

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

**РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**



На правах рукописи

Олейникова Елизавета Эдуардовна

**КАРЬЕРНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ ПОКОЛЕНИЯ МИЛЛЕНИУМ
В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ ЦИФРОВОГО ОБЩЕСТВА**

**Специальность: 5.4.4. Социальная структура, социальные институты и
процессы**

АННОТАЦИЯ

диссертации

на соискание ученой степени кандидата социологических наук

Научный руководитель:

**Коростылева Наталья Николаевна,
доктор социологических наук, доцент,
профессор кафедры управления персоналом
Института государственной службы и управления РАНХиГС**

Москва 2025

Актуальность темы исследования обусловлена рядом ключевых факторов, которые определяют приоритеты государственной политики и изменения на рынке труда.

Во-первых, развитие цифрового общества - приоритет государственной политики. В соответствии с Указом Президента¹, технологическое лидерство и цифровая трансформация государственного управления, экономики и социальной сферы являются национальными целями развития страны. Изучение карьерной мобильности поколения Миллениум позволит выявить тенденции и закономерности, необходимые для успешной реализации этих целей.

Во-вторых, динамика рынка труда претерпевает значительные изменения под влиянием технологических инноваций, глобализации и структурных сдвигов в экономике. Понимание предпочтений и мобильности миллениумов поможет изменить бизнес-модели и стратегии управления к новым реалиям. Кроме того, развитие цифрового общества создает новые возможности для карьерного роста, и изучение этого процесса позволит определить ключевые навыки и компетенции, необходимые для успешной адаптации в цифровом мире.

В-третьих, работодатели сталкиваются с непростой задачей привлечения и удержания талантливых сотрудников из поколения Миллениум. Понимание их карьерных предпочтений помогает организациям создать привлекательные условия труда и программы развития для молодых перспективных специалистов, что в итоге будет способствовать конкурентоспособности компаний.

Стоит отметить, что по оценкам исследований, поколение Миллениум в России уже составляет одну из самых крупных демографических групп: около трети взрослого населения страны. Однако уровень их экономической

¹ Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 №309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»

активности несколько ниже, чем у представителей предыдущего поколения (примерно 63,8% миллениалов заняты в экономике против 72,9% у предшественников). При этом свыше 21% миллениалов меняют место работы или профессию хотя бы раз в течение года – значительно больше, чем в старших поколениях². Эти особенности необходимо учитывать при разработке эффективных государственных и корпоративных молодежных программ лояльности и вовлеченности в современных организациях.

Наконец, карьерная мобильность играет важную роль в социальной адаптации и самореализации молодежи, и исследование в этой области может выявить факторы, способствующие их успешной адаптации и профессиональному развитию.

В целом изучение карьерной мобильности поколения Миллениум является актуальным и важным для понимания тенденций и закономерностей, необходимых для успешной реализации национальных целей развития страны, адаптации бизнес-моделей и стратегий управления персоналом, а также для обеспечения социальной адаптации и самореализации молодежи. Особенно существенно, что за последние пять лет (2020–2025) процессы цифровизации и условия рынка труда претерпели резкие изменения (массовый переход на удаленную работу, развитие платформенной экономики и др.), что делает данное исследование своевременным.

Научные исследования проблем развития поколения Миллениум значимы при анализе поведения молодых людей в различных сферах занятости.

Анализ материала, отражающий частую смену рабочих мест, активное вовлечение в цифровые пространства и выбор нестандартных карьерных

² Радаев В. В. Миллениалы на фоне предшествующих поколений: эмпирический анализ // Психологическая газета. 07.04.2022.

траекторий, требует пристального обращения к развитию социологии молодежи в контексте теории поколений.

Итак, исследование карьерной мобильности поколения Миллениум представляется актуальным и важным шагом в управленческой практике для понимания динамики рынка труда, разработки эффективных стратегий управления персоналом, создания условий для успешной адаптации к изменяющимся условиям цифрового общества.

Объект исследования – поколение Миллениум.³

Предмет исследования – карьерная мобильность поколения Миллениум.

Цель исследования – на основе результатов социологического анализа выявить особенности и разработать модель карьерной мобильности поколения Миллениум в условиях формирования цифрового общества.

Задачи исследования:

- раскрыть теоретико-методологические основы изучения карьерной мобильности молодежи как разновидности социального процесса;
- на основе анализа социологических теорий карьерной мобильности сформулировать понятие «карьерная мобильность» в контексте развития цифрового общества и описать ее характеристики;
- проанализировать карьерную мобильность поколения Миллениум и выявить ее особенности;
- на основе изучения нарративных онлайн и офлайн-интервью, а также социологического опроса поколения Миллениум определить их ценности как основу формирования у них карьерной мобильности;

³ Молодые люди, родившиеся приблизительно в 1982-2000 гг., согласно исследованиям Н. Ховэ и У. Страусса и В.В. Радаева.

- исходя из описания карьерного габитуса, представить дизайн карьерных стратегий поколения Миллениум;
- проанализировать востребованность на современном рынке труда карьерных стратегий поколения Миллениум, выявить их конкурентные преимущества;
- разработать модель карьерной мобильности поколения Миллениум и обосновать необходимость ее реализации в условиях формирования цифрового общества.

Степень научной разработанности проблемы

Тема диссертационного исследования предполагает изучение роли поколения Миллениум на рынке труда. Теоретическая основа этой проблемы была разработана зарубежными исследователями Н. Ховэ и У. Страуссом (Н. Хоу и У. Штрауссом)⁴ в 1991 г. Ранее немецкий ученый К. Маннгейм⁵ сформулировал представление о молодом поколении как социологическом феномене, составив их характеристики и проанализировав динамику развития в контексте социальных изменений. Предложенные теории дают представление о молодом поколении как социальной группе в контексте исторических и социальных изменений.

Теория Поколений дополняет предыдущие теоретические выводы, подчеркивая ее применимость к среднему классу в западных странах, живущему в городах. Ученые считают, что люди одного поколения разделяют общие ценности, сформированные общим положением в исторических, экономических, культурных и институциональных циклах. Теория разработана для прогнозирования долгосрочных трендов. Выбор Теории Поколений (1991г.) для исследования обусловлен ее использованием в

⁴ Strauss, W., Howe, N. Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. N. Y.: Morrow. 1991. 538 p.

⁵ Мангейм К. Очерки социологии знания: Проблема поколений. Состязательность. Экономические амбиции. [Пер. с англ. Е. Я. Додина]; — Москва: ИНИОН РАН, 2000. — 162 с.

практике исследования поведения различных поколений в социальном пространстве, включая карьерные сферы, взаимодействие поколенческих ценностей и воздействие внешних факторов, прежде всего, цифровой трансформации. Положения данной теории используются для исследования организационной структуры, как на макро- (в целом организация), так и на микроуровне (взаимодействие в команде, мотивация представителей разных поколений).

Многие исследования о поколении Миллениум в организационных структурах выполнены международными корпорациями: Deloitte, PWC, Gallup⁶. Среди современных академических исследований выделяются работы В.В. Радаева⁷, описывающие специфику поколения Миллениум в России.

При всей широте исследовательского диапазона академические исследования представлены не в полной мере. К примеру, временные рамки современного поколения могут отличаться от выделенных Н. Ховэ и У. Страуссом. При этом результаты могут быть интерпретированы ложно, поскольку исследователи могут не принимать во внимание при анализе данных социальные факторы, от которых зависит поколенческая динамика и ценности, а также паттерны поведения.

Касательно исследований в рамках изучения карьерной траектории одной из ключевых особенностей актуального исследовательского направления в области карьеры является мультидисциплинарный характер. Изучением проблем карьеры занимались не только ученые-социологи, такие как Е. Хьюз⁸, В. Кузокреа⁹, В. Майрхофер¹⁰, А. Иелатич¹¹, но и эксперты в

⁶ Deloitte. Millennial Survey 2019. Social impact, Innovation. 2023. URL: <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles> (accessed Jun 11, 2023)

⁷ Радаев В. Миллениалы: как меняется российское общество. Москва: Издательский дом Высшей школы экономики, 2019. 224 с.

⁸ Hughes E. C. Work and self // Social psychology at the crossroads / Ed. by Rohrer J. H., Sherif M. — N.Y.: Harper & Row, 1951.

областях психологии, менеджмента, экономики: Э. Шейн¹², А. Берд, Р. Сеннет, в том числе российские авторы: В.Е. Гимпельсон, Е.Н. Данилова, Т.И. Заславская¹³, О.И. Шкаратан¹⁴, А.Г. Эфендиев¹⁵.

Теоретические и эмпирические исследования карьеры, выполненные последователями, такими как П. Бурдье¹⁶, А. Иелатчич, В. Майрхофер, В. Чудзиковски, представляют самостоятельную и перспективную линию исследования. Эти ученые адаптировали понятия из «теории социального пространства» для анализа карьеры как процесса борьбы индивидуальных агентов за доминирующие позиции в социальном поле.

Состояние современного рынка труда, в которое погружено молодое поколение, можно рассмотреть посредством анализа теорий Ж. Бодрийяра¹⁷ и

⁹ Кузокреа В. Выход на профессиональную арену в Италии и Англии / Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности; под ред. П. Романова, Е. Ярской-Смирновой. — М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ. — 2012. — С. 118-136.

¹⁰ Mayrhofer W., Meyer M., Steyrer J. Contextual issues in the study of careers // Handbook of career studies. — 2007. — Pp. 215-240.

¹¹ Mayrhofer W., Meyer M., Iellatchitch A. Career fields: a small step towards a grand career theory? // International Journal of Human Resource Management. — 2003. — Vol. 14. — № 5.

¹² Schein, E. H.; McKelvey, W. W.; Peters, D. R.; Thomas, J. M. Career orientations and perceptions of rewarded activity in a research organization // Administrative Science Quarterly. — 1965. — Pp. 333-349.

¹³ Заславская Т. И., Рывкина Р. В. Социология экономической жизни: Очерки теории. — Новосибирск: Наука, Сиб. отд-ние, 1991. — 442 с.

¹⁴ Шкаратан О. И. Российский порядок: вектор перемен / И. О. Шкаратан. — Москва: Вита-пресс, 2004. — 207 с.

¹⁵ Эфендиев А. Г., Кондрашова М. В. Московское студенчество 1995-2000 гг.: социальная ситуация, тенденции, перспективы // Мир России. — 2004. — №1. — С. 146-182.

¹⁶ Бурдье П. Университетская докса и творчество: против схоластических делений // Socio-Logos '96. Альманах Российско-французского центра социологических исследований Института социологии Российской Академии наук. — М.: Socio-Logos, 1996. — С. 8-31.

¹⁷ Бодрийяр, Ж. Симулякры и симуляции / пер. с фр. А. Качалова. — М.: Издательский дом «ПОСТУМ», 2015. — 240 с.

З. Баумана¹⁸, М. Кастельса¹⁹, а также с помощью теории прекариата Г. Стендинга²⁰.

Проблемы социальной мобильности получили широкое отражение как в отечественной, так и зарубежной литературе. Результаты исследований Дж. Урри²¹, Г.Е. Зборовского²², М.С. Комарова²³, В.И. Лукина, Г.П. Орлова, Г.В. Осипова, М.Н. Руткевича²⁴, П.А. Сорокина²⁵, Ф.Р. Филиппова²⁶, С.С. Фролова²⁷, раскрыли проблему социальной мобильности, рассматривая ее стратификационное перемещение.

Исторические аспекты социальной мобильности рассматривались в работах Е.М. Аврамовой²⁸. Отдельные концепции относятся к теории субъективной подвижности в социальных изменениях, их авторами являются О. Шпенглер, А. Тойнби, Б. Рассел, М. Шелер, А. Бергсон и другие.

Научная новизна результатов исследования, полученная лично автором, состоит в следующем:

- обоснован выбор методологического подхода к анализу карьерной мобильности как социального процесса, на основе которого дана социологическая интерпретация понятия «карьерная мобильность поколения Миллениум»

¹⁸ Бауман З. Текучая современность / Пер. с англ. под ред. Ю. В. Асочакова. — СПб.: Питер, 2008. — 240 с.

¹⁹ Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / пер. с англ. О.И. Шкаратана. — Москва: ГУ ВШЭ, 2000. — 608 с.

²⁰ Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. — М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. — 328 с.

²¹ Урри Дж. Социология за пределами обществ: виды мобильности для XXI столетия / пер. с англ. Д. Кралечкина; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. — 336 с.

²² Зборовский Г. Е., Орлов Г. П. Социология. — М.: Интерпракс, 1995. — 315 с.

²³ Комаров М. С. Социальная стратификация и социальная структура // СоцИС. — 1992. — №7. — С. 62-72.

²⁴ Руткевич М. Н. Трансформация социальной структуры российского общества // СоцИС — 1997. — С. 3-19.

²⁵ Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество. Серия: Мыслители XX века. — М.: Издательство политической литературы, 1992. — 373 с.

²⁶ Филиппов Ф. Р. Социология образования. — М., 1980. — 340 с.

²⁷ Фролов Г. В. Социология. — М.: Наука, 1994. — 254 с.

²⁸ Аврамова Е.М. Социальная мобильность в условиях российского кризиса // Общественные науки и современность. — 1999 — №3. — С. 17-25.

- на основании социологического анализа описаны особенности карьерной мобильности поколения миллениум в цифровом обществе, такие как нелинейность развития, акцентированность на личностном и профессиональном опыте, технологическая и информационная обусловленность навыков и умений, гибкое сочетание реальной и виртуальной жизни и т.д.;

- посредством количественных и качественных исследований, проведенных автором, представлены и классифицированы ценностные ориентации молодого поколения как основы формирования карьерной мобильности поколения Миллениум;

- эмпирически доказано, что ценностные ориентации и поведенческие характеристики поколения Миллениум формируют ядро дизайна и обуславливают вариабельность карьерной стратегии в цифровом обществе в виде востребованного карьерного портфеля миллениалов, который в свою очередь определяет успешность этого поколения на рынке труда;

- конкурентные преимущества на рынке труда;
- разработана авторская концептуальная модель карьерной мобильности поколения Миллениум в цифровом обществе, выявлены ее основные параметры, позволяющие описать механизм построения успешных индивидуальных траекторий карьерной мобильности.

Эмпирическую базу диссертационного исследования составляют данные, полученные в результате самостоятельного проведения социологических исследований автором в период с 2017 по 2022 годы, а также анализ и обобщение вторичных данных ведущих российских и международных исследовательских компаний.

В рамках авторского эмпирического исследования были реализованы три основных этапа сбора данных:

Первый этап — проведение 17 полуструктурированных глубинных офлайн-интервью с представителями поколения Миллениум, имеющими профессиональный опыт в различных отраслях экономики. Эти интервью позволили выявить индивидуальные траектории профессионального развития, особенности самоопределения, а также ценностные ориентиры, влияющие на выбор карьерных стратегий и форм занятости.

Второй этап — проведение 20 нарративных онлайн-интервью (карьерных нарративов) с миллениалами — 9 мужчинами и 11 женщинами, гражданами России, работающими в различных городах и секторах экономики. Данные интервью были сфокусированы на анализе ключевых поворотных моментов профессиональной жизни, определении факторов, способствующих развитию гибких навыков, цифровой грамотности, а также особенностях адаптации к новым моделям занятости и цифровой рабочей среде.

Третий этап — массовый интернет-опрос, проведённый в 2022 году по специально разработанной авторской анкете, включающей восемь блоков вопросов. Анкета распространялась через социальные сети, профессиональные сообщества, а также с помощью «метода снежного кома», что позволило обеспечить репрезентативность и разнообразие выборки. В опросе приняли участие 502 респондента — представители поколения Миллениум (граждане России), проживающие в различных регионах страны, работающие как в государственных, так и в частных организациях, а также самозанятые и фрилансеры.

В качестве дополнительного источника данных использовались результаты масштабных исследований организационного поведения миллениалов, проводимых международной консалтинговой компанией Deloitte в 2013–2023 гг., аналитические обзоры компании HeadHunter за 2022–2024 годы, а также

публикации Российского центра изучения общественного мнения, Высшей школы экономики и других авторитетных исследовательских структур.

В процессе анализа данных применялись как количественные методы (статистическая обработка анкетных данных, корреляции, построение типологий), так и качественные методы (глубинные интервью, нарративный и тематический анализ). Такой подход обеспечил целостное понимание механизма формирования карьерной мобильности миллениалов, выявление новых тенденций и факторов, влияющих на успешность профессиональной социализации молодежи в условиях цифрового общества.

Гипотеза исследования

Элементы карьерного габитуса (уровень образования, цифровая грамотность, гибкие навыки) являются значимыми факторами конкурентоспособности миллениалов и оказывают существенное влияние на формирование их карьерной мобильности в условиях современного цифрового общества. При этом успешность карьерной мобильности поколения Миллениум обуславливается синхронностью функционирования трех взаимосвязанных компонентов: запросов и вызовов цифрового общества, наличия дизайна карьерных стратегий и индивидуальной траектории развития карьерного портфеля поколения Миллениум.

Положения, выносимые на защиту:

1. Карьерная мобильность представляет собой разновидность социального процесса, выражающегося в перемещении индивида в пространстве и времени в рамках карьерного «супер-поля» и его различных «суб-полей» под влиянием внутренних и внешних факторов (карьерного капитала) данного социального пространства. Карьерная мобильность миллениалов представляет собой интегрированную в их карьерный габитус самоорганизующуюся систему, которая определяется специфическими

ценностями поколения Миллениум и обуславливает их особое отношение ко времени и контексту современного цифрового общества.

2. Особенности карьерной мобильности поколения Миллениум определяются контекстом времени и пространства, в котором живет поколение. Миллениалы (особенно их урбанизированная часть) являются первым цифровым поколением, усвоившим ценности успешной самореализации в цифровой среде: высокий уровень образования, разносторонность интересов, цифровую грамотность и стремление к развитию гибких навыков. Быстрая изменчивость социальных, экономических и технологических процессов цифровой эпохи, глобальная интеграция сетевых коммуникаций, наряду с адаптивной системой ценностей миллениалов, определяют формирование траекторий их карьерной мобильности. Тем самым обоснована прямая связь между становлением цифрового общества и особенностями карьерных стратегий поколения миллениум.

3. На основе социологических данных сформулированы и обоснованы ключевые ценности поколения Миллениум, которые влияют на формирование карьерной мобильности миллениалов в цифровом обществе. Ценности разделены на две категории: связанные с восприятием времени (стремление к балансу «работа – жизнь», ценность времени как ресурса, готовность адаптировать социально ожидаемые «сроки» под свои индивидуальные особенности) и связанные с восприятием себя и окружающего мира (ценность карьеры как инструмента самовыражения, желание сделать мир лучше, потребность в единомышленниках, открытость новым знаниям). Выявленные ценности определяют ключевые поведенческие паттерны поколения Миллениум и существенно влияют на дизайн их карьерных стратегий.

4. Особая роль в формировании успешности поколения Миллениум на рынке труда обусловлена наличием дизайна карьерных стратегий, который позволяет им становиться конкурентоспособными. Дизайн карьерных

стратегий представлен как процесс разработки и планирования индивидуальной траектории профессионального развития. Он включает в себя определение профессиональных целей, выбор наилучших путей и методов достижения успеха в карьере, охватывает анализ сильных сторон, интересов, ценностей, а также учет внешних трендов и социальных факторов. Для поколения Миллениум ядром дизайна карьерной стратегии является наличие карьерного портфеля, который включает в себя: карьерный габитус, навыки навигации в цифровом обществе, ценности как основу для выбора вектора развития и обновляющуюся базу знаний (результат работающей концепции непрерывного образования на протяжении всей жизни). Дизайн карьерных стратегий является основой формирования карьерной мобильности поколения Миллениум.

5. Карьерная мобильность в цифровом обществе представлена авторской концептуальной моделью, состоящей из трех взаимосвязанных компонентов: внешнего круга («запросы и вызовы цифрового общества»), среднего круга («дизайн карьерных стратегий») и внутреннего круга («карьерный портфель поколения Миллениум»). Предложенная модель объясняет механизм формирования и реализации индивидуальных карьерных траекторий. Синхронность функционирования компонентов модели означает степень соответствия между внешними требованиями цифрового общества, стратегиями профессионального развития и индивидуальными ресурсами и компетенциями миллениалов. Чем выше согласованность между этими элементами, тем эффективнее осуществляется карьерная мобильность и адаптация представителей поколения Миллениум к изменениям рынка труда в условиях цифровизации.

Теоретическая значимость исследования определяется вкладом в развитие социологической науки в области изучения поколенческой динамики, молодежной мобильности и современных форм построения

профессиональных траекторий. Проведённое исследование расширяет рамки теории поколений за счёт интеграции концепций социального пространства П. Бурдье, теорий карьерного капитала и карьерного габитуса, современных подходов к анализу мобильности (в том числе горизонтальной, множественной мобильности в цифровом обществе).

Разработанная и апробированная автором модель карьерной мобильности поколения Миллениум в условиях цифрового общества позволяет по-новому взглянуть на механизмы формирования индивидуальных профессиональных стратегий и адаптации к меняющимся условиям рынка труда. Синтез классических и современных теоретических подходов, подтверждённый масштабной эмпирической базой, создаёт основу для дальнейших исследований в области социологии труда, управления человеческим капиталом, молодежной политики и образования.

В работе предложены новые методологические и аналитические инструменты для изучения профессиональных траекторий, ценностных ориентаций и моделей поведения миллениалов, которые могут быть использованы при исследовании других демографических когорт и социальных групп, а также для сравнительного анализа национальных особенностей карьерной мобильности.

Практическая значимость исследования заключается в возможности применения полученных выводов и рекомендаций в различных сферах — от государственной молодежной политики и стратегического управления персоналом в компаниях до образовательных учреждений и карьерных центров.

Результаты исследования позволяют:

- совершенствовать механизмы привлечения, адаптации и удержания молодых специалистов;

- разрабатывать целевые программы по развитию гибких и цифровых навыков, корпоративные и государственные системы наставничества;
- адаптировать HR-стратегии и корпоративную культуру к особенностям профессиональных и ценностных установок миллениалов;
- проектировать эффективные инструменты для построения индивидуальных образовательных траекторий и повышения мотивации к непрерывному обучению;
- формировать комплексные рекомендации для работодателей, органов государственной власти и образовательных структур по поддержке молодежной мобильности и созданию условий для успешной профессиональной социализации миллениалов;
- использовать предложенную модель при реализации программ по развитию человеческого капитала и прогнозировании изменений на рынке труда.

Практическая значимость работы подтверждается её востребованностью для профессионального сообщества, HR-менеджеров, государственных и муниципальных органов, образовательных организаций и исследовательских центров, заинтересованных в формировании сильной, инновационной и конкурентоспособной молодежи в условиях цифровой экономики.

Соответствие паспорту научной специальности

Работа относится к следующим пунктам паспорта научной специальности

5.4.4 Социальная структура, социальные институты и процессы:

- П.7. Динамика и адаптация социальных групп и слоев в трансформирующемся обществе.

- П.10 Новые формы труда и занятости в современных условиях. Неформальная занятость. Прекаризация труда.

- П.17 Возрастные когорты в системе социально-структурных отношений.

- П.18 Молодежь как социальная группа. Особенности социального положения, сознания и поведения разных групп молодежи. Проблемы социального развития молодежи.
- П.24 Социальные процессы в изменяющейся социальной реальности.
- П.25 Социальная мобильность, ее основные направления и виды. Социальная мобильность как фактор изменения социальной структуры.
- П.27 Процессы цифровизации, виртуализации, сетевизации в современном обществе.

Апробация работы

Научные публикации автора:

1. Олейникова Е.Э. Восприятие времени как ключевой элемент дизайна карьерного габитуса поколения Миллениум // Государственная служба. – 2022. – № 1 (135). – С. 80–85.
2. Олейникова Е.Э. Модель карьерной мобильности поколения Миллениум в цифровую эпоху: комплексный подход // Социально-гуманитарные знания. – 2024. – № 12. – С. 164–171.
3. Олейникова Е.Э. Востребованность карьерного габитуса миллениалов на современном рынке труда // Социально-гуманитарные знания. – 2024. – № 12. – С. 146–152.
4. Олейникова Е.Э. Реактивный потенциал поколения Миллениум в реконструкции цифровых социальных пространств // Когановские чтения: материалы конференции. – 2022. – С. 215–221.
5. Oleynikova E. Exploring Necessity of Smart Management in Digital Space // Functional Aspects of Intercultural Communication. Translation and Interpreting: Proceedings of the International Conference. – Moscow: RUDN University, 2020. – P. 78–85.

Выступления на научно-практических конференциях:

1. Всероссийская научно-практическая конференция «Цифровое общество: социологическое измерение настоящего и будущего» (2023).
2. VI Всероссийский социологический конгресс (2021).
3. Когановские чтения (2022).
4. Российский Гендерный Форум (2020, 2021).
5. Международно-практическая конференция «Риски человеческому капиталу научного сообщества в условиях пандемии COVID-19» (2021).
6. Конференц-сессия «Государственное управление и развитие России: глобальные угрозы и структурные изменения» ИГСУ РАНХИГС (2020).
7. Конференц-сессия «Государственное управление и развитие России: проектирование будущего» ИГСУ РАНХИГС (2021).
8. VII Международная научная междисциплинарная конференция ИИЯ РУДН (2020).

Структура диссертационного исследования. Диссертация включает в себя введение, две главы, семь параграфов, заключение, список использованных источников и литературы (137 наименования, из них 48 на английском языке) и 5 приложений. Общий объем работы 189 страниц.