

Панкратов Никита Валерьевич, Пирогова Алина Александровна, Якушкина Софья Максимовна СЦ402

ПРОБЛЕМА

В современном обществе, особенно среди поколения Z, наблюдается феномен отложенного взросления — более позднее принятие ответственности и «взрослых» ролей. Это влияет на семью, рынок труда и демографию, усиливая социальные и межпоколенческие конфликты.

ОБЪЕКТ

молодежь поколения Z в возрасте 18-25 лет, проживающая в городской среде

ПРЕДМЕТ

социальные, экономические и культурные факторы, влияющие на отсрочку взросления поколения Z.

ЦЕЛЬ выявить и проанализировать комплекс социальных и психологических причин, лежащих в основе феномена отложенного взросления у поколения Z

- ЗАДАЧИ**
1. На основе анализа научного и медиадискурса, статистических данных обобщить ключевые концепции и предпосылки феномена «отказ от взросления» у поколения Z.
 2. Эмпирически изучить субъективные установки и ценностные приоритеты представителей поколения Z в отношении процесса взросления.
 3. Охарактеризовать доминирующие факторы данного явления и предложить возможные векторы для дальнейших исследований или социально-психологической поддержки молодежи.

БАРЬЕРЫ НА ПУТИ К ВЗРОСЛОСТИ



Стоимость недвижимости – главный фактор, препятствующий принятию традиционных взрослых ролей

Ответственность – главный приоритет, ключевой признак зрелости

КЛЮЧЕВЫЕ ВЫВОДЫ

1. Хотя большинство респондентов считают ответственность признаком взрослости, главным барьером остаются внешние условия — прежде всего высокая стоимость и недоступность жилья. Это показывает, что «отложенное взросление» скорее реакция на социально-экономические ограничения, чем на личную незрелость.
2. Молодёжь не выбирает между стабильностью и самореализацией, а стремится сочетать их. Доминирует стратегия баланса между личной свободой, отношениями и планированием будущего.
3. Родители и соцсети не диктуют выбор, а создают поле вариантов: с родителями чаще находят компромиссы, а соцсети расширяют представление о возможных жизненных путях. Это усложняет, но не блокирует принятие решений.

МЕТОДЫ: количественные и качественные

РЕКОМЕНДАЦИИ

-Для HR- специалистов

1. Поскольку 49% выбирают работу ради интереса, а 34% — ради стабильности, стоит внедрять модель «гибкой стабильности»: чёткие карьерные треки + проектная работа.
2. Так как для 61% жильё — главный барьер, даже частичная компенсация аренды может стать сильным конкурентным преимуществом работодателя.

-Для психологов

1. Так как лишь 17% считают личную неопределённость главным барьером, фокус консультирования стоит смещать с мотивации на практические стратегии достижения целей в нестабильных условиях.
2. При разрыве ценностей с родителями у 59% и влиянии соцсетей как источника альтернатив у 44% важно помогать отделять собственные цели от навязанных ожиданий.