**

*Moscow State Linguistic University, Moscow, Russia*

*ilyashishkoff@gmail.com*

**Abstract.** The article scrutinizes the factors of the young employee's social adaptation to the megalopolis labour market. The author derives from the labour market's institutional effect facilitating the social adaptation. Amount of time spent in the corporate environment leads it to being crucial for the adaptation. Understanding the factors leads to a unified adaptation approach through social institutes functioning inside and outside the organisation, as well as through the adaptee's own efforts.

**Keywords:** social adaptation, adaptation factors, young employee, megalopolis

**For citation:** Shishkov, I. V. (2022). Factors affecting the social adaptation of young employee to the labour market of a modern megalopolis. Vestnik of Moscow State Linguistic University. Social Sciences, 4 (849), 159–165. 10.52070/2500-347X\_2022\_4\_849\_159.

## ВВЕДЕНИЕ

Современный мегаполис представляет собой крайне сложную структуру, кристаллизованную из множественности социальных, экономических, духовных, экологических процессов, связей, систем, институтов. Его население, исчисляемое миллионами жителей, становится драйвером социальной динамики, несущим преобразования урбанистического характера, и вместе с этим подвергается воздействию трансформирующих социальную реальность процессов. Житель мегаполиса – это единство субъекта и объекта социальной действительности.

Агломерационное образование способно не только воспроизводить свое население внутри своих границ, но еще привлекать жителей других территориальных единиц стать его частью. Одним из основных инструментов, способствующих интенсификации и поддержанию на определенном уровне миграционных процессов, следует считать рынок труда. Его существование и здоровое функционирование наделяют мегаполис конкурентным преимуществом, будь то конкуренция с меньшими населенными пунктами или с другими мегаполисами страны или даже мира.

Рынок труда как социальный институт трансформируется, подверженный различным процессам, протекающим во всех сферах общественной жизни. Можно аргументировать, что глобализация и цифровизация играют заметную роль в преобразовании сущности рынка труда в достаточной для научного интереса степени. Во-первых, глобализация предоставляет мегаполису доступ к новой рабочей силе, расширяет горизонт социально-экономических практик, имеющих место на иностранных рынках труда и т. п. Конечно, допустима некоторая доля скепсиса относительно их действительного воздействия на процессы в границах рынка. Например, согласно исследованию Института социального анализа и прогнозирования РАНХиГС, опубликованному в июне 2022 г., численность трудовых мигрантов была на 19 % меньше, чем до пандемии 2019 г. Кроме того, авторы утверждают, что на момент проведения исследования кризисных явлений на рынке труда не наблюдалось [Флоринская, 2022]. Летом 2022 г. безработица на российском рынке труда осталась на историческом минимуме равном 3,9 % (*Российская газета*. 31.08.2022). Другие исследователи утверждают о стабилизации российского рынка труда после геополитических событий в начале года, оценивая динамику как менее «турбулентную» по сравнению с началом пандемии COVID-19 (*РБК*. 12.08.2022). Во-вторых, процессы цифровизации

принимают на себя некоторую вспомогательную роль, заключающуюся в установлении каналов для сбора, обработки и распространения информации, необходимой для поддержания и совершенствования социально-экономических процессов на рынке труда мегаполиса. Так как рынок труда обладает высокой экономической ценностью, то доступ к цифровым технологиям упрощен и распространен. Соответственно, более широкая доступность ведет к большей применимости среди работников, что дает возможность взаимодействия с территориально удаленными группами и социальной средой. Тем не менее недавно объявленная частичная мобилизация обладает гипотетическим потенциалом для создания «турбулентности» на рынке труда.

Данные процессы воспринимаются молодежью на уровне обыденности, так как высокая степень интегрированности цифрового и глобального в каждый день жизни этой когорты в современном мире очевидна [Слепова, 2018]. Более того, это проявляется как конкурентное преимущество над другими демографическими когортами на самом рынке труда. Однако сформировавшиеся цифровая грамотность и космополитизм молодежи обуславливают некоторые специфические изменения в динамике социальной адаптации на рабочем месте.

Проблема социальной адаптации наемных работников на рынке труда крупных городов занимает определенное место в научном и общественном дискурсе, в том числе относительно молодежи.

Ю. Ф. Флоринская, М. А. Карцева, Н. В. Мкртчян в своих исследованиях предпринимают попытки понимания и толкования социально-экономической динамики рабочей силы на российском рынке труда.

Ю. А. Гударенко, М. А. Гаранин, М. А. Гнатюк, С. И. Самыгин уделяют особое внимание конкретно социальной дифференциации молодежи на рынке труда.

Дж. Хартер, М. Г. Яковлева и О. М. Слепова обращаются к социологической перспективе для выявления особенностей адаптационных процессов, участниками которых становится молодой наемный работник.

Кроме того, в общественно-научном дискурсе И. Жандарова, Т. Замахина также проявляют интерес к положению различных страт на рынке труда. Соответственно, проблематика нашей статьи представляется релевантной.

В статье автором предлагается анализ факторов, оказывающих действительное воздействие на процесс социальной адаптации молодых наемных работников на рынке труда мегаполиса, а также приводится их авторская трактовка.

## ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ ВЛИЯНИЕ РЫНКА ТРУДА НА СОЦИАЛЬНУЮ АДАПТАЦИЮ НАЕМНОГО РАБОТНИКА

Рынок труда мегаполиса, принадлежащего той или иной стране, находится в постоянной конкуренции с более малочисленными населенными пунктами, где уровень конкуренции существенно перевешивает в пользу мегаполиса, и с другими мегаполисами, где уровень конкуренции варьируется не так существенно. Очевидно, допустимы aberrации, например, показатели внутренней миграции в Москву или Рио-де-Жанейро не позволяют говорить о какой-либо действительной конкуренции с другими мегаполисами внутри соответствующих стран.

Сложно отрицать, что главный фактор привлекательности того или иного мегаполиса для внутренних и внешних мигрантов – функционирующий социальный лифт. То же справедливо даже в условиях его фактического осложненного функционирования. Во многом именно социальный лифт становится стимулом для внутренних миграционных процессов среди молодежи страны. Кроме того, возникает парадокс: цифровые технологии и компетенции «сокращают» физическое расстояние, позволяя экономить время (так называемое сжатие темпорально-пространственного ландшафта), что позволяет работать удаленно из любого места с доступом к интернет-пространству и необходимому оборудованию, но при этом концентрируют человеческие ресурсы на рынках труда крупных городов, что объяснимо появлением новых технологий в первую очередь там. В таком случае возможно говорить об углублении социального неравенства как самом существенном негативном последствии. Кроме того, для внутреннего мигранта и жителя мегаполиса получение рабочего места во втором секторе, вероятно, привлекательнее первого сектора в менее крупном населенном пункте из-за различия доступности к материальным и духовным ресурсам, набору возможностей для удовлетворения потребностей [Гударенко, 2010].

Следовательно, высокая концентрация рабочих мест на мегаполисном рынке труда выражается не только в повышенной конкуренции, но и в более высокой заработной плате, и в широком спектре возможностей. Это способствует перевесу динамического баланса внутренней миграции – дисбаланса в пользу повышенного желания переезда в крупный город – в мегаполис – и пониженного желания переезда оттуда в менее крупный населенный пункт.

Так как наемный работник попадает на новый для себя рынок труда, происходит столкновение

его картины мира, набора ценностей, практик, норм, опыта при взаимодействии с множеством других социальных групп. В зависимости от совокупности личных компетенций, опыта и ценностей, их «сочетаемости» с представленными в тех новых группах, членом которых он теперь является, тех общественных и государственных институтах, с которыми он в той или иной степени взаимодействует, инициализируется и протекает процесс социальной адаптации. Его неэффективность, затянутость может привести к социальной аномии и последующей социальной депривации из-за неудавшегося встраивания в рабочую среду. Массовый характер подобного имеет вероятность привести к более масштабным последствиям – атомизации городского сообщества.

Тем не менее общественные и государственные институты, функционирующие в рамках трудовых отношений, призваны компенсировать изъяны в процессе адаптации, например, нехватку или несоответствие совокупности капиталов. При оптимальном функционировании институтов наемный работник посредством санкционирующих актов начнет ознакомление с правилами, паттернами поведения, нормами и ценностями, закрепленными на макро- или на микроуровне, и затем приступит к их усвоению – интериоризации. При достаточном показателе адаптированности работник не только повысит собственную производительность, но и примет на себя роль ретранслятора идентичности группы или слоя.

В данной статье возрастные границы молодого наемного работника определяются от 15 до 35 лет. Определяя возрастные границы, мы руководствовались следующей логикой: если нижняя граница начинается с возраста достижения общей трудоспособности – 15 лет, то верхняя – 35 лет – основывается на законодательной базе Российской Федерации (*Российская газета*. 23.12.2020) и усреднение возрастной границы для участия во многих социально-экономических и научных российских и международных программах.

Согласно статистике, основная причина миграции в возрасте 15–24 лет – это поступление в университет, а в 25–34 лет на первое место выходит трудоустройство [Карцева, Мкртчян, Флоринская, 2021]. Следовательно, миграционная привлекательность крупных городов и мегаполисов очевидна: в первом случае – концентрация ведущих университетов, во втором – высокий спрос на рабочую силу и предложения рабочих мест. Интеграция в общественную жизнь мегаполиса предоставляет более динамичную социальную мобильность, что выражается в более явной социальной дифференциации.

Кроме того, справедливо подчеркнуть, по нашему мнению, ценность вспомогательного значения внутриколлективных взаимодействий. Рабочий коллектив и другие ответвления организации совмещают в себе функционал осуществления нескольких адаптационных воздействий: на микроуровне – рабочий отдел, департамент, профсоюз и др. и на макроуровне – организация по трудоустройству, социальная служба, муниципальный, региональный или федеральный органы власти и т. д. При совпадении наполнения транслируемой информации на всех уровнях проявляется эффект синергии, существенно ускоряющий адаптационный процесс наемного работника как внутри организации и ее уровней, так и к рынку труда в широком смысле.

### СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДОГО НАЕМНОГО РАБОТНИКА В РАБОЧЕЙ СРЕДЕ

Мы выражаем уверенность, что рабочую среду следует расценивать в качестве самой релевантной для социальной адаптации молодого наемного работника. Естественно, можно предположить, что образовательная среда может претендовать на такое же значение. По нашему мнению, вступление в рабочую среду перекрывает адаптационное воздействие образования, потому что, как показывает практика, студенты, совмещающие работу и обучение, отдают большее предпочтение работе. Предположительным объяснением является дифференциация по экономическому статусу, т. е. студент, семья которого может позволить обучение на платной основе или которому не требуются расходы на обучение (бюджет), менее вероятно займется собственным трудоустройством в течение обучения, чем студент, семья которого не имеет возможности оплатить обучение или у которого недостаток средств.

Так, если обратиться к статистическим данным, то можно выявить, что показатель часовой нагрузки на работе достаточно высокий – в среднем за год 1 874 часа, что превышает аналогичный показатель в таких странах, как США или Япония (*РИА Новости*. 25.07.2021). При этом 57 % российских сотрудников работают сверхурочно (*Ведомости*. 18.11.2021). Разумно предположить, что рабочая среда не только играет важную роль в адаптации молодого сотрудника, но даже претендует на вытеснение других, внерабочих групп, из участия в процессах адаптации.

Высокая конкуренция на рынке труда, доступность социальной мобильности, страх перед социальной депривацией, anomией вынуждает

молодого жителя мегаполиса и тем более трудового мигранта усердно держаться рабочего места. Мы считаем, что институциональная и лично акторная оптимизация социальной адаптации приведет к фасилитации самого процесса.

На рабочем месте молодой сотрудник сталкивается с социальной адаптацией во многих проявлениях. Их можно условно разделить на прямое (взаимодействия внутри и вне отделов, по корпоративной вертикали, с клиентами и поставщиками, со стейкхолдерами) и опосредованное (взаимодействия с некоммерческими и государственными трудовыми организациями, образовательная деятельность) воздействия. Посредством подобных взаимодействий социальные и материальные акторы транслируют определенную систему норм, ценностей и паттернов, усвоение которых либо явно, либо косвенно обозначается для адаптанта. В рамках данного процесса он интериоризирует весь набор, что в случае успешности позволит ему стать типическим представителем соответствующей общности и воспроизводить сложившуюся социальную структуру.

На адаптацию молодого наемного работника в организации оказывает влияние степень развитости корпоративной культуры. Чем более четко она проявляется в трудовой деятельности коллектива, тем проще идентификация адаптационного наполнения. Соответственно, разработанные и четко выраженные положения корпоративной культуры имеют высокий потенциал для упреждения *faux pas* со стороны адаптанта.

Другой важный элемент рабочей среды – возрастная дифференциация. Имеется некоторый потенциал к осложнению адаптационных процессов в рабочей среде, типическими представителями которой являются сотрудники вне возрастной категории молодого сотрудника-адаптанта или при наличии значительного возрастного разрыва в его границах. Одним из объяснений данного осложнения становится ценностный разрыв возрастных когорт. Поэтому необходим поиск «обобщающих» оснований с последующим закреплением в материальных или нематериальных носителях организации или их трансляция через институты на макроуровне.

Помимо дезадаптационного эффекта возрастной дифференциации «межсредовое» социальное существование может быть проблематичным. Любимый человек в одно и то же время является членом нескольких групп, ценностно-нормативная структура которых, вероятно, отличается по самым основным аспектам. В таком случае адаптация осложняется столкновением несовпадающих ценностей. Оптимальным решением нам кажется

осознанное понимание адаптантом проблемы и корректировки собственных паттернов поведения в достаточной мере для принятия группой при сохранении части усвоенных от другой группы ценностей. Кроме того, в таком случае акторам рабочей среды и иным агентам влияния следует занять проактивное положение, избегая пассивности в ретрансляции ценностно-нормативной структуры.

Отдельного упоминания требует цифровая социальная реальность ввиду продолжающейся интенсификации цифровизации многих сфер общественной жизни. Хотя, с одной стороны, цифровой инструментарий обладает потенциалом для фасилитации взаимодействий внутри рабочей среды, тем не менее, с другой – имеется повышенная вероятность социальной аномии. Перенос существенной части социальных взаимодействий в виртуальное пространство вызывает ощущение «нереальности» и «неважности» этих взаимодействий, особенно в условиях удаленной трудовой деятельности [Яковлева, 2021]. Поэтому у всех субъектов адаптации возникает задача восстановления реальных внутри и межгрупповых контактов, что, как правило, принимает форму развлекательных и образовательных корпоративных мероприятий на микроуровне или прикладных и образовательных событий на макроуровне.

Личные компетенции, уровень образования и предыдущий опыт могут как ингибировать, так и интенсифицировать процесс адаптации. Их релевантность и уровень оказывают прямое воздействие ввиду того, что выполнение трудовых задач занимает меньше времени, остается больше времени на непосредственную адаптацию; во время овладения ими адаптант начинает первичную интериоризацию релевантных ценностей; понимает прошлые ошибки и действует во избежание их повторения, во избежание аномии.

Социальные взаимодействия склонны к «ускорению» в мегаполисах. Насыщенность событиями приводит к субъективному восприятию ускорения временного континуума, из-за чего человеку в одно и то же время кажется, что он успевает сделать много дел и что у него всегда нехватка времени. Так, спектр возможностей в границах мегаполиса настолько широк, что адаптирующийся сталкивается с вызовом множественной параллельной адаптации: на рынке труда, в образовательной среде, в группах по интересам и др. Для трудовых мигрантов (и внутренних, и внешних) задача адаптации стоит наиболее остро, так как ее невыполнение – очевидно нежелательная социальная депривация, которой предшествует социальная аномия. Поэтому соотношения риска и награды при достаточном

понимании самим адаптантом может стать мотивацией, стимулирующей иницируемую им интенсификацию всего процесса адаптации. Помимо внутренней мотивации разумно стимулирование институциональными средствами, например, точечной и групповой профессиональной переподготовкой, дополнительным образованием и др. Некоммерческие и государственные организации осознают и внедряют данный подход в некоторых трудовых отраслях с этой целью.

### ФАКТОРЫ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО НАЕМНОГО РАБОТНИКА НА РЫНКЕ ТРУДА МЕГАПОЛИСА

Факторы, оказывающие то или иное влияние на процессы социальной адаптации молодого наемного работника на рынке труда в мегаполисе, возможно объединить в несколько групп. Для удобства мы представили их на рисунке.

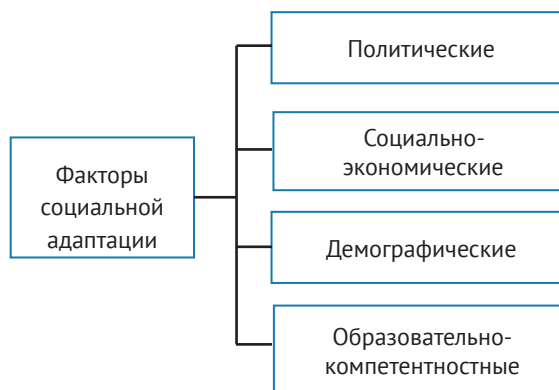


Рис. 1

Группы факторов социальной адаптации молодого наемного работника на рынке труда мегаполиса

К группе политических факторов относятся процессы, зависящие от отношений государства и общественности, межгосударственных отношений, идеологической повестки и др. Они могут выражаться в политически ангажированных изменениях на рынке труда, регулируемых органами власти, или в изменениях политических отношений на международной арене, внутри регионов и внутри самой страны. Например, частичная мобилизация в Российской Федерации, вероятнее всего, оставит существенный отпечаток на структуре рынка труда и комплексе социальной адаптации.

Группа социально-экономических факторов объединяет находящиеся в зависимости от



социальной динамики отношения работодателя и работника. Данные отношения влияют на трансформацию социальной структуры, изменений в ценностно-нормативном ландшафте общества. Например:

- санкционированность превышения нормативного рабочего времени внутри коллектива или на рынке труда в целом;

- тенденция к «тихому уходу» (*англ.* quiet quitting), когда сотрудники стремятся выполнять поставленные задачи исключительно без переработок или в достаточной мере, но без инициативы [Harter, 2022];

- «выраженность» и документальная закреплённость корпоративной культуры и др.

К демографической группе относятся дифференциация по возрасту, территориальной принадлежности работы, религии и т. п. Данные факторы могут оказывать как существенное, так и не существенное воздействие на социальную адаптацию молодого наемного работника. Например, «ускорение времени» оказывает влияние на социализацию в мегаполисе и ведет к более быстрой адаптации, но выражается в появлении чувства фрустрации и тревожности перед возможностью социальной депривации при неудаче на работе [Гаранин, Гнатюк, Самыгин, 2018].

Мы выносим образование, которое, как правило, приписывается к демографическим характеристикам, в отдельную группу, соединенную с личными общими и профессиональными компетенциями молодого наемного сотрудника, потому что считаем их дополняющими друг друга. Именно через образование (и опыт) формируются профессиональные и общие компетенции, кругозор, открытость к новому. Наличие релевантных компетенций выражается в более фасилизированном процессе адаптации из-за профессиональной успешности и широты кругозора, способствующих более гибкой интеграции в рабочую среду и на рынке труда в целом.

Более того, мы хотели бы выделить рабочую среду как социальное пространство, объединяющее все предложенные факторы под своей эгидой. Так, она выступает как пространство-проводник для рассмотренных факторов. Однако она может стать ингибитором для несоответствующих социальной структуре компании ценностей и норм.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исходя из изложенного выше, можно сделать несколько выводов.

*Во-первых*, успешная социальная адаптация молодого наемного работника представляет собой результат не только личных усилий адаптанта, его компетенций, образования, ценностных ориентиров, но и воздействий институционального характера. Именно поэтому «здоровье» общественных и государственных институтов, способствующих адаптации на рынке труда, должно быть действительным. Если внутриорганизационные факторы оказывают прямое воздействие на адаптационные процессы молодого работника, то институциональные опосредовано трансформируют его ценностно-нормативный набор, приводя к более фасилизированному, оптимальному процессу социальной адаптации, т. е. социальные институты должны стимулировать развитие трудовых отношений и активно, и пассивно во избежание массовой социальной депривации, ведущей к атомизации общества.

*Во-вторых*, рабочая среда является первичной средой адаптации, так как в современном городском обществе наибольшее количество времени проводится в его границах. В ее рамках важную роль играют факторы, связанные с личной мотивации молодого наемного сотрудника к адаптации и корпоративной заинтересованностью в том же. Соответственно, целесообразным становятся различные формы социальной защиты молодого сотрудника, инициированные организацией, например, дополнительная профессиональная подготовка, интенсифицированная вторичная социализация через регламентированное ознакомление с принятыми ценностно-нормативным набором, практиками и правилами поведения, формирование благоприятных для адаптации условий и т. п.

Таким образом, факторная насыщенность адаптации к социальному пространству рынка труда мегаполиса приводит к вынужденной интенсификации процессов социальной адаптации. Именно единое множество адаптационных воздействий внутри организации, вне ее (общественные и государственные социальные институты) и собственных мотивированных актов сотрудника должно ускорить и фасилитировать адаптацию молодого наемного сотрудника.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Флоринская Ю. Ф. Социология и статистика не показывают наличие негативных трендов в трудовой миграции // Экономическое развитие России. 2022. Т. 29. № 6. С. 55–59.
2. Слепова О. М. Цифровая компетентность молодежи как условие социально-профессиональной успешности // Молодежь, устремленная в будущее: проблемы, интересы, перспективы: сборник научных трудов. 2018. С. 100–105.

3. Гударенко Ю. А. Рынок труда как социальный институт в современном российском обществе // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2010. Вып. 124. С. 330–335.
4. Карцева М. А., Мкртчян Н. В., Флоринская Ю. Ф. Межрегиональная миграция молодежи в России и выстраивание жизненных стратегий // Журнал новой экономической ассоциации. 2021. Вып. 4 (52). С. 162–180.
5. Яковлева М. Г. Проблема виртуализации реальности в постмодернистской культуре // Манускрипт. 2021. Вып. 6. С. 1185–1189.
6. Harter J. Is Quiet Quitting Real? // Gallup. 2022, September 6. URL: <https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx>
7. Гаранин М. А., Гнатюк М. А., Самыгин С. И. Риски трудовой интеграции российской молодежи в условиях современного рынка труда // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2018. Вып. 8. С. 25–28.

## REFERENCES

1. Florinskay, Y. F. (2022). Sociology and statistics show no negative trends in labor migration. Economic development of Russia, 6 (29), 55–59. (In Russ.)
2. Slepova, O. M. (2018). Cifrovaja kompetentnost' molodezhi kak uslovie social'no-professional'noj uspešnosti = Digital literacy of the young people as a condition of social and professional success. (pp. 100–105). The young people, striving for future: issues, interests, perspectives: the digest of the articles from the science conference. (In Russ.)
3. Gudarenko, Y. A. (2010). Labour market as a social institute in the modern Russian society. Vestnik of Russian State Pedagogical University in the name of A. I. Herzen, 124, 330–335. (In Russ.)
4. Karceva, M. A., Mkrtyan, N. V., Florinskay, Y. F. (2021). Interregional migration of young people in Russia and construction of life strategies. The Journal of New Economic Organisation, 4(52), 162–180. (In Russ.)
5. Yakovleva, M. G. (2021). The problem of virtualization of reality in postmodern culture. Manuscript, 6, 1185–1189. (In Russ.)
6. Harten J. (2022, September 6). Is Quiet Quitting Real? Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx>
7. Garanin, M. A., Gnatyuk, M. A., Samygin, S. I. (2018). Humanitarian, social-economic and social sciences, 8, 25–28. (In Russ.)

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

**Шишков Илья Вадимович**

аспирант кафедры социологии

Института международных отношений и социально-политических наук

Московского государственного лингвистического университета

## INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

**Shishkov Ilya Vadimovich**

PhD student

at Department of Sociology, Institute of International Relations and Social and Political Sciences

Moscow State Linguistic University

Статья поступила в редакцию 20.09.2022  
одобрена после рецензирования 11.10.2022  
принята к публикации 20.10.2022

The article was submitted 20.09.2022  
approved after reviewing 11.10.2022  
accepted for publication 20.10.2022