

ЦЕННОСТНИ ОРИЕНТАЦИИ В ПРОФЕСИОНАЛНИЯ ЖИВОТ НА МЛАДИТЕ ХОРА

М. Караиванова, И. Зинovieва

СУ „Св. Климент Охридски“

mariya_karaivanova@yahoo.com;
zinovieva@arcor.de

Резюме. Настоящата работа изследва ценностите в професионалния живот при младите хора в България. Целта на изследването е да се проследи йерархията на ценностите в професионалния живот на младите хора и да се покаже каква тежест приписват те на различни интринсивни и екстринсивни ценности. Направена е съпоставка с ценностите на по-възрастното поколение на трудовия пазар в България. Резултатите показват, че младите хора (18-35 години) ценят високо баланса между работата и личния живот и поставят работата по-ниско при ранжирането на ценностите в живота си. Изненадващо, по-възрастните респонденти (над 35 години) показват по-изразени предпочитания към възможностите за учене и развитие в работата в сравнение с по-младите.

Ключови думи: млади хора, поколения, ценности в труда, баланс между работата и личния живот, автономия в работата

Поколенията се разглеждат като психологическа променлива, която улавя начина на израстване и възпитание на един индивид през специфичен период от време. Всяко поколение е повлияно от отличителни събития, които са се случили през критичните за неговото развитие периоди (Twenge and Campbell, 2008). Изследванията върху различия в нагласите към труда между поколенията са правени до момента предимно в САЩ и някои западноевропейски страни. Резултатите са противоречиви – някои доказват съществуването на различия между поколенията по отношение на техните психологически характеристики, ценности

или нагласи към работата, други отхвърлят различията. Обикновено се сравняват „бейби-бум“ поколенията (родените между 1946 и 1964 г.), поколенията „Х“ (1966–76) и поколенията „Y“ (1977–94).

Изследванията върху различията между поколенията в ценностите в професионалния живот са съсредоточени върху няколко основни разграничения. Първото, е между екстринсивните и интринсивните ценности. Екстринсивните (външните) са предимно статус, уважение от колегите, високо заплащане, сигурност на работното място, докато интринсивните (вътрешните) трудови ценности включват откриване на

смисъл, интерес в работата, възможности за учене и развитие. Детайлно изучавани са и различията между поколенията в афилиативните и социалните ценности, както и на ценността, която се придава на свободното време.

Целта на настоящата статия е с помощта на емпирично изследване да се сравнят интринсивните и екстринсивните ценности на две поколения – до 35 години и над 35 години и да се представи йерархия на ценностите в професионалния живот. Акцентът е поставен върху предпочитанията на младите хора, които навлизат на пазара на труда в България.

Анализ на данните в литературата и хипотези на изследването

От метаанализ на обширна база от емпирични данни върху разликите между поколенията в нагласите към работата (Twenge, 2010) става ясно, че при по-младите поколения по-силно изразени са екстринсивните ценности в труда като заплатата и статус. Интринсивните (вътрешните) ценности са относително стабилни през поколенията със съвсем малък спад между „бейби-бум“ поколението (родените между 1946 и 1964 г.) и поколението “Y” (1977–94).

Лонгитюдните изследвания посочват нарастване на екстринсивните (външните) ценности през поколенията. Това се потвърждава и от напречно-срезовите изследвания, според които по-съвременните поколения ценят повече статуса. Според цитираното изследване на Дж. Туендж сред представителите на най-младото поколение на трудовия пазар се увеличават материалистичните ценности. Така теорията на Дж. Арнет (Arnett, 2004), че по-младите поколения търсят смисъл в работата и очакват работата да изразява тяхната идентичност, не се потвърждава. Всъщност най-младото поколение на трудовия пазар изразява по-слабо предпочитание към вътрешните ценности в сравнение с предишните поколения.

По отношение на алтруистичните ценности изследванията показват, че няма разлики между поколенията. Това се потвърждава както от лонгитюдните, така и от напречно-срезовите изследвания. Поколението “Y” (родените след 1980 г.) няма по-ясно изразени алтруистични ценности в сравнение с предишни поколения (Twenge, 2010).

За социалните ценности има противоречиви данни. Според изследването на М. Уонг и сътрудници (Wong, Gardiner, Lang, and Coulon, 2008) бейби-бум поколението бележи най-ниски резултати по скала „афилиативност“. Лонгитюдно американско проучване открива спад в социалните ценности на работното място, докато напречно-срезовите изследвания откриват противоположните резултати (Twenge, 2010). Трудно е да се направят заключения за тази променлива, тъй като при напречно-срезовото изследване резултатите може да се дължат на възрастта (по-младите хора са по-често необвързани и търсят повече социален живот), а при лонгитюдното изследване резултатите може да се дължат на времеви ефект, т.е. независимо от поколението да се наблюдава спад в социалните ценности в обществото.

Според изследването на М. Уонг и сътрудници (Wong, Gardiner, Lang, and Coulon, 2008) съществуват различия между поколенията по отношение на напредването в кариерата като ценност. Най-възрастното (бейби-бум) поколение се оказва най-слабо заинтересовано от напредване в кариерата. Това е естествено тъй като става въпрос за хората, които се намират на финалния етап от своето кариерно развитие. По-младите поколения са по-ориентирани към напредък в кариерата и това съответства и на житейския етап, в който се намират. Според резултатите, представителите на поколението “Y” са и по-социално ориентирани и по-афилиативни в сравнение с останалите поколения. Други автори (Wong, Gardiner, Lang, and Coulon, 2008) твърдят, че те обичат работата в колектив и умеят бързо и успешно да се социализират.

Това се обяснява с житейския етап, в който се намират младите служители – за тях от изключителна важност са социализацията на работното място и социалните мрежи. Тъй като обикновено те са на най-ниското ниво в организационната йерархия, те ценят контактите и общуването с колеги.

Н. Дрейс, Р. Пеперманс и Е. де Керпел (Dries, Pepermans, and de Kerpel, 2008) от Фламандската част на Свободния университет в Брюксел, Белгия, изследват нагласите към организационната сигурност на четири различни поколения, добавяйки най-възрастното поколение в момента – на родените в периода 1925-1945 г. към трите поколения, разгледани в предишните изследвания. Цели 90% от изследваните лица придават важност на организационната сигурност, като тя е най-значима за представителите на най-възрастното поколение (родените между 1925-1945 г.) и изненадващо – за най-младото поколение (родените след 1980 г.).

Очакванията към израсналите във времето на бързи технологични промени представители на поколението “Y” са, че те не търсят сигурност, а се стремят към промяна, че на работното си място ценят възможностите за развитие на уменията си и търсят предизвикателства. Заедно с това се променя и склонността за продължително оставане в една и съща организация. Изследване на А. Д’Амато и Р. Хърсфелд (D’Amato and Herzfeldt, 2008) показва, че при по-младите поколения намалява склонността да останат в една и съща организация. Те имат по-силна ориентация към учене и по-ниска организационна включеност в сравнение с по-възрастните. Възможностите за учене и развитие са ключови за най-младото поколение при решението му дали да остане на настоящото си работно място. По-младите поколения имат необходимост да се развиват, за да останат конкурентноспособни и да се подготвят за следващата стъпка от своята кариера в един нестабилен и несигурен пазар на труда.

Балансът работа – личен живот също показва развитие сред по-младите хора.

Според данните на Дж. Туендж и С. Кембъл (Twenge and Campbell, 2008) получени от 1,4 млн. респонденти попълнили различни личностни и поведенчески въпросници през последните четири десетилетия, се наблюдава спад в потребността от социално одобрение при по-младите поколения. Много млади служители изискват гъвкаво работно време и се противопоставят на извънредните часове работа. Младите хора днес не се притесняват да напуснат своята организация в търсене на нови и все по-добри възможности. Авторите подчертават, че компаниите ще трябва да съчетаят своите цели с изискванията на своите талантиливи служители, ако искат да ги задържат.

Обобщението на лонгитюдните изследвания звучи стряскащо за компаниите: екстринсивните (външните) ценности и стремежът към поставяне на свободното време над работата се увеличават сред младите хора, докато социалните и интринсивните ценности сред тях намаляват (Twenge, Campbell, Hoffman, and Lance, 2010). Това е ясна индикация за нарастващ фокус върху индивидуалистичните ценности.

ХИПОТЕЗИ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

На базата на обзора на литературата бяха направени следните предположения:

1. Младите хора в България ценят баланса между работа и личен живот, времето за себе си и поставят работата на по-малко централно място в своя живот в сравнение с по-възрастните.

2. При младите поколения водещи са външните ценности в работата (например заплащането). Подобно на резултатите от изследвания в други страни и при младите хора в България ще се наблюдават засилени външни, материалистични ценности в работата.

3. Младите хора ценят по-високо автономията в работата в сравнение с поколението над 35 години.

4. По отношение на възможностите за учене и развитие ще има значими различия между двете групи.

ОБЕКТ НА ЕМПИРИЧНОТО ИЗСЛЕДВАНЕ

Обект на емпиричното изследване са представители на две поколения – хората от 18 до 35 години, с акцент върху тези, които сравнително скоро са навлезли на трудовия пазар и хората над 35 години, които се намират в средата на своето кариерно развитие. Избраното разделение на две поколения се основава на предположението, че в този момент от време (2012–2013 г.) в български условия хората до 35 години са израснали в условия, различни от условията, в които са израснали хората на възраст над 35 години в момента. По-младото поколение, състоящо се от хора до 35-годишна възраст, е израснало в периода на икономическите и социалните промени след 1989 г., в условия на политически и икономически преход от една социална система към друга. Периодът на израстване на това поколение се характеризира с постепенната поява и налагане в България на социални феномени като пазарната икономика, поява на компютрите и Интернет, глобализацията, отворените пазари и граници. Обществото, в което е израснало по-възрастното поколение от извадката, е съвсем различно и се характеризира с други социални феномени. Всички тези драстични социални промени биха могли да създадат различия между хората и по тази причина е използвано въведеното разграничение между поколенията.

Акцентът в изследването е поставен върху ценностните ориентации на двете групи изследвани лица. Разгледан е начинът, по който изследваните лица подреждат ценностите в своя живот, както и какво значение придават те на всяка една ценност. Анализирани са интринсивните и индивидуалистичните ценности като възможности за учене и развитие в работата и предпочитания към баланс между работата и личния живот, външните ценности като заплащане и сигурност, социалните ценности. В изследването не са засегнати вътрешните ценности в работата като интерес и смисъл, както и алтруистичните ценности. Йерархията на ценностите се изследва със специален въпрос, в който

респондентите подреждат изброените ценности в своя професионален живот, като ги степенуват по важност.

МЕТОДОЛОГИЯ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

Нестандартизиран въпросник, съдържащ 11 скали, беше попълнен от 121 изследвани лица. Освен информация за ценностните ориентации, въпросникът изисква от изследваните лица и демографска информация за техния пол, възраст, професионално занимание, завършено образование, години трудов стаж.

С помощта на кростабулации със статистическа програма SPSS между възрастта и всеки от признаците пол, занимание, завършено образование, трудов стаж и местожителство беше направено разпределението на изследваните лица по тези признаци във всяка една възрастова група (поколение). Резултатите са представени в табл. 1.

Бяха използвани отговорите на респондентите по следните скали: „Автономия“, „Учене и развитие“, „Заплащане“, „Баланс между работа и личен живот“. В следващата таблица е представен анализ на вътрешната консистентност на скалите. Както се вижда от табл. 2, скалите имат надеждност, добра за изследователски цели.

Освен това на изследваните лица беше зададен въпрос, целящ да измери до каква степен работата заема централно място в живота им спрямо останалите приоритети и следователно да се направят заключения за техните предпочитания към баланс между работа и личен живот. Първо, изследваните лица бяха помолени да степенуват по важност в своя живот следните понятия: семейство (деца), приятели, работа, хоби, времето за себе си, предизвикателствата и възможностите за развитие. Имаше и отворена част от отговора – беше оставено празно място, където да се допълни ценност важна за съответния респондент. Понятията трябваше да се степенуват от най-важното (отбелязано с цифрата 1) до най-маловажното (обозначено с цифрата 7). Приема се, че лицата, които имат по-малка потребност

ТАБЛИЦА 1
ДЕМОГРАФСКА ИНФОРМАЦИЯ ЗА ИЗСЛЕДВАНИТЕ ДВЕ ПОКОЛЕНИЯ –
ДО 35 ГОДИНИ И НАД 35 ГОДИНИ (N = 121)

	Респонденти до 35 г. включително		Респонденти над 35 години	
	Брой	%	Брой	%
Пол:				
Мъже	24	35,3	24	45,3
Жени	44	64,7	29	54,7
Занимание:				
Работещи	34	50	36	67,9
Учащи	23	33,9	1	1,9
Безработни	11	16,2	13	24,5
Друго	0	–	3	5,7
Завършено образование:				
Средно общо	13	19,1	3	5,7
Средно специално или полувисше	9	13,2	16	30,2
Висше	46	67,6	33	62,3
Трудов стаж:				
0–1 г.	21	30,9	0	–
2–5 г.	35	51,5	0	–
6–10 г.	11	16,2	6	11,3
11–20 г.	1	1,5	13	24,5
Над 20 г.	0	–	33	62,3

ТАБЛИЦА 2
АНАЛИЗ НА ВЪТРЕШНАТА КОНСИСТЕНТНОСТ НА СКАЛИТЕ

Скала	Алфа на Кронбах
Автономия	.668
Учене и развитие	.768
Заплащане	.668
Баланс между работа и личен живот	.733

от баланс между работата и личния живот, ще отбележат работата на по-приоритетни позиции, докато лицата, които имат силно изразени предпочитания към баланс, ще отбележат на приоритетните места други аспекти от своя живот. За да се анализират резултатите, бяха направени кростабулации между поколенията и позициите (от 1 до 7), на които изследваните лица поставят различните аспекти от своя живот.

РЕЗУЛТАТИ

При ранжирането на ценностите бяха получени следните резултати: най-висок ранг заема семейството, последвано от приятелите, работата, хобито, времето за себе си и възможностите за развитие. По-младото поколение поставя приятелите на по-приоритетна позиция в своя живот спрямо по-възрастното поколение.

По отношение на следващия аспект „семейство“ и двете групи респонденти са категорични, че това е най-важният приоритет в живота им. По отношение на този аспект няма значими разлики между двете поколения.

За по-възрастното поколение работата заема по-приоритетни позиции в живота, отколкото за по-младото. Това може да се дължи и на кариерния етап, в който се намират по-възрастните респонденти – те заемат стабилни позиции в организациите и напредват в кариерата за разлика от по-младите, които са все още на етап ориентация и експериментиране. За тях работата все още не е ясно изразен приоритет.

По отношение на хобито като аспект на живота резултатите ясно показват, че хобито е приоритет за много от хората до 35 години, докато при по-възрастните то е по-маловажно. Поради това е възможно по-младите да имат повече предпочитания за баланс между работата и личния живот.

За по-голям брой от хората до 35 години времето за себе си има по-голямо значение, отколкото за хората над 35 години. Тъй като времето за себе си се свързва с добър баланс между работата и личния живот, отново може да се предположи, че при по-младите тази потребност ще е по-силна.

По отношение на предизвикателствата и възможностите за развитие разликите

между двете поколения не са големи. Отговорът, оставен празен, в който респондентите трябва да посочат важен аспект от техния живот е попълнен от 34 изследвани лица. За хората до 35 години са важни сънят, домашните любимци, образованието и продължаващото учене, пътуванията, разнообразието, четенето, здравето, обществено-полезна дейност, по-добър живот и образование за всички хора и деца, любимият футболен отбор, спортът, духовното израстване, кариерата, свободното време, новите запознанства и контакти, развлеченията. Всички тези приоритети се свързват с добрия баланс между работата и личния живот. За хората над 35 години посочените приоритети са спортът, духовното развитие, новините в обществото, пътуванията, здравето, работата. Сред респондентите до 35 години има повече и разнообразни отговори, т.е. те имат повече лични приоритети, за които вероятно им е необходим добър баланс между работа и личен живот.

Данните бяха анализирани с Хи-квадрат тест, за да се провери дали има статистически значими разлики между двете поколения по отношение на централността на работата в живота им (табл. 3). Тази техника е подходяща, тъй като и двете променливи – поколения и степен на важност – в случая са категориални.

ТАБЛИЦА 3

Хи-квадрат тест за проверка на статистическата значимост на резултатите на двете поколения по компонентите на скалата „Баланс между работа и личен живот“ и ранга на ценностите

ТАБЛИЦА 3а

Хи-квадрат тест за изследваните лица до 35 години

Променлива	Хи-квадрат	Статистическа значимост
Баланс между работа и личен живот – приятели	30.647	.000
Баланс между работа и личен живот – семейство	247.412	.000
Баланс между работа и личен живот – работа	34.118	.000
Баланс между работа и личен живот – хоби	19.176	.002
Баланс между работа и личен живот – свободно време, време за себе си	18.676	.005
Баланс между работа и личен живот – предизвикателства, възможности за развитие	5.412	.368

Както се вижда от анализа, двете поколения изследвани лица се различават по отношение на важността, която приписват на редица аспекти в своя живот – на приятелите, семейството, работата, хобито и времето за себе си и тези различия са статистически значими при степен на значимост $p < 0.01$. Единствено резултатите на двете поколения изследвани лица по компонент „Предизвикателства, възможности за развитие“ не са статистически значими. По-младите придават по-голямо значение на приятелите, хобитата и времето за себе си. За по-възрастните работата е на по-приоритетна позиция, отколкото за по-младите. Те не се различават по отношение на значението, което придават на семейството си. Отношението към семейството не зависи от принадлежността към поколението, а вероятно от други фактори.

Тези резултати потвърждават хипотеза 1. От резултатите на изследваната извадка е видно, че младите хора действително поставят работата на по-малко централно

место в своя живот в сравнение с по-възрастните. Те отделят по-приоритетни позиции на свободното време и своите хобита и следователно ценят високо баланса между работата и личния живот.

В табл. 4 е представено сравнението (чрез дисперсионен анализ) на ценностите, свързани с труда, между двете изследвани поколения.

Сравнение на средните стойности по скала „Заплащане“ за двете групи респонденти показва, че по-възрастното поколение придава малко по-голямо значение на заплащането, но статистическа значимост не се открива. Според показанията на средните стойности младите хора в тази извадка не показват по-изразена ценностна ориентация към външни, материалистични ценности за разлика от изследванията, посочени в литературния обзор. Този резултат отхвърля хипотеза 2 – за младите хора външни ценности като заплащането в работата не са водещи.

Таблица 3б
Хи-квадрат тест за изследваните лица над 35 години

Променлива	Хи-квадрат	Статистическа значимост
Баланс между работа и личен живот – приятели	38.585	.000
Баланс между работа и личен живот – семейство	59.132	.000
Баланс между работа и личен живот – работа	64.170	.000
Баланс между работа и личен живот – хоби	29.302	.000
Баланс между работа и личен живот – свободно време, време за себе си	50.943	.000
Баланс между работа и личен живот – предизвикателства, възможности за развитие	9.830	.080

Таблица 4
Дисперсионен анализ на ценности, свързани с труда, при двете поколения:
F-критерий, средни стойности и стандартни отклонения за всяка скала

Скала	F-критерий	ИЛ до 35 години		ИЛ над 35 години	
		Средна ст.	Ст. откл.	Средна ст.	Ст. откл.
Автономия	0.193	13,397	3,434	13,098	3,971
Учене и развитие	9.643**	7,014	2,085	8,547	3,290
Заплащане	0.634	4,074	1,510	4,188	1,676

* Статистическа значимост при $p < 0,05$; ** при $p < 0,01$.

Резултатите не потвърждават и хипотеза 3 – младите хора не ценят по-високо автономията в работата в сравнение с по-възрастните. При извадката от респонденти до 35 години средната стойност по тази скала е по-висока, но тя не е статистически значима.

Хипотеза 4 се потвърждава – между двете групи изследвани лица се наблюдават статистически значими различия. Респондентите над 35 години ценят повече възможностите за учене и развитие в работата в сравнение с по-младите респонденти.

ОБСЪЖДАНЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

Целта на направеното изследване беше да открие ценностните ориентации в професионалния живот при младите хора в България. От резултатите е видно, че се наблюдават някои статистически значими различия между двете поколения респонденти, както и че младото поколение в България по част от характеристиките си прилича на изследваните млади хора в други страни, представени в обзора на литературата, но по голяма част от характеристиките си се различава от тях.

Резултатите показват, че младите хора в България ценят високо баланса между работа и личен живот, както и свободното време. Те поставят работата на по-малко централна позиция в своя живот при сравнение с по-възрастното поколение. За тях на приоритетни позиции също така е времето за себе си и времето за практикуване на своите хобита. Тези приоритети се свързват с индивидуалистичните ценности.

Младите хора в България обаче не придават по-голяма важност на автономията в работата от по-възрастното поколение. Този резултат не съвпада с резултатите на изследванията от обзора на литературата.

Резултатите показват, че при младите хора в България няма засилена ориентация към външни, материалистични ценности като придаването на изключителна важност на заплащането в работата, както сочат някои от изследванията на Джийн Туендж в САЩ. В сравнение с по-възраст-

ното поколение тази ценност също не се откроява при младите хора. Средната стойност по тази скала за извадката от млади хора е ниска.

Интересни са резултатите, показващи че по-възрастното поколение респонденти ценят повече възможностите за учене и развитие в работата. Желанието за непрекъснатото придобиване на нови умения при по-възрастните респонденти може да се свърже с кариерния етап, на който се намират хората в тази възраст и потребността им от развитие и надграждане на кариерата.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Младите хора в България ценят високо добрия баланс между работата и личния живот, който позволява практикуването на хобита, време за семейството, приятелите и за себе си. При тях не се откроява ясна тенденция към външни ценности като заплащане на труда, по което младите хора в България се различават от своите връстници в други страни. Наблюдават се някои сходства и различия и спрямо по-възрастното поколение в България, което цени високо възможностите за учене и развитие в работата, и има не така ясно изразена потребност от баланс между работа и личен живот, но има сходни предпочитания към автономия в работата. Насока за бъдещо изследване би била да се проучат вътрешните ценности в труда при младите хора в България като откриване на смисъл и интерес в работата.

ЛИТЕРАТУРА

- Arnett, J. J. (2004). *Emerging adulthood*, New York: Oxford University Press.
- D'Amato, A. and Herzfeldt, R. (2008). Learning orientation, organizational commitment and talent retention across generations: a study of European managers – *Journal of Managerial Psychology*, vol. 23(8), 929-953.
- Dries, N., Pepermans, R., and de Kerpel, E. (2008). Exploring four generations' beliefs about career: Is "satisfied" the new "successful"? – *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 907-928.
- Twenge, J.M. and Campbell, S.M. (2008). Generational differences in psychological traits and their impact on

- the workplace. – *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 862-877.
- Twenge, J. M. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes – *Journal of Business Psychology*, 25, 201-210.
- 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*, 36(5), 1117-1142.
- Wong, M., Gardiner, E., Lang, W., and Coulon, L. (2008). Generational differences in personality and motivation: Do they exist and what are the implications for the workplace? – *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 878-890.

БЛАГОДАРНОСТИ

Статията е разработена с финансовата подкрепа на Докторантската академия по стопански и управленски науки към Стопански факултет на СУ „Св. Климент Охридски“, Договор с Министерството на Образованието и науката BG051PO001-3.3.06 – 0012.

WORK VALUES OF YOUNG PEOPLE

Mariya Karaivanova, Irina Zinovieva

Abstract. *The study analyzes the intrinsic and extrinsic values and preferences in the professional life held by young people in Bulgaria, in comparison with the older generation. Results of an empirical study (N=121) show that both groups prefer intrinsic over extrinsic values. However, differences do exist between the two generations. Younger people (18-35 years of age) highly value work-life balance and rank work lower among their life values while older respondents (above 35 years) give priority to opportunities for learning and development on the job. Salary is not in the focus of attention of either of the two generations.*

Key words: generation, work values, work-life balance, autonomy at work, Bulgaria

Мария Караиванова е докторант по диференциална психология в СУ „Св. Климент Охридски“. Тя е бакалавър по психология и магистър по управление на човешките ресурси. След завършване на висшето си образование е била стажант в Директората по управление на човешките ресурси и сигурността на Европейската комисия. Интересите ѝ са в областта на ценностите и предпочитанията в работата на младите хора и баланса между работата и свободното време.

Ирина Зинovieва е професор по диференциална психология, организационно поведение и международно управление на човешките ресурси в СУ „Св. Климент Охридски“. Работила е във водещи европейски центрове като Оксфордския университет, Университет „Рене Декарт“ в Париж, Холандската академия на науките и др., както и за Брюкселското регионално правителство и европейските институции. Интересите ѝ са в пресечената област на иновациите и инвестициите, културната психология, социалните мрежи и управлението на човешките ресурси в глобален мащаб.

Mariya Karaivanova is a PhD candidate at St. Kliment Ohridsky Sofia University. She holds B.A. in Psychology and M.Sc. in Human Resources Management. Prior to her PhD studies, she was a trainee at the European Commission, Directorate-General of Human Resources and Security. Her interests are in work values and preferences of young generations entering the labour market and work-life balance.

Irina Zinovieva, D.Sc., Ph.D. is Professor of Differential Psychology, Organizational Behaviour, and International Human Resource Management at St. Kliment Ohridsky Sofia University. She worked in leading European centers such as Oxford University, René Descartes University of Paris, Royal Dutch Academy of Arts and Sciences (at NIAS), among others. Her interests fall in the intersection of Innovation and Investment, Cultural psychology, Social networks, and International HRM.